



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

FACULTAD DE PSICOLOGIA

CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

**PREVALENCIA DE CARACTERISTICAS DE LOS LIDERES ACADEMICOS
MEMORABLES DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY EN EL PERIODO 1990-2010
EN LA FACULTAD DE DERECHO.**

AUTORES:

EDGAR SANTIAGO QUINTUÑA UGUÑA

SAMANTHA ESTEFANIA FAJARDO VILLATA

DIRECTORA:

MST. MARIA DE LOURDES MOSCOSO AMADOR

CUENCA – ECUADOR

2022

DEDICATORIA

La presente tesis va dedicada a mi ángel en el cielo, mi padre Manuel Fajardo Figueroa quien con sus buenos valores y principios me formó y su mayor deseo fue verme realizada en todos los ámbitos principalmente en el académico a mis hijos Emilio y María Joaquina Espinosa, quienes son mi mayor impulso para que yo pueda cumplir con todas las metas que me propongo.

Samantha Estefanía Fajardo Villalta

Esta investigación está dedicada a mi madre Teresa Uguña por su paciencia y amor incondicional, a mi esposa Mayra Moreno y mi querida hija Alejandra Quintuña quienes siempre han sabido ayudarme y apoyarme en toda mi carrera universitaria. A mi hermana Augusta Quintuña por sus consejos y Tatiana Quintuña quien estará siempre en mi corazón.

Edgar Santiago Quintuña Uguña

AGRADECIMIENTOS:

En primer lugar agradezco a Dios por darme salud en estos tiempos de pandemia en los cuales muchas personas ya no están con nosotros, a mi familia que han estado en cada momento para apoyarme, a nuestra tutora que con su paciencia y sabiduría ha sabido irnos guiando a lo largo de la elaboración de nuestra tesis. Quiero agradece de especial forma a los docentes que a lo largo de mi carrera Universitaria me han dado ejemplo de buena enseñanza con sus buenos valores y excelencia académica: Mst. Mario Moyano, Mst. Carlos González, Mst. Bernarda Quintanilla, Dr. Franklin Bucheli y Mst. Andrés Ugalde.

Samantha Estefanía Fajardo Villalta

En primer lugar agradezco a Dios quien es y será siempre mi pilar fundamental, el único que con mis oraciones y las de mi familia me ha ayudado a lograr todo lo que me propongo. Agradezco a mi madre quien ha sabido guiar mis pasos por el camino del bien, a mi esposa Mayra Moreno por su apoyo y amor en todos mis proyectos, en todo el camino universitario, quien a más de ser compañera de carrera es mi compañera de vida, a mi hija Alejandra Quintuña que es mi motor para siempre seguir adelante, dándole el mayor ejemplo como padre que es cumplir las metas que uno se propone. A mi hermana Augusta Quintuña quien ha sabido aconsejarme y guiarme, a mi hermana Tatiana Quintuña quien ya no se encuentra presente pero se la lleva en el corazón con un infinito amor.

Agradezco de igual manera a todos los docentes que fueron parte de mi vida universitaria y se llevan toda mi gratitud para poder llegar a cumplir mi meta de graduarme de psicólogo organizacional, en especial a mi directora de Tesis la Mst. María de Lourdes Moscoso, por

darle la oportunidad de ser integrante de su Proyecto Doctoral, a la Mst. Mónica Rodas por su valiosa aportación a mis conocimientos, al Mst. Carlos Gonzales, Mst. Paulina Cueva grandes seres humanos que antes de ser profesionales son personas con un gran corazón.

Edgar Santiago Quintuña Uguña.

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS:	IV
RESUMEN	VII
ABSTRACT.....	VIII
1. MARCO TEÓRICO	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Definición e importancia del liderazgo	2
1.3. Teorías clásicas del liderazgo.....	3
1.4. Teorías contemporáneas del liderazgo	7
1.5. Tipos de líderes	8
1.6. Líderes académicos y Profesores memorables.....	9
2. METODOLOGÍA.....	11
2.1. Objetivo general:	12
2.2. Objetivos específicos:	12
2.3. Metodología de la investigación	12
2.4. Muestra.....	13
2.5. Instrumento.....	13
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	15
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	299
REFERENCIAS.....	31

RESUMEN

Nuestra tesis denominada “Prevalencia de características de los líderes académicos memorables de la Universidad Del Azuay en el periodo 1990 – 2010 en la Facultad de Derecho”, tiene como objetivo general identificar las características de los líderes académicos memorables y su influencia en los estudiantes de la facultad de derecho de la Universidad del Azuay periodo 1990 – 2010, por lo cual aplicamos una encuesta previamente validada en Argentina, dicha información fue tabulada en la aplicación Atlas ti la cual otorgó como resultado 5 docentes que resaltan por su ejemplo de buena enseñanza y memorabilidad, cada uno de ellos con las características por las cuales fueron elegidos. En conclusión, la presente investigación ha traído consigo el conocimiento de las características de los docentes memorables, entre las cuales resaltan 3 aspectos importantes: la pedagogía, los rasgos de personalidad y los valores, estos aspectos permiten generar mayor influencia en la atención, participación, cumplimiento de tareas e incluso en la reducción del ausentismo de los estudiantes.

Samantha Estefanía Fajardo Villalta

Edgar Santiago Quintuña Uguña

ABSTRACT

RESUMEN

Nuestra tesis denominada “Prevalencia de características de los líderes académicos memorables de la Universidad Del Azuay periodo 1990 – 2010 en la Facultad de Derecho”, tiene como objetivo general identificar las características de los líderes académicos memorables y su influencia en los estudiantes de la facultad de derecho de la Universidad del Azuay periodo 1990 – 2010, por lo cual aplicamos una encuesta previamente validada en Argentina, dicha información fue tabulada en la aplicación Atlas ti la cual otorgó como resultado 5 docentes que resaltan por su ejemplo de buena enseñanza y memorabilidad, cada uno de ellos con las características por las cuales fueron elegidos. En conclusión la presente investigación ha traído consigo el conocimiento de las características de los docentes memorables, entre las cuales resaltan 3 aspectos importantes: la pedagogía, los rasgos de personalidad y los valores, estos aspectos permiten generar mayor influencia en la atención, participación, cumplimiento de tareas e incluso en la reducción del ausentismo de los estudiantes.

ABSTRACT.

Our thesis named “Prevalence of Characteristics of Memorable Academic Leaders at Universidad del Azuay on the Law Faculty during the1990-2000 period”, had as its main goal to identify essential characteristics of memorable academic leaders and their influence in Universidad del Azuay students of the Law School during the 1990-2000 period. We applied a survey previously validated in Argentina, and the information was tabulated in the Atlas application which produced the following results: five teachers who stood out for their good teaching and memorability, each one of them with the characteristics for which they were chosen. In conclusion, the present study yielded knowledge about the characteristics of memorable professors, of which the most notable aspects are pedagogy, personality traits, and values. These aspects generate more influence in attention, participation, task compliance, and even a reduction of absenteeism in students.



Samantha Estefania Fajardo Villalta Edgar Santiago Quintuña Uguña



CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

A lo largo de la historia de la humanidad se ha podido evidenciar la presencia de liderazgo en cada una de las etapas evolutivas; en las civilizaciones antiguas de Grecia, Babilonia, Egipto, China, etc. existían personas encargadas de la coordinación de las actividades, distribución de recursos y planeación de los proyectos para conseguir el bienestar personal y de la comunidad, generando ambientes habitables para el ser humano y también creando grandes monumentos, templos y centros de acopio. Así mismo, la revolución industrial estuvo liderada por burgueses que ejercían poder sobre las clases sociales bajas para que la producción fuera más alta y eficaz. Ellos estructuraban y administraban los procesos y dirigían a las personas para alcanzar los objetivos planteados. Hoy en día el liderazgo se evidencia en todo nivel social y es una característica indiscriminatoria presente en todo ámbito ya sea político, cultural, educativo, social, familiar y en cualquier grupo en donde existan relaciones interpersonales, independientemente de las creencias y dogmas (Lapo & Jacome, 2015).

