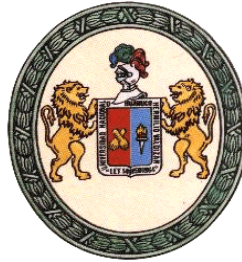


UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZAN”

ESCUELA DE POST GRADO



**LIDERAZGO Y CALIDAD ACADEMICA EN LA FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DE UCAYALI 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN:
GESTION PÚBLICA**

**TESISTA : ROSARIO LEONOR PALOMINO OCHOA
ASESOR : DR. CAYTO MIRAVAL TARAZONA**

UCAYALI – PERÚ

2018

DEDICATORIA

A Dios por mantenerme en la fe y brindarme la oportunidad de regocijarme a cada instante de su amor infinito y la confianza de un nuevo día para cristalizar mis anhelos presentes, futuros.

El presente trabajo de investigación lo dedico a la memoria de mis padres que descansan en la gloria de Dios.

A mi Hija Karen Betzabeth

A mis hermanos Alfredo, José Luis, Juan José, Manuel, Mariluz.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Hermilio Valdizan así como también a los diferentes docentes que me impartieron sus conocimientos.

Concluir la presente investigación ha sido y es para mi vida profesional un significado especial, esto no se hubiera llevado a cabo sin la colaboración de las personas que me apoyaron la realización de la misma.

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar como el liderazgo de las autoridades y docentes tendrá incidencia en la calidad académica en la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali. Durante el año 2014 tuvo una incidencia negativa en la calidad académica que brindaron a los estudiantes, para demostrarlo se trabajó con una población total de 350 estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU y 100 padres de los estudiantes dando un total de 350 equivalente al (100%) y una muestra de 100 estudiantes y 83 padres de familia 183 equivalente a (52%) a quienes se encuestó. Los resultados están descritos en el capítulo IV en cantidades y porcentajes de acuerdo a las variables dependientes e independientes en estudio, en la dimensión e indicador que fueron procesados en la aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación utilizando la estadística descriptiva y la Ji Cuadrada.

El análisis estadístico descriptivo y la prueba de hipótesis realizada, indican que el liderazgo proactivo, democrático y estratégico de las autoridades y docentes inciden significativamente en la calidad académica de la facultad de ciencias administrativas de la UNU, tuvo incidencia negativa en la calidad académica durante el año 2014, ya que la sociedad percibe que no produjo egresados con dominio eficaz en la gestión administrativa, emprendedores e innovadores sin generar empresas que no contribuyeron al cambio y transformación de la realidad social, económica y tecnológica de Ucayali.

El desarrollo del proceso fue realizado empleando las categorías investigadas como el planteamiento del problema, marco teórico, marco metodológico, marco resultado; discusión de resultados, prueba de hipótesis.

Palabras Claves: Liderazgo, Calidad, liderazgo académico, prácticas de liderazgo.

SUMMARY

The research work has as main objective to determine how the leadership of the authorities and teachers will have an impact on the academic quality in the faculty of Administrative Sciences of the National University of Ucayali. During the year 2014 had a negative impact on the academic quality they provided to students, to prove it was worked with a total population of 350 students of the Faculty of Administrative Sciences of the UNU and 100 parents of students giving a total of 450 equivalent to (100%) and a sample of 100 students and 83 parents of 183 equivalent to (52%) who were surveyed. The results are described in Chapter IV in quantities and percentages according to the dependent and independent variables under study, in the dimension and indicator that were processed in the application of research techniques and instruments using descriptive statistics and Chi Square.

The descriptive statistical analysis and the hypothesis test carried out indicate that the proactive, democratic and strategic leadership of the authorities and teachers have a significant impact on the academic quality of the administrative sciences faculty of the UNU, had a negative impact on the academic quality during the year 2014, since the company perceives that it did not produce graduates with effective mastery of administrative management, entrepreneurs and innovators without generating companies that do not contribute to the change and transformation of the social, economic and technological reality of Ucayali.

The development of the process was carried out using the categories investigated as the approach of the problem, theoretical framework, methodological framework, result framework; discussion of results, hypothesis test.

Keywords: Leadership, Quality, academic leadership, leadership practices.

INTRODUCCION

El liderazgo es considerado un elemento base para llevar a cabo todas las actividades que la persona pueda realizar ya que es la clave si se quiere alcanzar una meta o para alguien que tenga al frente un grupo, teniendo en cuenta que haya un objetivo común. El liderazgo no es una cualidad reservada solo para aquellas personas destacadas sino que también está presente en el quehacer diario en todas las organizaciones y grupos humanos. En algún momento de nuestra vida, a cada persona le llega la oportunidad de liderar un proyecto, una actividad o la necesidad de enfrentar un desafío que puede afectar a su familia, empresa, grupo o comunidad, quienes depositan su confianza en dicha persona para dejarse guiar y tomar las decisiones juntos. Se podría decir que un líder es aquel que tiene la capacidad de influir en el comportamiento humano, más no de obligar a los demás a hacer lo que hay que hacer, utilizando métodos como la persuasión o tomarse como un ejemplo personal, la presente investigación tuvo su escenario en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali.