No obstante, el liderazgo ha sufrido cambios y transformaciones en el tiempo, adecuándose a los contextos y sobre todo incorporándose características innatas o adquiridas que han evidenciado que inspiran a las personas para comprometerse e involucrarse en las actividades que llevan a cumplir las metas (Navarro, 2016).

Como es el caso del liderazgo en las empresas ha tomado gran importancia en la última década, debido a que se ha comprobado su influencia en la satisfacción, cultura y clima laboral, contribuyendo en las habilidades de los colaboradores y permitiendo una buena adaptación a

los cambios. Por el contrario, el liderazgo negativo crea ambientes de trabajo con niveles altos de estrés y presión en donde prima el trabajo individual (Pazmiño & Gallardo, 2016).

Esta realidad no dista en los centros educativos, el liderazgo en los docentes es una característica que modifica completamente una clase, pues influye en la atención de los estudiantes (Figuroa, 2012). Por lo que el liderazgo en los docentes ya sea con características comportamentales o excelencia académica convierte a los docentes en memorables para sus estudiantes si su liderazgo es positivo, ya que genera un ambiente agradable.

1.2. Definición e importancia del liderazgo

Castro (2007) menciona que un líder dentro de un entorno ya sea social, organizacional o educativo debe ser un facilitador que favorezca la movilización y transformación de su entorno, que genere confianza e inspire a las personas inmersas, obteniendo los cambios u objetivos deseados, mientras que, Pazmiño & Gallardo (2016), refieren que un líder es alguien que guía a los demás por el mejor camino, tiene que lograr evitar confrontaciones y conflictos y conocer bien a su equipo de trabajo para usar sus habilidades en pro del cumplimiento de metas, dejando satisfechas a todas las partes implicadas.

Trógolo, Pereyra, & Spanton (2013), indican que un líder necesita poseer ciertas características que pudieran ser innatas o adquiridas, se menciona principalmente las siguientes:

Toma de decisiones: hace referencia a la capacidad de prever lo podría ocurrir y anticiparse a los sucesos desfavorables, saber decidir ante situaciones difíciles o de presión de manera urgente.

Resolución de conflictos: es importante poder tomar medidas de solución inmediatas y explicar y justificar los motivos de su decisión, saber distinguir los tipos de problemas, es decir, incomodidad, insatisfacción, incidente, mal entendido y crisis.

Reconocimiento de errores: entendiendo que las personas son imperfectas existe la probabilidad de errores y ante eso actúan de manera imperfecta, es razonable que rectificarán sus errores y los de su equipo ya que los procesos son ejecutados por las mismas.

1.3. Teorías clásicas del liderazgo

1.3.1. Teoría de los rasgos

Esta teoría que propone Spencer (1860), citado por, Vásquez (2018), se centra fuertemente en los rasgos de las personas, existen ciertas particularidades como la inteligencia, capacidad de decisión y vitalidad física que diferencian a los líderes de los no líderes y estos rasgos son de carácter innato; es decir, parte del supuesto de que los líderes nacen, no se hacen y en el caso de que una persona no posea estas características, está destinada a ser un seguidor de por vida.

Una de las teorías más importantes es la de Stogdill (1948), citado por Ruiz (2009), quien mencionan que los rasgos que marcarían la diferencia son:

Inteligencia: este rasgo ayuda a gestionar el control del grupo, desarrolla un consciente colectivo y permite influir en las personas independientemente de las particularidades de cada una.

Capacidad de dirección: el líder debe saber dirigir a las personas ya que dentro de un grupo se presentan situaciones y para ello necesita tener autocontrol, concentración, perseverancia, voluntad y fuerza de decisión.

Vitalidad física y resistencia: el autor plantea que la resistencia es un rasgo necesario debido a que el exceso de trabajo puede provocar trastornos alimenticios y psicológicos que pueden afectar a una persona, mientras que si se tiene hábitos sanos existe una mitigación del riesgo.

Iniciativa, valentía y confianza: habilidades que tiene una persona para cambiar una forma de trabajo, tener una actitud de progreso y de salir adelante, por otra parte la valentía impulsa al ser humano a enfrentar situaciones de peligro y miedo, el líder sabe arriesgarse en beneficio propio y alcanzar un cometido. La confianza es un elemento importante ya que proyecta seguridad en las demás personas y se consigue a través de la integridad, credibilidad, teniendo propósitos y siendo competente, no mediante discursos.

Comprensión, interés y motivación de sus seguidores: entendiendo que los grupos están conformados por seres humanos que tienen necesidades, es importante la intervención del líder para ayudarlos y motivarlos cada día, dándoles respuestas a sus interrogantes así como permitiéndoles mantener un buen estado anímico y armonía en el grupo.

Por otra parte, también tenemos los factores personales asociados con el liderazgo: la revisión de la literatura. Vander y Alliger, plantean cinco grandes rasgos importantes en una persona para poder liderar: extroversión, apertura a la experiencia, amabilidad, responsabilidad y empatía, dentro de ellos menciona a la extroversión como el rasgo más importante mientras que características como la amabilidad no contribuyen al buen liderazgo ya que pueden ser rasgos de una persona inestable (Ruiz, 2009).

1.3.2. Teorías del comportamiento

Surge entre los años de 1940 y 1960 en investigaciones realizadas por la Universidad de Michigan, Ohio y Texas; estas teorías sugieren que los líderes eficaces se hacen y se clasifican de acuerdo a sus comportamientos.

La Universidad de Ohio propone dos dimensiones independientes al comportamiento del líder, una de ellas es la estructura de inicio, en la cual el líder define su comportamiento y el de sus seguidores durante el logro de metas; y por otro lado la dimensión de la consideración, en donde el líder se caracteriza por el interés por el bienestar, la comodidad y la satisfacción del subordinado. La Universidad de Michigan en cambio sugiere dos apartados. El primero es la orientación al empleado, en donde el líder demuestra interés por las necesidades de los integrantes del grupo y la orientación a la producción, en donde su principal interés es el logro de las tareas. Para finalizar la Universidad de Texas menciona 5 dimensiones que son: gerencia empobrecida, en donde el líder tiene una posición de neutralismo y hace poco o nada frente algunas situaciones de conflicto; gerencia del country club, es aquella que intenta promover la armonía y buena voluntad; la gerencia de organización del hombre menciona que todo se puede lograr únicamente bajo las normas de la compañía; y por último la gerencia de la obediencia a la autoridad, en donde el pensamiento del líder es producir o morir, es decir, dar buenos resultados en tiempos cortos (Lupano & Castro, 2013).

1.3.3. Teorías Situacionales

Esta teoría propone que los líderes no pueden ser estudiados fuera de la situación que les hizo desarrollarse como líderes. Dentro de este enfoque tenemos al modelo de Fiedler (1967), citado por, Lupano & Castro (2013), el cual indica que el desempeño eficaz del grupo depende del ajuste adecuado entre el estilo de interacción del líder con los subordinados y la situación. En un primer momento identifica el estilo de liderazgo a través de un cuestionario en donde se pregunta por el compañero menos preferido; si el líder se refiere a él de una manera muy desfavorable, significa que es un líder orientado a la tarea, mientras que, si comenta cosas positivas, quiere decir que es un líder orientado a las relaciones sociales, posteriormente se analiza la situación en función de las variables de contingencia que son: relación líder-miembro, estructura de la tarea y posición del líder.