El trabajo de investigación se enfoca básicamente en el liderazgo y la calidad académica de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali, entonces partimos de que la misión de una universidad es el de producir conocimiento en los distintos campos del saber, que se manifiesta en la necesidad de consolidar su importancia en la concepción de Universidad que poseen tanto los medios externos a la institución como los medios internos a ésta es irremplazable .La Universidad es un centro generador de conocimiento, y por ello su rol y efecto en el desarrollo de las sociedades y de los países es fundamental. Sin embargo principalmente en el caso de la universidad pública, existen varios factores que impiden su mayor competitividad y liderazgo; y por

tanto su aporte en el desarrollo del país. Un factor podría ser la forma de gobierno o gestión universitaria; otra sería su cultura y/o medio ambiente organizacional.

La universidad pública peruana, presenta diversos problemas; que sucede en su entorno interno y externo adversos. Internamente, puede estar la falta de gestión universitaria que defina e implemente estrategias para la competitividad y calidad; y externamente, el rol del estado, por su falta de intervención y definición de una política educativa, como estrategia de desarrollo y bienestar.

Durante los últimos veinte años, esta preocupación por la calidad, eficiencia, eficaz productividad se ha visto reflejado en las acciones que los distintos países han desarrollado, entre los que encontramos la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI de la UNESCO (1998) la aparición del Espacio Europeo de educación superior (1999), La Declaración de Salamanca (2001) , Propuesta Tuning para América Latina (2004) , son algunos de los ejemplos las reformas con las que se espera responder a las demandas de una sociedad globalizada.

En un mundo globalizado o, como sostiene Morin, en un mundo planetarizado, donde el ser humano vale por lo que tiene y no por lo que es, en donde la deshumanización es una constante, donde el ser humano se ha apartado de la naturaleza, la educación tiene un papel preponderante en la evolución y desarrollo de las nuevas sociedades de los nuevos jóvenes que dirigirán el mundo.

La importancia que tienen los diferentes estilos de liderazgo los cuales como establece Bass (1990), el liderazgo es motivar a las personas para que hagan más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia se puedan producir cambios en los grupos, en las organizaciones en la misma sociedad, lo que puede significar que en las instituciones educativas se puede lograr la productividad, la

innovación, la calidad en el aprendizaje la competitividad y la funcionalidad organizacional.

Siempre que exista liderazgo en cualquier tipo de organización, existirá un líder que será la persona responsable de influir y motivar a los integrantes de la organización para conseguir objetivos comunes, es por eso que el liderazgo es necesario para el buen funcionamiento de las organizaciones, incluyendo aquellas que se dedican a la educación y que buscan ser eficaces y de excelencia en sus resultados.

Capitulo I.- El problema de la investigación: Descripción del problema- Formulación del problema, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, operaciones de las variables e indicadores, Justificación e importancia de la investigación, viabilidad, limitaciones y delimitaciones de la investigación.

Capitulo II.- Marco teórico: Antecedentes, Bases Teóricas, definiciones conceptuales, Base epistémico.

Capitulo III.- Marco Metodológico: Tipo y nivel de investigación, esquema y diseño de investigación, población y muestra, definición operativa de recolección de datos, técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Capitulo IV.- Marco Resultados: Presentación, análisis e interpretación de los resultados del trabajo de campo por cada variable, dimensión e indicadores, datos números, porcentuales, interpretación y conclusión preliminar.

Capítulo V: Discusión de resultados: Contrastación de resultados con el problema, objetivos e hipótesis, contrastación de resultados con el objetivo general, contrastación de la hipótesis general.

Culmina con la presentación de las conclusiones, sugerencias, bibliografía y los anexos a nivel de la matriz de consistencia y el cuestionario.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
SUMMARY	v
INTRODUCCIÓN	vi

CAPITULO I**PROBLEMA DE INVESTIGACION**

1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA	11
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA	21
1.2.1 PROBLEMA GENERAL	
1.2.2 PROBLEMA ESPECIFICOS	
1.3. OBJETIVOS	22
1.3.1 OBJETIVOS GENERAL	
1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	
1.4. HIPOTESIS	23
1.4.1 HIPOTESIS GENERAL	
1.4.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS	
1.5. CLASIFICACION DE LAS VARIABLES E INDICADORES	23
1.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTES	
1.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE	
1.5.3 VARIABLE INTERVINIENTE	
1.6. OPERACIONES DE LAS VARIABLES E INDICADORES	25
1.7. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION	26
1.8. VIABILIDAD	26
1.9. LIMITACIONES	27
1.10. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	28

CAPITULO II**MARCO TEORICO**

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	29
2.2 BASES TEORICAS	32
2.3 DEFICION CONCEPTUAL	44
2.4 BASE EPISTEMICO	48

CAPITULO III**MARCO METODOLOGICO**

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION.	49
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACION	49
3.2.1. DISEÑO	
3.2.2. ESQUEMA DE INVESTIGACION	
3.3. POBLACION Y MUESTRA	50
3.3.1. POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO	
3.4. DEFINICION OPERATIVA Y RECOLECCION DE DATOS	51
3.5. TECNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACION DE DATOS.	51