La teoría situacional de Hersey y Blanchard, se centra en los seguidores y en su nivel de madurez profesional, el liderazgo eficaz será el que se relacione con la capacidad de respuesta y disponibilidad de los seguidores. Así tenemos 4 comportamientos del líder y 4 etapas de disponibilidad del seguidor (Landolfi, 2009):

Tabla 1

Comportamientos del líder y etapa de disponibilidad del seguidos

Comportamientos del líder	Etapas de disponibilidad del seguidor
Comunicar- tarea alta/ relación baja	La gente es incapaz y no está dispuesta
Vender- tarea alta/ relación alta	La gente es incapaz pero está dispuesta
Participar- tarea baja/ relación alta	La gente es capaz pero no está dispuesta
Delegar- tarea baja/relación baja	La gente es capaz y está dispuesta

Fuente: Elaboración propia en base a Landolfi (2009).

Para finalizar el desarrollo de las teorías clásicas del liderazgo, no es necesario presentar a la teoría del intercambio líder – miembro, en donde los líderes no tienen mucho tiempo y mantienen contacto con un número reducido de empleados que se denomina grupo interno, mientras que el grupo que recibe menos atención y recompensas por parte del líder, se denomina grupo externo. Las personas del primer grupo destacan por su nivel de competencias y desempeño y tienen relaciones estrechas con el líder y se vuelven de su confianza (Lupano & Castro, 2013).

1.4. Teorías contemporáneas del liderazgo

1.4.1. Liderazgo carismático

Este tipo de liderazgo se caracteriza por sus principios y valores, los cuales permiten al líder generar un discurso que conmueve, motiva, inspira a las personas a su alrededor y les lleva a empoderarse de esta visión mejorando la consecución de objetivos y desempeño. Las personas le atribuyen características heroicas por su carisma y personalidad que demuestra entusiasmo, confianza, inteligencia, motivación y lógica, haciéndoles resaltar entre la gente común.

Las personas con este tipo de liderazgo presentan una alta orientación hacia los resultados, para ello están dispuestos a correr riesgos y utilizan todos sus recursos en generar optimismo y convicción en su equipo. Un aspecto no tan positivo que suele presentar este liderazgo es que debido a su personalidad, las personas con este liderazgo anteponen sus necesidades y metas personales antes que las organizacionales (Robbins, 2017).

1.4.2. Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional busca la consecución de objetivos a través de una transacción que consiste en premiar los comportamientos esperados y castigar aquellos que no aportan en llegar a las metas planeadas; es decir, es un intercambio de promesas y favores entre el líder y el colaborador. Las dos dimensiones por las cuales está conformado este liderazgo es recompensa contingente y el manejo por excepción.

1.4.3. Liderazgo Transformacional

Este liderazgo es aquel que fomenta la concientización de la persona acerca de cuán valioso es lo que hace, motiva e inspira a través de la reflexión, haciéndoles comprender la

importancia de alcanzar un objetivo y cuán valiosa es la convicción de la persona para alcanzarlo (Contreras, Vesga, & Barbosa, 2016).

1.4.4. Liderazgo Laissez Faire

Una de las características más importantes de este liderazgo es el ausentismo que puede sentirse por parte del líder, ya que generalmente se encuentra pasivo dentro de la dinámica del equipo e interviene únicamente cuando cree necesario. Se le considera como un liderazgo ineficaz y se ha podido encontrar que en grupos en los que se maneja este liderazgo existe mayor conflicto de rol y acoso psicológico, por lo cual se recomienda otros tipos de liderazgo antes que el de Laissez Faire (Arenas, León, & Munduante, 2015).

1.5. Tipos de líderes

El liderazgo en la actualidad es uno de los temas más estudiados dentro del área de la psicología, especialmente de la psicología organizacional y a lo largo de este estudio diversos autores como Weber, Lewin Fiedler entre otros, han propuesto diversos estilos de liderazgo que se caracterizan por la percepción que el líder tiene sobre sí mismo, así como sus seguidores; siendo así, tenemos (Figueroa, 2012):

Líder tradicional: se presenta de manera general cuando una persona hereda el puesto de líder, en este rol se exige esfuerzos y se busca tener la confianza de los subordinados.

Líder burócrata: este liderazgo presenta rasgos dominantes ya que se utiliza mucho en ámbitos políticos y su labor es hacer que las personas cumplan las normas de manera correcta.

Líder autocrático: aquí la opinión de los colaboradores es poco o nada importante, las decisiones se toman en base a la percepción del líder y cumple la función básica de premiar el cumplimiento y castigar la desobediencia.

Líder democrático: es uno de los más efectivos, ya que ofrecen organización a los miembros del grupo pero también participan dentro del mismo, generan compromiso pero tienen la última decisión y hacen que sus seguidores estén más motivados y sean más creativos.

Líder carismático: estos líderes son sumamente inteligentes ya que usan su carisma para generar satisfacción al trabajar con ellos, por ende, los empleados buscan su aprobación a través de la colaboración y con su carisma persuaden a las personas y consiguen su compromiso.

Líder transaccional: este tipo de liderazgo presenta problemas de trabajo en equipo dado que el líder antepone sus necesidades y castigan el fracaso con sanciones.

Líder transformacional: es recurrentemente mencionado como el estilo de liderazgo óptimo debido a que el líder es capaz conseguir objetivos a través del buen manejo del talento humano, algunas de sus características son: inspiración, estimulación intelectual, consideración individualizada y carisma.

1.6. Líderes académicos y Profesores memorables

La temática de liderazgo en el área de la educación ha sido de especial interés en los últimos años debido a estudios que han corroborado la influencia de los docentes dentro del aprendizaje y la formación de futuros profesionales. Se considera que este liderazgo busca inducir a los alumnos voluntariamente hacia el cumplimiento de sus responsabilidades, además crea metodologías para impulsar a los estudiantes hacia el cumplimiento de objetivos y fomentar el desarrollo personal (Figuroa, 2012).

El rol que cumple un docente en el contexto educativo es de gran importancia para la formación académica de los estudiantes, ya que no solamente facilitan la adquisición de conocimiento de una manera dinámica, reflexiva y participativa; sino durante su paso en el

camino de los estudiantes, influyen en las personas transmitiéndoles formas de pensamiento, vivencias, criterios, emociones, etc. Este proceso formativo tiene mayor connotación al hablar de educación superior ya que en esta etapa el estudiante forma su pensamiento y personalidad profesional a través de todos los estímulos que recibe en la vida universitaria que en gran parte provienen de los docentes al ser uno de los principales actores en una institución educativa (Flores, Alvarez, & Porta, 2013).

En el ámbito académico se habla del uso del liderazgo efectivo, el cual influye directamente en los procesos de aprendizaje, este liderazgo contempla cuatro categorías clave: mostrar dirección, desarrollar personas, rediseñar la organización y gestionar la instrucción, los cuales mejoran el desempeño de la institución y de los procesos académicos (Leithwood & Jantzi, 2008), citado por (Espinola, Treviño, Guerrero, & Martinez, 2017).

Por otra parte, es interesante lo que plantea Hallinger & Henck (2010), que refiere que las condiciones en las que se maneja el docente, es decir, condiciones externas como: clima laboral, cultura escolar y condiciones internas como: motivación, compromiso valores y capacidades, influyen indirectamente en el alumno, en los procesos de aprendizaje y en el mejoramiento escolar.

Robinson y Timperley (2007), mencionan que la variable más importante que afecta el aprendizaje es el docente, independientemente de las decisiones de los directivos de la institución o normativa educativa vigente, son los profesores quienes con sus decisiones particulares influyen directamente en el alumno y en esta misma lógica Leithwood & Jantzi (2008), indican que: “en la actualidad, un liderazgo educativo orientado a cumplir cualquier objetivo que no sea el aprendizaje escolar es, cada vez más, percibido como ilegítimo e inefectivo” (p.19).

Por último, dentro del liderazgo académico memorable se identifican 3 dimensiones principales:

La influencia: que es la capacidad de llevar a una persona o grupo de personas a lograr objetivos.

La visión: es el discurso que tienen los líderes y con el cual atraen o incorporan seguidores.

Los valores: posiciones morales entorno a las cuales el líder guía su actuar (Lupano & Castro, 2013).

Flores, Alvarez, & Porta (2013), en su estudio acerca de los profesores memorables y los valores morales, investigan las características que vuelven memorable a un docente, sus resultados afirman que el principal factor es el compromiso tanto en la planificación de las clases como en la formación continua, además, el docente no es indiferente a las necesidades y a la realidad de sus alumnos pues está comprometido con su progreso y para ello entienden el contexto en el que se desarrolla y busca influir sobre él.

Finalmente, Flores, Alvarez, & Porta (2013) recalcan que las principales características de un docente memorables son: el compromiso integral del ser docente, ser consciente de la influencia que se tiene en el alumno y actuar moralmente, generar pasión en ellos para que puedan auto educarse posterior a su vida estudiantil.

CAPITULO II

2. METODOLOGÍA

En este apartado se detalla y describe el proceso mediante el cual se levanta la información, se procesan y se obtienen los resultados que nos llevarán a la consecución de los objetivos planteados.

2.1. Objetivo general:

Identificar las características de los líderes académicos memorables y su influencia en de los estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad del Azuay periodo 1990–2010.

2.2. Objetivos específicos:

1. Construir una base teórica sólida que sustente la temática de la presente investigación.
2. Determinar las características de liderazgo de los docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad del Azuay en el periodo 1990-2010
3. Comprender la influencia de estas características en la formación superior los estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad del Azuay periodo 1990–2010.

2.3. Metodología de la investigación

La presente investigación tiene un diseño no experimental, debido a que las variables no serán controladas, sino estudiadas dentro de lo que fue su contexto natural. Cuenta con un alcance descriptivo el cual detalla las características de la realidad a estudiar con el fin de comprenderla de manera exacta. El enfoque metodológico de la investigación es cualitativo ya que como herramienta de recolección de datos se aplicará una encuesta que tiene como finalidad conocer estados de opinión, actitudes o comportamientos acerca de los líderes académicos memorables de la Universidad del Azuay periodo 1990–2010 en la Facultad de Ciencias Jurídicas. Las encuestas se enviaron a los correos de los docentes, las cuales respondieron un 30 %, las mismas que fueron impresas, de la misma manera se realizó las encuestas vía telefónica y el resto de encuestas fueron aplicadas personalmente. Dichas encuestas las tenemos físicamente y fueron pasadas al programa Excel para una mejor tabulación y así poder procesarla en el programa Atlas T.I.

El programa Atlas T.I es una herramienta de uso tecnológico y técnico creada con el objetivo de apoyar la organización, el análisis e interpretación de información en

investigaciones cualitativas. El programa permite trabajar y organizar grandes cantidades de información en una amplia variedad de formatos digitales. Además de realizar su contraste y comparación, optimizando los tiempos en la investigación y aprovechando al máximo la información, los elementos de análisis y el trabajo en equipo.

2.4. Muestra

La población de esta investigación está constituida de la siguiente manera:

- Estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Azuay durante el periodo 1990-2010 que actualmente se encuentran activos como docentes (23).
- Docentes del periodo 1990-2010 que actualmente siguen ejerciendo la docencia en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Azuay.
- Autoridades del periodo 1990-2010 (generales y de la Facultad de Ciencias Jurídicas).
- Informantes claves adicionales.

2.5. Instrumento

El instrumento que se usa para el levantamiento de información cualitativa de esta investigación es una encuesta, desarrollada por el Grupo de Estudios en Educación y Estudios Culturales (GIEEC) de la Universidad del Mar de Plata en Argentina, encabezado por el Dr. Luis Gabriel Porta Vásquez (2003); esta herramienta fue recomendada y proporcionada por la Doctora María de Lourdes Moscoso, Consiste en un conjunto de preguntas que buscan describir un fenómeno a través de sus diferentes variables, la misma tendrá un enfoque dirigido al liderazgo como elemento influyente en la memorabilidad, para esto se vio necesaria la inclusión de ciertas preguntas a la herramienta establecida, de forma que no altere la validez de los datos levantados, ni la funcionalidad de sus resultados.

Hernández, Fernández, & Baptista (2014), mencionan algunos aspectos importantes para tomar en cuenta al momento de elaborar una herramienta de investigación:

- Las preguntas serán abiertas, claras y neutrales.
- Deben estar ordenadas lógicamente.
- Deben dirigirse hacia un único tema.
- Las preguntas tienen que medir lo que se pretende medir.

Estas recomendaciones se tomaron en cuenta en la presente encuesta diseñada en base al instrumento utilizado en Argentina en una investigación que justamente buscó determinar las características de los profesores memorables, a continuación el diseño:

Tabla 2

Encuesta docentes memorables

ENCUESTA ACERCA DE LOS DOCENTES MEMORABLES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY PERIODO 1990-2010			
La Universidad del Azuay se propone investigar las buenas prácticas docentes en la Facultad de Ciencias Jurídicas. Para ello, requerimos de la colaboración de los ex alumnos, colegas docentes, autoridades y personal administrativo que fue parte de la UDA en el periodo 1990-2010, por esta razón le solicitamos que complete el siguiente formulario anónimo.			
Fecha de nacimiento		Año de graduación	
Rendimiento académico aproximado			
1. Mencione a todos aquellos profesores en su carrera cuyas clases usted considera que fueron los mejores ejemplos de buena enseñanza			
2. Explique en este espacio y con frases breves, el porqué de su elección en la pregunta anterior, por cada docente.			

3. Proporcione 5 palabras clave que resuman las características de la buena enseñanza de los docentes elegidos.
4. ¿Su elección por la docencia se debe a la influencia de estos profesores memorables?

Elaborado por:

CAPITULO III

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A la luz de los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta que fueron procesadas a través del programa Atlas T.I tenemos los siguientes hallazgos:

Ilustración 1

Docentes ejemplos de buena enseñanza



Elaborado por: Elaboración propia.

Dentro del levantamiento de información que se realizó con estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Azuay durante el periodo 1990-2010 que actualmente se encuentran activos como docentes, docentes del periodo 1990-2010 que actualmente siguen ejerciendo la docencia en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Azuay, autoridades del periodo 1990-2010 generales y de la Facultad de Ciencias Jurídicas e Informantes claves adicionales, se obtuvieron 60 encuestas respondidas en donde se menciona a un número importante de docentes, sin embargo, la figura presentada muestra 27 docentes que resaltan por su ejemplo de buena enseñanza. Fenstermacher & Richarson (2005), señalan que la buena enseñanza causa el aprendizaje en el estudiante pero

generando una motivación natural en él de tal manera que el único responsable de aprender sea la persona, es decir, el docente no imparte conocimiento sino que instruye como adquirir conocimiento. Dentro de sus funciones principales está el adaptarse al nivel del alumnado, generar un contenido que pueda comprender, crear oportunidades para desarrollar sus capacidades y monitorear su avance pues es un gestor no un expositor, con esto podemos comprender que la buena enseñanza es un instrumento esencial para ser utilizado por el docente memorable, no obstante, tenemos aspectos claves de liderazgo, influencia y comportamiento, es por eso que no todos los profesores que son ejemplo de buena enseñanza se mencionan como docentes memorables.