CAPITULO IV**MARCO RESULTADOS**

4. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	52
4.1. PRESENTACION	52
4.2. PROCEDIMIENTO	52
4.3. INTERPRETACION	52
4.4. RESULTADOS DE LOS TRABAJOS	53

CAPITULO V**DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

5. 1. PRESENTACION	82
5.2. CONTRASTACION DE RESULTADOS CON EL PROBLEMA OBJETIVO E HIPOTESIS	82
5.2.1. CON EL PROBLEMA GENERAL	
5.2.2. CONSTRASTACION DE RESULTADOS CON ELOBJETIVO GENERAL.	
5.2.2.1 PRUEBA ESTADISTICO GENERAL CON JI CUADRADO.	
5.2.3 CONTRATACION CON LA HIPOTESIS GENERAL	

CONCLUSIONES	88
SUGERENCIAS	89
BIBLIOGRAFIA	90
ANEXOS (MATRIZ Y CUESTIONARIO)	92

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Durante las últimas décadas, los cambios que se producen en la comunidad mundial como la globalización en los aspectos políticos, económicos, social y la intensificación de la competencia, los cambios científico-tecnológicos, la búsqueda de la excelencia en las instituciones no ha dejado al margen la educación superior actuando con mayor velocidad este avance en la el siglo XXI la sociedad cambia en consecuencia se requiere de líderes con las expectativas de la nueva sociedad, la civilización científica y tecnológica acelera el desarrollo de la producción del conocimiento.

Jamil Salmi-Economista resalta que la educación superior ha cambiado rápidamente en los países desarrollados, en donde el futuro ya está ahí, en donde los avances tecnológicos y los servicios y bienestar general son accesibles para su población. En estos países las naciones han hecho reformas significativas de sus sistemas de educación superior, incluyendo nuevos tipos de instituciones, cambios de sus patrones de financiamiento y gobierno, el establecimiento de mecanismos de evaluación y acreditación, reformar curriculares e innovaciones tecnológicas.

Sin embargo, se apunta desde este autor que las universidades de los países en desarrollo no están evolucionando y al mismo paso que la mayoría aún están lidiando con dificultades producidas por sus respuestas inadecuadas. Entre los problemas irresueltos que aun limitan el desarrollo de las universidades de estos países como México encontramos la expansión sostenida de su cobertura en educación superior, la reducción de inequidades de acceso y resultados, la mejora de la calidad y relevancia educativa la introducción de estructuras efectivas de gobierno y prácticas de gestión. El financiamiento representa por sí

mismo un problema en un país en desarrollo, las asimetrías en relación con los apoyos que los gobiernos otorgan en sus institutos de educación superior en otros países son abismales. Este es uno de los problemas más graves que enfrenta la educación superior.

En el Perú, la carencia de liderazgo se observa en la gestión del sistema Universitario Peruano, La universidad pública peruana, presenta diversos problemas; que suceden en un entorno interno y externo. Internamente puede estar la falta de gestión universitaria que implemente estrategias para la competitividad y calidad; y externamente, el rol del estado, por falta de intervención y definición de una política educativa, como estrategia de desarrollo y bienestar.

Algunos de los problemas encontrados para la universidad pública peruana, luego de una investigación bibliográfica, son:

- Carece de estabilidad democrática, continuidad institucional y funcionamiento permanente.
- Necesita un nuevo modelo de gestión universitaria y un nuevo tipo de administradores universitarios.
- Falta de calidad universitaria
- Falta de gestión eficiente y eficaz.
- Tienen presupuesto reducido y bajos niveles de remuneración para el docente universitario.

En el siglo XXI, según una investigación realizada por la Asociación de Universidades de Colombia se señala que “La educación superior enfrenta hoy más que nunca a una economía globalizada, caracterizada por la sociedad del conocimiento que privilegia la productividad y la compensación por el saber obtenido” (Jaramillo 2003). Esto es, las universidades necesitan responder ofertando una educación con mayor calidad, siendo más competitivas, respondiendo a la globalización con procesos de internacionalización. Es decir, podemos tener un modelo general pero con matices en su aplicación. Cabe señalar que la universidad no es una empresa, el alumno no es cliente, y la universidad es diferente a una organización empresarial.

Las universidades del Perú y de muchas partes del mundo, en especial Latinoamérica necesita de un modelo de gestión universitaria, que enfrente los retos del entorno actual: generación de conocimiento, calidad educativa, procesos

de internacionalización, mayor competitividad de las universidades peruanas publicas frente al crecimiento de las universidades privadas peruanas. Ex rector de la universidad Nacional de Ingeniería Sota, describe 04 problemas:

1.- La Asamblea Universitaria, el Consejo Universitario y el Consejo de Facultad son órganos, en realidad “gimnasia retórica, caros simulacros de plaza pública, lugares en los que se plantan las banderas estamentales olvidándose de la universitaria, aquella que tiene que ver con sus funciones”.

2.- El rector se preocupa de la correlación de fuerzas entre los órganos, para poder gobernar; tiene que enfrentar los intereses individuales y de grupo; además de preocuparse por los votos. “cada cual se dirige al rector quien en lugar de regir, gestionar, se ve obligado a tejer la reproducción de su precario poder y entra en estrés cuando convoca a asamblea universitaria”.