Ilustración 2

Docentes memorables



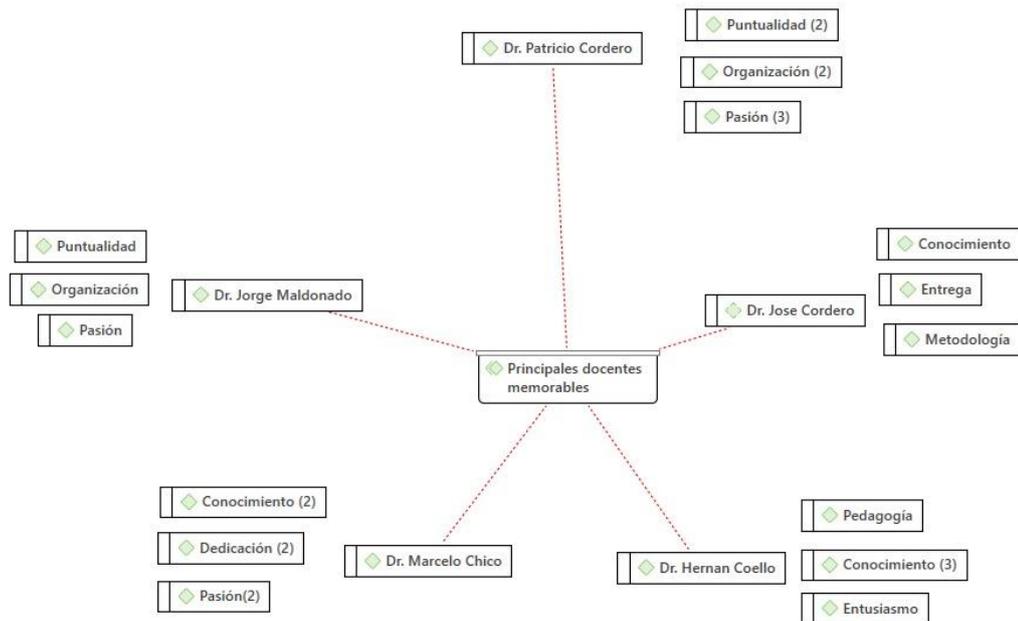
Elaborado por: Elaboración propia.

Los docentes de la figura 2 fueron mencionados como docentes memorables, según Flores, Alvarez, & Porta (2013), en su estudio en el que mencionan las características principales de un profesor memorable en la educación superior, indica que el adjetivo memorable en la docencia gira alrededor de dos pilares que son: el compromiso y la responsabilidad; presentada en diferentes facetas como en la planificación de las clases,

condiciones actuales del alumno, formación continua, participación de los alumnos, responsabilidad con la realidad y sobre todo el compromiso integral de ser docente.

Ilustración 3

Principales docentes memorables



Elaborado por: Elaboración propia.

Con las características mencionadas anteriormente podemos nombrar a los cinco principales docentes memorables de la Facultad de Derecho de la Universidad del Azuay, periodo 1990-2010: Dr. Hernán Coello Gracia por pedagogía, conocimiento y entusiasmo. Dr. José Cordero por conocimiento, entrega y metodología. Dr. Patricio Cordero por puntualidad, organización y pasión. Dr. Jorge Maldonado por puntualidad, organización y pasión. Dr. Marcelo Chico por conocimiento, dedicación, pasión.

Ilustración 4

Adjetivos de un docente memorable



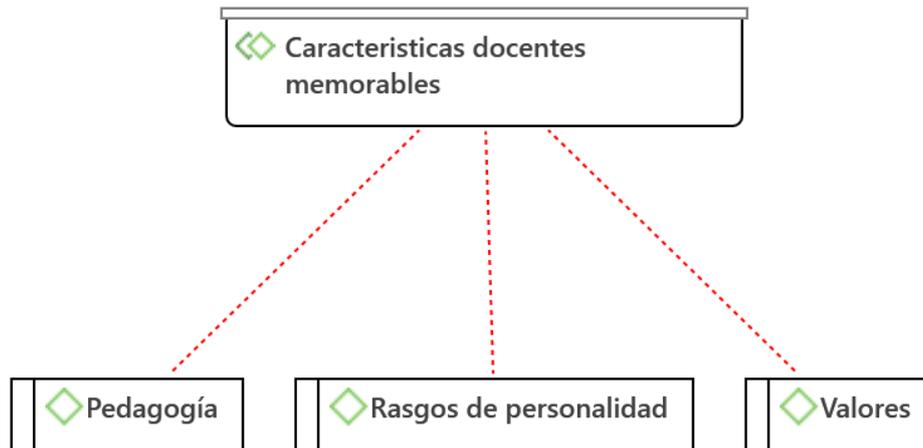
Elaborado por: Elaboración propia.

El gráfico anterior presenta 38 adjetivos que describen a un líder memorable según las 60 personas encuestadas, se puede destacar principalmente el conocimiento, ejemplo, dedicación, entrega, organización, puntualidad, integridad y humanismo. Como se puede notar estas características no solo describen la parte intelectual y de transmisión de conocimiento que puede tener un profesor sino que denota varios aspectos que se enfocan en la consideración que el profesor proyecta al alumno, lo cual contradice la lógica de Leithwood & Jantzi (2008) que indican: “en la actualidad, un liderazgo educativo orientado a cumplir cualquier objetivo que no sea el aprendizaje escolar es, cada vez más, percibido como ilegítimo e inefectivo” (p. 12) y coincide con Lupano & Castro (2013), que explican que el liderazgo académico emblemático se compone de la influencia, que es la capacidad de llevar a una persona o grupo de personas a lograr objetivos, la visión, que es el discurso que tienen los líderes y con el cual atraen o

incorporan seguidores y los valores, que son las posiciones morales entorno a las cuales el líder guía su actuar. Siendo de esta manera, se dividen las características de un docente memorable en 3 categorías.

Ilustración 5

Características de docentes memorables



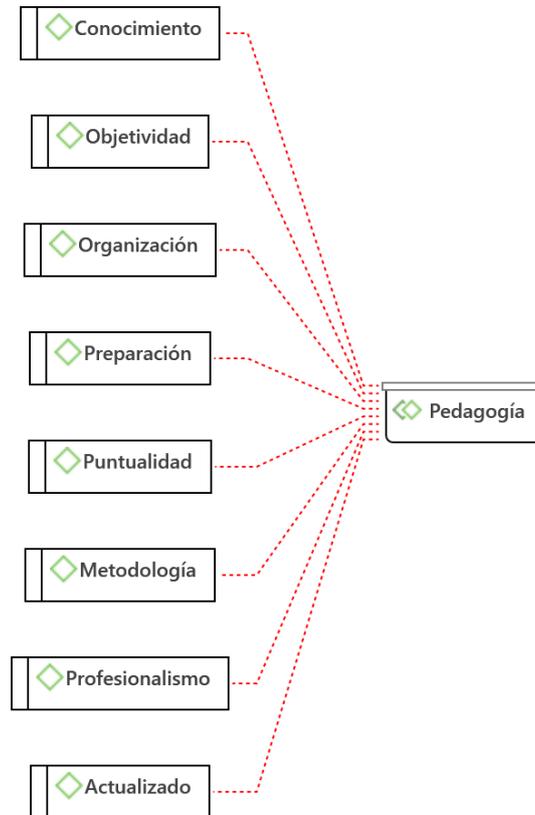
Elaborado por: Elaboración propia.