3.- La ineficiencia administrativa. En las pequeñas universidades se administra solo profesores y aulas y se está expensas del financiamiento del estado; y en universidades grandes cuando ya se tiene que hacer gestión económica y financiera, no se puede otorgar dicha función a cualquier profesor; pero así como Rubio, indica que no se puede separar la gestión académica de la gestión administrativa.

4.- Las universidades requieren al igual que los estados, estabilidad democrática, continuidad institucional y funcionamiento permanente.

En cuanto a la administración de las universidades públicas del Perú. Espinoza, analiza la Vigencia de las universidades públicas y manifiesta: un nuevo modelo de gestión universitaria y un nuevo tipo de administradores universitarios como (rectores, vicerrectores, decanos, jefes) una condición absoluta necesaria para gestar una nueva universidad y para una verdadera reestructuración universitaria y a partir de ahí el desarrollo de las universidades públicas.

Con el modelo de administración universitaria y con el tipo de gerentes que las universidades pública tiene actualmente, es imposible el verdadero cambio de la universidad pública peruana.

Rubio (De Loza 2002) ex vicerrector de la Pontífice Universidad Católica del Perú analiza la transformación de la administración universitaria señalando algunas diferencias entre la universidad pública y privada, estableciendo por ejemplo que, la primera es financiado por el estado y la segunda no. Dice además que, la

Universidad no debe administrar como una empresa, pero si debe estar enfocado en servicio de calidad y eficiencia. En ese sentido, es errado decir que el alumno es un cliente; Rubio sostiene que: “el alumno es un alumno...el alumno tiene derecho a la calidad de enseñanza, a la calidad del servicio administrativo, a la eficiencia, a la inmediatez. Tiene derecho a todo eso pero no por ser cliente sino porque es alumno”.

Depaz (2006) señala que “en cuanto a la gestión y la organización institucional, cabe notar que arrastra aun la pesada herencia de un alto grado de dispersión, patente en la multiplicación y atomización de facultades, muchas de las cuales albergan una sola especialidad, en una lógica de virtual autarquía académica que acentúa el ensimismamiento que padece la universidad, debilitando la posibilidad de un trabajo académico coordinado, ubicándonos así a contracorriente de las tendencias epistémicas contemporáneas, que exigen interdisciplinariedad y flexibilidad en una perspectiva integradora”.

La universidad aún se gobierna según un modelo tradicional y no responde a las tendencias actuales que exigen interdisciplinariedad y flexibilidad. En su análisis manifiesta que la universidad peruana es ciertamente exclusiva, porque los peruanos; en particular los del sector rural e indígena no tiene posibilidad y oportunidades para acceder a la educación superior. Y las culturas de ese sector de la población no son incluidas en la educación, “La universidad peruana no ha sido ajena a esta lógica de exclusión y, aun hoy en día no cuenta con políticas institucionales que permitan la plena participación de aquellos sectores mayoritarios de la población peruana en su comunidad académica sin menoscabo de su identidad cultural. Los mecanismos de admisión y acciones administrativas y de bienestar, así como los perfiles curriculares en la universidad peruana no son los más adecuados para este propósito”.

Burga (2005) El deterioro de la calidad entre 1970 a la actualidad, podríamos decir se encuentra muy relacionado con el deterioro del presupuesto y lógicamente de la remuneración del docente universitario. Esta, es el caso de la universidad pública peruana ha llegado a situarse en los niveles más bajos de América Latina y por eso consideramos su recuperación será lenta en la próxima década. Sin embargo, para que esta recuperación sea eficiente y duradera tendrá

que realizar dentro de un programa integral de búsqueda de calidad y de reconstrucción de una nueva universidad.

Cieza (2006) La universidad pública paso de ser una universidad elitista hasta principios del siglo precedente a una universidad más democrática pero con menor calidad Académica.

La forma de gobierno de la universidad, así como la elección de sus autoridades, es pernicioso y atenta contra la viabilidad es fuente generadora de eternos conflictos y promueve un ambiente adecuado para la politiquería y la búsqueda de interés personal, lo que relega al último plano a la lucha por la calidad académica. Cieza, pone en discusión el tema de la falta de calidad en la universidad. Y además describe a esta en un entorno de conflictos y disputas por poder o intereses personales; dejando en un último plano el tema de la calidad académica.

Ismodes y Fosca (2007) analiza los antecedentes y la propuesta de la nueva Ley Universitaria. Señala que aún se “mantienen las ideas anacrónicas de que las universidades se dedican a la formación académica, a la investigación y a la proyección social, cuando en realidad en el Perú, lo cierto es que las universidades solo se han enfocado en la formación de egresados”. Tal análisis se complementa cuando los autores de este análisis señalan que la universidad tampoco ha podido tener titulados, posgraduados ni doctorado. En el primer caso es menor al 20%, y en los demás es alrededor del 10%, calificando al país como de “universitarios acostumbrados a no terminar lo que empiezan”. Se sostiene también que tal vez la mejor ley universitaria sería aquella que, obligue a las universidades a adoptar sistemas de gestión de la calidad basados en la mejora continua.