El levantamiento de información ha mostrado diversas características que posee un profesor memorable, las cuales se han agrupado en 3 categorías que son: Pedagogía, que es el conjunto de técnicas, métodos y formas que tienen por objetivo la enseñanza de conocimientos. Los rasgos de personalidad son hábitos que fijan el comportamiento de un individuo, es decir, una cualidad, principalmente son de carácter involuntario y provocan que la persona dé lo mejor de sí mismo en todo lo que hace buscando su propio bien y el del resto. Finalmente los valores, que son las creencias y principios que regulan el comportamiento y actuar de una persona que al ser creencias son generalmente voluntarias (Páez, 2009).

Dentro de estas categorías se desglosará y analizará sus componentes buscando una mejor comprensión de cómo es un docente memorable.

Ilustración 6

Categoría: Pedagogía



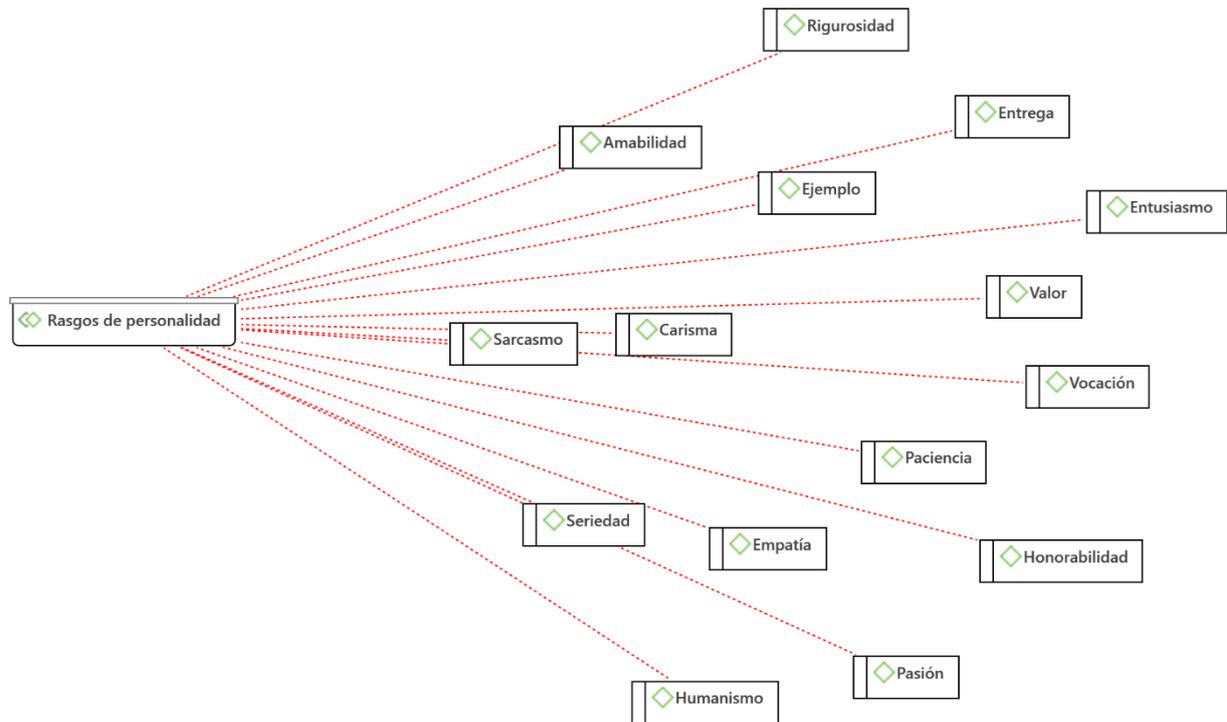
Elaborado por: Elaboración propia.

Esta categoría se denomina pedagogía y posee los siguientes componentes: Actualización, conocimiento, metodología, objetividad, organización, preparación, profesionalismo, puntualidad; que guardan relación principalmente con la inteligencia que se atribuye como una característica de liderazgo, Stogdill (1948), citado por Ruiz (2009), menciona que la inteligencia promueve el control de un grupo y permite influir y transmitir la información de manera correcta. Por otra parte, Flores, Alvarez, & Porta (2013), en su estudio mencionan que una de las características importantes de un docente memorable es la responsabilidad en la planificación de las clases, ya que se necesita formar estrategias con técnicas, manera para enseñar y a su vez una valoración, haciendo referencia a la práctica de la pedagogía. Esto concuerda con esta investigación ya que si bien es cierto este apartado no

es el que más características nombra, pero si las que más se repiten, lo cual expone claramente la relevancia que tiene para los encuestados.

Ilustración 7

Categoría: Rasgos de personalidad



Elaborado por: Elaboración propia.

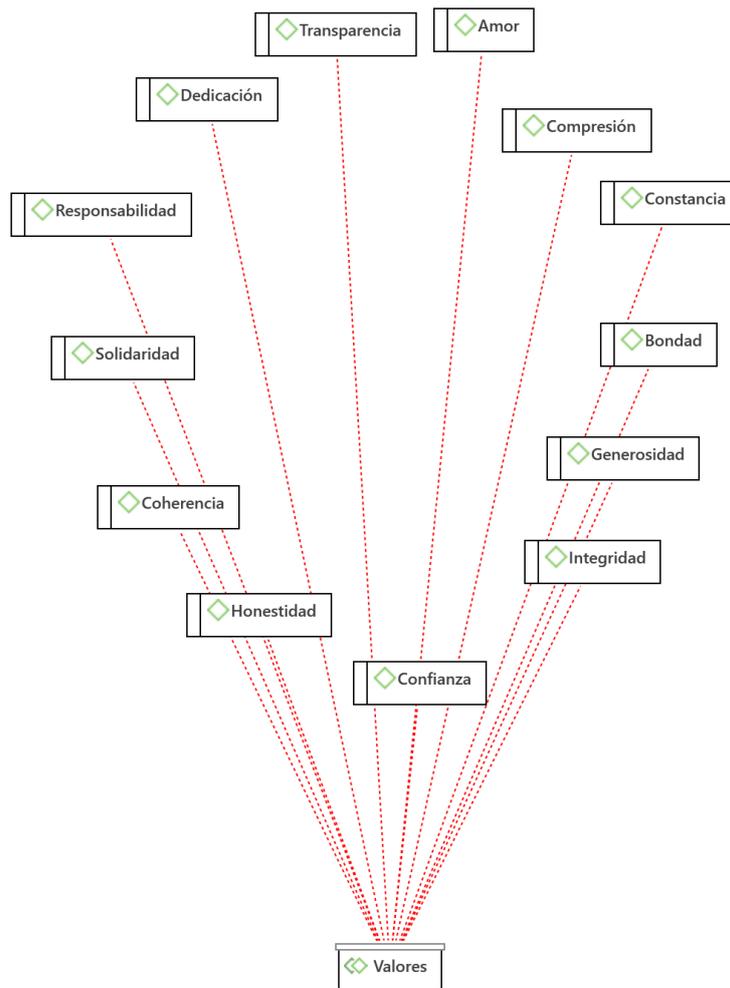
Los rasgos de personalidad son una de las principales razones por las cuales una persona desarrolla simpatía por otra, así se puede notar la variedad de características que los encuestados nombraron, entre otras las siguientes: amabilidad, carisma, ejemplo, empatía, entrega, entusiasmo, honorabilidad, humanismo, paciencia, pasión, seriedad, valor, vocación; estas se relacionan con el liderazgo carismático el cual afirma que tener contacto con estas personas genera satisfacción, motivación e inspiración, las personas que valoran sus rasgos tienden a buscar su aprobación mediante la colaboración, generando un compromiso con la actividad que está presidiendo este líder (Figuroa, 2012), así también se concuerda con un componente importante que menciona Stogdill (1948), citado por Ruiz (2009), que es la comprensión de las necesidades de los seguidores. Sin en la presente investigación hace

referencia a la empatía mencionada por los encuestados y consiste en el entendimiento de las necesidades y dificultades que las personas presentan por el hecho de ser seres humanos.

También es interesante como las personas se identifican o valoran rasgos de personalidad que no necesariamente serían adecuados, por ejemplo, el sarcasmo y la rigurosidad, que pueden ser rasgos del liderazgo autocrático, que no es considerado como positivo debido a que tiene una comunicación muchas veces agresiva y la opinión del resto llega a ser poco o nada importante (Figuroa, 2012). Esto tiene relación con la personalidad del seguidor que se adapta y admira estas características del líder.

Ilustración 8

Categoría: Valores



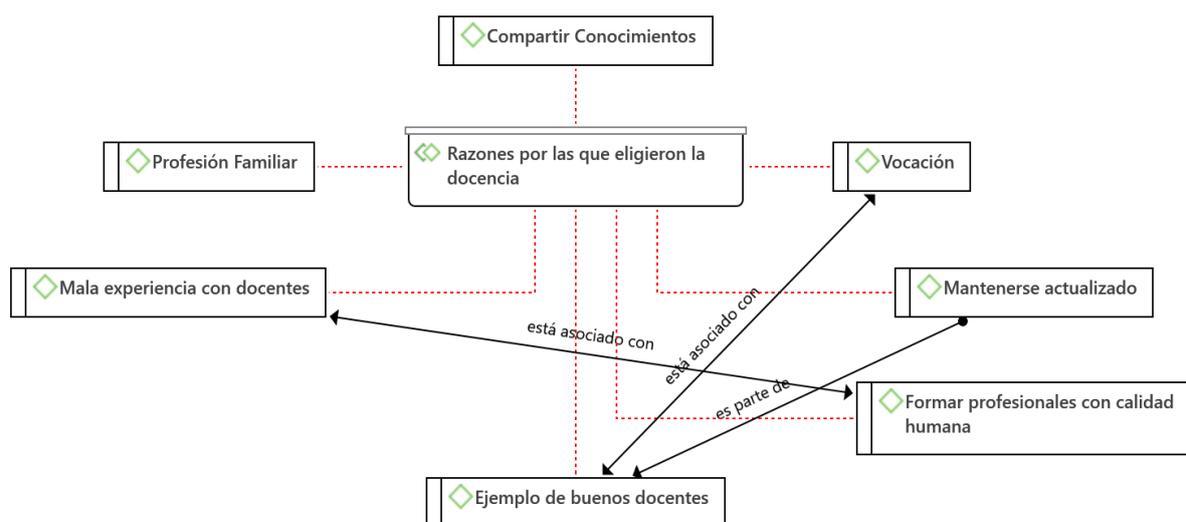
Elaborado por: Elaboración propia.

Los valores son importantes para que un docente se considere memorable y es precisamente porque al ser principios que regulan el actuar, convierten en práctica un discurso que proyecta al estudiante coherencia que a su vez genera confianza en el docente. Los valores se relacionan con el liderazgo transformacional que se considera óptimo, debido a que fomenta la concientización de la persona acerca de cuan valioso es lo que hace, motiva e inspira a través de la reflexión, haciéndoles comprender la importancia de alcanzar un objetivo y cuán importante es también la convicción de la persona para alcanzarlo (Contreras, Vesga, & Barbosa, 2016). Esta categoría también concuerda con Flores, Alvarez, & Porta (2013), quienes mencionan que un docente memorable tiene una moral bastante desarrollada que agrega mucho valor en los procesos de enseñanza.

Para los encuestados de la Facultad de Ciencias Jurídicas priman valores como la transparencia, integridad y coherencia, sin embargo, se encuentran también características emotivas como el amor y la solidaridad, lo cual demuestra la dualidad de las personas independientemente de su formación académica.

Ilustración 9

Razones para ser docente



Elaborado por: Elaboración propia.

A esta categoría se le ha denominado: razones por las que eligieron la docencia, es decir, motivos e influencias que provocaron que la persona quiera ser profesor y esta categoría está constituida por: vocación, compartir conocimientos, mantenerse actualizado, formar profesionales con calidad humana y ética para un excelente ejercicio profesional.

El primer código de esta categoría es compartir conocimientos y hace referencia propiamente al proceso pedagógico en donde el profesor utiliza técnicas y herramientas para transmitir información generando enseñanza, lo cual coincide con una de las razones más nombradas por los encuestados acerca de la característica más importante en un docente memorable, por lo cual se puede decir que la docencia gira principalmente en torno a la generación de conocimiento.

El siguiente código es vocación que es la inclinación propia y voluntaria que provoca gratificación por realizar una actividad, esto se puede generar desde la niñez o se puede producir en el transcurso de la vida, al ser influenciado por figuras que generan inspiración en la persona, es por eso que este código está asociado con el de ejemplo de buenos docentes. Para mayor referencia se presenta lo recopilado en el levantamiento de información.

“Soy docente por vocación propia y ejemplo de los profesores que antes mencione” (encuesta 11).

Lo cual, afirma el concepto de liderazgo que explica que un entorno social, organizacional o educativo, el líder no solamente dirige sino que también inspira (Castro, 2007).

El mantenerse actualizado también forma parte del ejemplo de buenos docentes, ya que precisamente es un aspecto que genera admiración en el alumno y satisfacción en el docente, así también este código se relaciona con el conocimiento ya que el estar actualizado genera conocimiento en el docente que posteriormente trasmite al alumno, así comenta un encuestado,

“Al estudiar se aprende más, me obligo a actualizarme y me gusta compartir espacios de discusión con los estudiantes” (encuesta 6).

Entonces, podemos evidenciar que el ejemplo de un buen profesor genera inspiración, no obstante, las malas experiencias generan querer cambiar o mejorar una realidad que en su momento percibió el alumno y le causo insatisfacción, esto podemos evidenciar de la siguiente manera: “Tuve una mala experiencia con un docente completamente despreocupado, me propuse ser lo opuesto” (encuesta 14).

De la misma manera el código malas experiencias se asocia con formar profesionales con calidad humana, ya que esta característica provoca que las personas sean conscientes en el desarrollo de sus actividades laborales, lo cual hizo falta en el docente que generó una mala experiencia en el alumno, así lo corrobora un encuestado: “Busco formar calidad humana y moral en los alumnos para que puedan ser buenos profesionales” (encuesta 20).

Finalmente, tenemos la elección de la docencia por continuar con una profesión familiar; las personas se predestinan a continuar un legado, muchas veces puede ser una elección voluntaria o en ocasiones puede ser simplemente un camino que ya está trazado y que se tiene que seguir, de todas maneras evidenciamos una influencia por parte de la familia para que la persona decida ser docente, así comenta un encuestado “Toda mi familia se dedica a la docencia, uno tiene que continuar el legado que ya es vocacional para todos nosotros”.

Se coloca un ejemplo de encuesta donde se indica que la principal razón de su principal elección a la docencia es por su padre.