La OCU-UNI (2007) “Viendo la importancia y la necesidad de entrar en una cultura de calidad universitaria, se ha considerado que la base de cualquier cambio en busca de nuevos resultados es la Gestión aspecto que dentro de nuestra institución no se está desarrollando de la mejor manera y propone un modelo de gestión aplicando la Planificación, Organización, Dirección y Control.

Ramírez (2005) Existe una crisis de calidad de gestión expresada en falta de capacidad de las autoridades y altos funcionarios para gerenciar una universidad pública con eficiencia.

La principal razón es que los problemas de falta de gestión, de búsqueda de la calidad y necesidad de ser competitivos, se puede enfocar o afrontar a partir de los principios de la calidad total, que la calidad total es la base de una gestión empresarial y organización eficiente y eficaz.

En la universidad peruana pública necesita varios líderes, empezando por el rector, quien debe ser el líder. Alguien quien pueda influir en los demás que trabaje en equipo que sea un visionario. Así mismo, los decanos y otros jefes deben tener mucha actitud positiva y emprendedora, que caracteriza a un líder. Es necesario desarrollar el liderazgo en todos los niveles dentro de la organización universitaria, inclusive en aquellos que no son autoridad, como por ejemplo los profesores y alumnos; quienes también pueden influenciar y trabajar en equipo, que significa que estando en una posición puedan ejercer influencia en su entorno interno y externo. También se tienen que trabajar en procesos de acreditación, que por ejemplo en el caso de facultades.

La cultura organizacional para la calidad, es necesario desarrollar una cultura de calidad en las universidades públicas: docentes, alumnos y administrativos comprometidos en la búsqueda de la excelencia. La cultura organizacional en la Universidades peruanas públicas no prioriza la calidad en la mejora hacia la calidad.

El Desarrollo del personal en cuanto a los administrativos y docentes universitarios cambiar los procesos de administración de los recursos humanos desde una definición de los perfiles del docente universitario, según carrera o área, hasta el reclutamiento, selección y desarrollo de carreras. Es importante la capacitación y evaluación del docente universitario. También hay que replantear los procesos de admisión que aprovechen mejor el talento de los estudiantes. La universidad debe plantear y proyecto educativo basado en el proyecto nacional, a fin de establecer claramente cuáles y de que calidad son los recursos humanos que precisa el país recobrar su compromiso con el ser humano como totalidad,

ofrecerle una formación integral, crítica, creativa y moral; asegurar una enseñanza de calidad con estándares internacionales.

La participación de la comunidad académica y trabajo en equipo, para lograr mayor participación de la comunidad universitaria, se tiene que desarrollar mejor los canales de comunicación; así como las actividades de solidaridad y sociabilidad: una mayor interacción entre y dentro de las facultades y departamentos académicos, así como también para los alumnos y personal administrativo.

A través del planeamiento estratégico se define la estrategia competitiva de la universidad que será por la cual la sociedad reconoce el valor de la institución. Considerar siempre que un principio fundamental de la calidad total es la satisfacción del cliente; y definitivamente en la universidad lo más importante es el alumno. Este es mucho más que un cliente; toda vez que genera un producto (conocimiento) distinto a cada uno de ellos.

El desarrollo de los países en vías de desarrollo como el nuestro. Lo cierto que este proceso ha afectado a la educación en general promoviendo la ejecución de reformas educativas propuesta por la Organizaciones Internacionales como la UNESCO, con fines de mejorar la calidad educativa y como ello elevar las condiciones de vida de los habitantes del mundo.

La problemática fundamental de liderazgo en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU siempre se ha observado conflictos entre los miembros, es decir administrativos, docentes, según una investigación bibliográfica de acuerdo al Plan Estratégico Institucional –UNU 2012-2016, podemos mencionar en cuanto a la calidad académica, a las gestión administrativa y gestión financiera:

La Universidad no cuenta con mecanismos que asegure la calidad académica, principalmente:

- 1.- No cuentan con un sistema referencial ISO Académico, que asegure la calidad.
- 2.- No cuentan con un sistema de control Estadístico Académico que mida permanentemente los indicadores académicos de calidad
- 3.- Faltan más indicadores de calidad real.

4.- No cuenta con un sistema Interconectado y software académico, que capture toda la información, académica e investigación y extensión de Pre grado, Post grado, grados y títulos, investigación y extensión y usos de la biblioteca que permita constantemente y permanentemente estar midiendo la gestión académica y administrativa de las facultades, por parte de las áreas de Administración, Recursos Humanos y Planificación para mejorar la gestión de la Alta Dirección.

En la Gestión Administrativa, Como toda institución del Estado están dentro del sistema SNIP, la cual no permite internamente realizar algunos controles, sin embargo, solo cubre parte de la necesidad administrativa de la universidad, dejando otras gestiones a la dirección administrativa de la universidad; esta tiene limitaciones en :

1.- No cuenta con una unidad de costos, que permita desarrollar un sistema de costos que focalice, costos directos e indirectos, fijos y variables por unidad, ello facilitaría efectuar proyecciones, crear indicadores micro institucionales, lo que permitiría la toma de decisiones oportunas y el desarrollo de la gestión por resultados.