ENCUESTA	
La Universidad del Azuay se propone investigar las buenas prácticas docentes en la Facultad de Ciencias Jurídicas. Para ello, requerimos de la colaboración de los exalumnos, colegas docentes, autoridades y personal administrativo que fue parte de la UDA en el período 1990-2010. Por esta razón, le solicitamos que complete este formulario anónimo.	
Año de nacimiento:	1972
Año de graduación:	1998
Rendimiento académico aproximado: 85/100	
MENCIONE A TODOS AQUELLOS PROFESORES QUE UD. CONSIDERA QUE FUERON LOS MEJORES EJEMPLOS DE BUENA ENSEÑANZA	
DR JOSE CORDERO DR. TEODORO GONZALEZ	
MENCIONE A TODOS AQUELLOS PROFESORES QUE USTED CONSIDERO COMO MEMORABLES	
DR JOSE CORDERO DR. TEODORO GONZALEZ	
EXPLIQUE EN ESTE ESPACIO Y CON FRASES BREVES, EL POR QUÉ DE SU ELECCIÓN EN LA PREGUNTA ANTERIOR	
1	POR EL CONOCIMIENTO Y LA ENTREGA A LA EDUCACION Y ESFUERZO PARA QUE LOS ESTUDIANTES APRENDAN
PROPORCIONE 5 PALABRAS CLAVE QUE RESUMAN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA BUENA ENSEÑANZA DE LOS DOCENTES ELEGIDOS	
ENTREGA, ETICA, CONOCIMIENTO, METODOLOGIA, CARISMA	
SU ELECCION A LA DOCENCIA SE DEBE A LA INFLUENCIA DE LOS DOCENTES MEMORABLES?	
EL EJEMPLO DE MI PADRE	
Basado en el Cuestionario a Estudiantes del GIEEC- Argentina.	

CAPITULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En conclusión, la presente investigación ha traído consigo el conocimiento de las características de los docentes memorables, en donde tenemos 3 aspectos importantes: la pedagogía, los rasgos de personalidad y los valores, estos aspectos permiten generar mayor influencia en la atención, participación, cumplimiento de tareas e incluso en el ausentismo de los estudiantes.

El rol que cumple un docente memorable en el contexto educativo es de gran importancia para la formación académica de los estudiantes, facilitando la adquisición de conocimientos de una manera dinámica, reflexiva y participativa, transmitiendo formas de pensamiento, vivencias, criterios, emociones, etc.

Por otra parte al hablar de educación superior el estudiante forma su pensamiento y personalidad profesional a través de todos los estímulos que recibe en la vida universitaria que en gran parte provienen de los docentes al ser uno de los principales actores en una institución educativa, posicionándolos como líderes preocupados en la formación de sus estudiantes para una vida profesional.

Otro aspecto importante mencionar es como el aspecto de los valores es fundamental como característica en la docencia, el conocimiento, la inteligencia, etc. por si solos no generan memorabilidad sino en conjunto con el amor, la dedicación y el compromiso.

Podemos ver que la personalidad del alumno influye en gran medida en los rasgos que valora en un docente; pues hubieron encuestados que valoran la rigidez y lo estricto; rasgos que no suelen ser admirados por las personas, sin embargo, en función de su personalidad, lo hacen.

Es interesante notar como una de las principales razones por las que una persona elige la docencia es por vocación; este aspecto se presenta desde la niñez y adolescencia, pero también tiene mucha relación con los profesores que se tiene ya que generan inspiración en los alumnos, y de la misma manera influencia el mal ejemplo, que hace que las personas se movilizan y quieren ser un referente distinto al que tuvieron.

Durante el desarrollo de la presente investigación, se ha conocido ejemplos de buena enseñanza, características de las personas que marcan a los estudiantes, entre otros, pero igual de importante que conocer esto, es poder aplicar en la vida diaria, que docentes puedan estar al tanto de que es lo verdaderamente importante para los alumnos y adaptarse para ser mejores docentes y sobre todo ser memorables.

Como recomendación principal podemos sugerir a la Universidad, al departamento de Talento Humano, que se realice un reconocimiento merecido a los líderes memorables que resultaron elegidos en la presente investigación como memoria colectiva de la facultad de Derecho de la Universidad del Azuay, dando de esta manera prestigio académico a los docentes memorables como a la Institución Educativa resaltando la calidad de educación que brinda la Universidad como sus docentes, así mismo se recomienda realizar este reconocimiento con las demás facultades de la Universidad del Azuay, dando ejemplo para las Universidades de nuestra ciudad de Cuenca y de nuestro país Ecuador.

REFERENCIAS

- Arenas, A., León, J., & Munduante, L. M. (2015). Acoso laboral y conflictos interpersonales: el papel moderador de las bases de poder del supervisor. *Revista de Psicología Social*, 295-322.
- Castro, A. (2007). Teoría y evaluación del liderazgo. *Paidós*, 167-195.
- Contreras, O., Vesga, A., & Barbosa, A. (2016). Liderazgo en las empresas: Caso Bucaramanga y su área metropolitana. *Dimensión Empresarial*, 39-55.
- Espinola, V., Treviño, J., Guerrero, M., & Martínez, J. (2017). Liderazgo para la mejora en escuelas vulnerables: prácticas asociadas al cumplimiento de metas de aprendizaje. *Estudios pedagógicos Valdivia*.
- Fenstermacher, G., & Richardson, V. (2005). On making determinations of quality in teaching. *Teachers College Record*, 188-213.
- Fiedler, F. (1967). *El modelo de contingencia y la dinámica del proceso de liderazgo. Una teoría de la eficacia del liderazgo*.
- Figuroa, M. (2012). Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario. *Humanidades médicas*.
- Flores, G., Álvarez, Z., & Porta, L. (2013). La buena enseñanza en la educación superior: profesores memorables y valores morales. *Magistro*, 81-108.
- Hallinger, P., & Henck, R. (2010). Liderazgo colaborativo y mejora escolar: comprender el impacto en la capacidad escolar y el aprendizaje de los estudiantes. *Liderazgo y gestión escolar*, 95-110.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hi.

- Landolfi, H. (2009). *La esencia del liderazgo*. Buenos Aires, Argentina.: Ediciones Dunken.
- Lapo, M., & Jacome, M. (2015). El liderazgo y su evolución histórica. *Revista empresarial*, 11-16.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2008). Vincular el liderazgo con el aprendizaje de los estudiantes: las contribuciones de la eficacia del líder. *Administración educativa trimestral* , 496-528.
- Lupano, P., & Castro, A. (2013). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*.
- Navarro, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, 53-66.
- Páez, A. (2009). Literatura, pedagogía y formación en valores. *Enunciación*, 5-20.
- Pazmiño, G., & Gallardo, M. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial. *PUCE*, 365-367.
- Robbins, S. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Robinson, V., & Timperley, H. (2007). The Leadership of the Improvement of Teaching and Learning: Lessons from initiatives with positive outcomes for students”, *Australian Journal of Education*.
- Ruiz, P. (2009). Últimas tendencias en el estudio sobre liderazgo, Revisión de la literatura. *Universidad de Castilla- La Mancha Española*.
- Salvador, E., & Ortega, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*.
- Stongdill, R. (1948). Factores personales asociados con el liderazgo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología*, 35-71.

Trógolo, M., Pereyra, A., & Spanton, C. (2013). Impacto de diferentes estilos de liderazgo sobre el engagement y burn out: Evidencia en una muestra de trabajadores argentinos. *Ciencia y Trabajo*, 152-157.

Vasquez, C. (2018). Principales teorías sobre liderazgo y autores representativos. *academia*, 1-5.