2.- No cuenta con un sistema referencial ISO Administrativo, que asegure la calidad.

3.- No cuenta con un sistema de control Estadístico Administrativo que mida permanentemente los indicadores de calidad.

4.- Ausencia de una cultura organizacional con valores de acorde a las exigencias actuales, versus de una cultura organizacional con valores heredados de la década del 80. La cual afecta en la identificación del trabajador con su institución.

5.- Existe un sistema en Red Informática poca implementada, que no integra toda la información administrativa.

6.- Existe lentitud de respuesta informativa, captura manual de información del sistema, lo que ocasiona errores, y tiempos elevados en procesar dicha información. Por lo que solo permite contar con información macro institucional que básicamente permite describir cuantitativamente el tamaño y composición de las instituciones universitarias (número de alumnos, profesores, programas Académicos, egresados, etc.) y algunas de sus características. Perdiéndose información relevante, la cual no se llega a procesar y que nos permitiría conocer

tiempos, calidad y productividad de los servicios, calidad de los docentes, alumnos, administrativos, y medir los niveles socio económico de los alumnos, docente y administrativo y calidad e impacto de nuestros productos (Profesional, investigación y trabajos de extensión)

7.- Ausencia de una programación de actualización, capacitación y entrenamiento al personal en general, aunque algunas personas asisten a capacitaciones en forma individual, pagados por ellos mismos o por la institución.

8.- Falta de un estudio que mida tiempos y esfuerzos, por parte del personal administrativo, ello permitirá racionalizar al personal y ubicarlos en las áreas que realmente se requiere su apoyo.

9.- Ausencia de elaboración de planes, proyectos, y sistemas auto evaluativos por la parte académica, que contengan indicadores reales de sus trabajos, que permita mejorar continuamente la gestión de sus áreas.

10.- Existe poco interés por la parte académica de involucrarse con el área administrativa, sobre todo en sus informes y recomendaciones técnicas. Aunque la nueva gestión está realizando esfuerzos, por atenuar este problema.

11.- Existen interés de poder que afectan los criterios técnicos.

12.- Existente constante rotación del personal capacitado, lo que no permite desarrollarse a los equipos técnicos administrativos en los cargos que fueron capacitados.

13.- No existe una política de incentivos para el personal administrativo

Aspectos Financieros, La UNU tiene asignado un Presupuesto Institucional entre los años 2006 al 2012.

La problemática fundamental de liderazgo en todos niveles y calidad académica en la UNU siempre se ha observado conflictos entre los miembros, es decir administrativos, docentes, esta carencia de liderazgo se observa en la gestión del sistema Universitario Peruano y específicamente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, que en mi condición de ciudadana y profesional, considero que tiene incidencia significativa en el bajo logro del desarrollo de la calidad académica en ésta Universidad.

De acuerdo al análisis y lectura de los resultados de la aplicación de la encuesta administrada tanto a docentes, administrativos y estudiantes de la Facultad, con estándares de CONEAU sobre Autoevaluación, realizada en la especialidad de Administración, se encontró que:

- los que lo conducen o dirigen no tiene claro la concepción sobre gestión del desarrollo que implementan ya que prima el enfoque clásico o tradicional que ya no tiene vigencia y aplicación práctica en la actualidad.
- no emplean nuevos paradigmas y enfoques dominantes en nuestro tiempo y espacio que han emergido sobre gestión del desarrollo.
- mantienen la visión clásica de carácter economicista y desarrollista sobre la calidad educativa; no tienen en cuenta la planificación estratégica y participativa; no dan importancia a los documentos normativos y de gestión que son instrumentos importantes de una gestión moderna que debe utilizar un líder para una gestión sostenible, es decir, duradera y de largo plazo, que compromete las posibilidades de desarrollo de las generaciones futuras.
- el proceso de enseñanza–aprendizaje no está articulado e interrelacionado con los factores sociales, económicos y ambientales para mejorar la calidad de vida.
- no le dan importancia a la planificación estratégica que es básica en la gestión sostenible del desarrollo.
- la planificación estratégica, plan de desarrollo u operativa, la definición de la misión, visión, valores, políticas, estrategias, programas, metas y procedimientos, no es formulada y elaborada en forma participativa, consensuada y concertada ya que no involucran a todos los actores del quehacer académico y aliados estratégicos.
- la falta de liderazgo de autoridades y docentes influye negativamente en los jóvenes estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas, con gran impacto en la sociedad ucayalina; la gestión clásica o tradicional de tipo organizacional, institucional y social que enfatizan en la Facultad se caracteriza por estar conducido por pseudo líderes o caudillos y lo hacen en forma verticalista, individualista, reduccionista, grupista, sin visión de desarrollo.

- carente de diagnósticos participativos, carentes de innovación, creatividad, ingenio y trabajo en equipo, etc.
- que corre el riesgo de no lograr su acreditación, certificación y acreditación de la calidad educativa.
- no se pone énfasis en el desarrollo de liderazgo orientada a la articulación de la Facultad con la sociedad civil organizada, en búsqueda de concertación con los actores sociales y vinculación al mercado cada vez más competitivo.
- no se toma en cuenta que el desarrollo sostenible implica cambios e innovaciones sustanciales, por ser progresivo, de lo simple a lo complejo.
- se evidencia en forma real y objetiva la crisis que atraviesa la Facultad con ausencia progresiva de la demanda social por la baja calidad académica que califica la sociedad.
- no se encontró Planes de Mejora de la carrera profesional, para superar la adolescencia del Plan Estratégico Participativo y Concertado que debe contener el lema, la misión, visión, valores, consensuada, un Plan de Investigación Participativa, Plan de Extensión y Proyección Social Participativo, Plan Estratégico Institucional, Plan Calidad Educativa, entre otros que denote una cultura organizacional moderna en una institución pública del Estado.
- el 80% manifiestan desconocer la existencia de éstos documentos mencionados.
- los pocos documentos que existen y conocen, está desactualizada, y refieren que no han participado en su formulación y elaboración.

1.2.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

1.2.1.- PROBLEMA GENERAL:

¿Cómo el liderazgo de las autoridades y docentes tendrá incidencia en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali durante el año 2014?

1.2.2.- PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

- a) ¿De qué manera el **Liderazgo Proactivo** en las autoridades y docentes tendrá incidencia en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014?
- b) ¿De qué manera el **Liderazgo Democrático** en las autoridades y docentes tendrá incidencia en la calidad educativa en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014?
- c) ¿De qué manera el **Liderazgo Estratégico** en las autoridades y docentes tendrá incidencia en la calidad educativa en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014?

1.3. OBJETIVOS:

1.3.1- OBJETIVO GENERAL.

Determinar la incidencia del liderazgo de las autoridades y docentes en la calidad académica de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali durante el año 2014.

1.3.1- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a) Establecer la incidencia del **Liderazgo Proactivo** en las autoridades y docentes en la calidad académica de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014.
- b) Determinar la incidencia del **Liderazgo Democrático** en las autoridades y docentes en la calidad académica de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014.

- c) Precisar la incidencia del **Liderazgo Estratégico** en las autoridades y docentes en la calidad académica de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014.

1.4.- HIPÓTESIS:

1.4.1.- HIPÓTESIS GENERAL.

El liderazgo de las autoridades y docentes incide significativamente en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014.

1.4.2.- HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- a) El **Liderazgo Proactivo** en las autoridades y docentes incide significativamente en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014
- b) El **Liderazgo Democrático** en las autoridades y docentes incide significativamente en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014
- c) El **Liderazgo Estratégico** en las autoridades y docentes incide significativamente en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014.

1.5.- CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES E INDICADORES:

1.5.1.- VARIABLE INDEPENDIENTE: (X)

LIDERAZGO

DIMENSIÓN I – Liderazgo Proactivo**Indicadores:**

- Misión compartida
- Visión compartida

DIMENSIÓN II – Liderazgo Democrático**Indicadores:**

- Aprendizaje en equipo
- Trabajo en equipo
- Desarrollo de nuevos dominios personales
- Gestión participativa y concertada.

DIMENSIÓN III – Liderazgo Estratégico**Indicadores:**

- Desarrollo del pensamiento sistémico
- Desarrollo del pensamiento estratégico

1.5.2.-VARIABLE DEPENDIENTE: (Y)

CALIDAD ACADÉMICA

DIMENSIÓN IV – Eficiencia del servicio educativo**Indicadores:**

- Plan Estratégico Educativo Concertado
- Plan de Investigación Concertado
- Plan de Extensión Universitaria y Proyección Social Concertado
- Plan Operativo y Presupuesto Anual Concertado

DIMENSIÓN I. Eficacia del servicio educativo**Indicadores:**

- Egresados con dominio de la gestión administrativa
- Egresados que generan su propia empresa/negocio
- Egresados emprendedores e innovadores

DIMENSIÓN I. Eficacia del servicio educativo**Indicadores:**

- Contribución al cambio y transformación de la realidad
- Demanda de egresados con ocupación laboral inmediata
- Acreditación Social de la Universidad Nacional del Ucayali.

1.5.3.- VARIABLE INTERVINIENTE (Z)

- Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU del Ucayali
- Autoridades y docentes de la UNU.
- Alumnos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU.

1.6. OPERACIÓN DE LAS VARIABLES E INDICADORES

A) VARIABLE INDEPENDIENTE: "LIDERAZGO"			
Definición conceptual	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	Dimensión	Indicadores	Técnicas e instrumentos
<p style="text-align: center;">LIDERAZGO</p> <p>Es la cualidad, capacidad, habilidad y destreza que tiene una determinada persona llamado líder en la toma de decisiones para desarrollar proactivamente, democráticamente y estratégicamente para lograr los objetivos.</p>	LIDERAZGO PROACTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Misión Compartida • Visión compartida 	<p>Técnica: La encuesta. Instrumento : el cuestionario</p>
	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje en equipo • Trabajo en equipo 	<p>Técnica: la encuesta Instrumento: el cuestionario</p>
	LIDERAZGO ESTRATÉGICO	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevos dominios • Gestión participativa • Desarrollo del pensamiento sistemático • Desarrollo del pensamiento estratégico 	<p>Técnica: encuesta Instrumento: El cuestionario</p>
B) VARIABLE DEPENDIENTE: "CALIDAD ACADEMICA"			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	Dimensión	Indicadores	Técnicas e instrumentos
<p style="text-align: center;">CALIDAD ACADEMICA</p> <p>Conjunto de mecanismos y sistemas que el estudiante y la sociedad percibe en la producción de nuevos conocimientos en cada egresado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU, en nuestra sociedad constituye una función en la que la universidad es irremplazable, un factor estratégico bienestar de la población ucayalina.</p>	EFICIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Educativo Concertado • Plan de Investigación Concertado • Plan de Extensión Universitaria y Proyección Social, Concertado • Alianzas Estratégicas 	<p>Técnica: La encuesta. Instrumento : El cuestionario</p>
	EFICACIA	<ul style="list-style-type: none"> • Egresados que dominan la gestión empresarial • Egresados que generan empresas • Egresados emprendedores e innovadores 	<p>Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario.</p>
	EFFECTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Contribución al cambio. • Demanda laboral • UNU 	<p>Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario.</p>

1.7.- JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

IMPORTANCIA TEORICA

El presente trabajo de investigación permitirá averiguar como el liderazgo de las autoridades y docentes incide en la calidad académica de los alumnos, por lo tanto tiene una concepción científica y tecnológica.

IMPORTANCIA EMPÍRICA

De manera técnica y objetiva se describe y explica las realidades empíricas que viene ocurriendo en las variables investigadas en el espacio temporal de estudio correspondiente al año 2014.

IMPORTANCIA METODOLÓGICA

El desarrollo del proceso, se realizó empleando las categorías investigativas: el problema de investigación, el marco teórico, el marco metodológico, el marco de resultados, discusión de los resultados, finalizando con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

IMPORTANCIA SOCIAL

Las personas e instituciones esperan generar de modo permanente atributos de calidad en los servicios que brindan para ser reconocidos y aceptados, socialmente.

IMPORTANCIA TÉCNICA

La presente investigación se desarrolló haciendo uso de los métodos y técnicas para abordar las categorías investigativas y sus componentes, empleando técnicas e instrumentos estadísticos para recopilar y procesar los datos que permitió su presentación en tablas, cuadros y gráficas para dar sentido al estudio realizados explicando lo hallado para entenderlo y comprenderlo acorde a la pretensión de la investigadora en armonía al problema formulado, objetivos establecidos e hipótesis planteadas.

1.8.- VIABILIDAD.

CIENTÍFICA

Porque se tuvo a disposición los conocimientos científicos con bibliografía actualizada e investigaciones pertinentes en la materia de estudio, con

carácter y articulación: interdisciplinaria, multidisciplinaria y transdisciplinaria en armonía al tema de investigación realizada.

TÉCNICA

Porque se contó con las técnicas, tácticas, instrumentos, herramientas, métodos, procedimientos, metodología y asesoramiento profesional, etc. para enfocar el proceso de investigación sobre las variables en estudio que permitió describir y explicar el tema dando sentido y comprensión al conocimiento que se arribe con los resultados para su interpretación y entendimiento.

ECONÓMICA

Porque se dispuso de los recursos materiales y económicos necesarios, que permitió sufragar los egresos y asumir los esfuerzos que demandó el desarrollo de la presente investigación.

SOCIAL

La presente investigación es pertinente porque responde a la demanda social de servicios de calidad con desempeños eficientes.

PERSONAL

Por las competencias, capacidades y experiencias de la investigadora por ser profesional en las Ciencias Administrativas.

PROCEDIMENTAL

Los procedimientos operacionales definidos para el proceso de investigación fueron desarrollados conforme al esquema establecido en el Reglamento de Elaboración de Tesis para Maestristas, lo que genera validez interna y externa de la investigación.

1.9.- LIMITACIONES

La presente investigación presenta con insuficientes trabajos de investigación similares para recabar conclusiones y conocer el estado actual del conocimiento.

Importante restricción, es la poca colaboración por parte de las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, escogida como muestra, para obtener y procesar los

datos necesarios sobre las variables en estudio, que demandó la ejecución del presente trabajo de investigación.

1.10.- DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACION:

El presente trabajo de investigación se encuentra delimitado y definido bajo las siguientes dimensiones:

DIMENSIÓN ESPACIAL

La investigación será realizada en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali considerada como unidad de análisis, con su marco normativo, organizativo, sistemas funcionales, formalidades y procedimientos en materia legal, administrativa, económica y financiera.

DIMENSIÓN METODOLÓGICA

La investigación se enmarca dentro de los fundamentos teóricos, doctrinales y tecnológicos de la Ciencias Administrativas y a la metodología científica y procedimental de la investigación desarrollada.

DIMENSIÓN TEMPORAL

El estudio se realizará abarcando el periodo de ocurrencias del año 2014, para caracterizar, describir y explicar las diversas características de las variables en estudio.

DIMENSIÓN TEÓRICO CONCEPTUAL

La presente investigación se enmarca en los fundamentos científicos y doctrinales de las Ciencias Sociales.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES.

A nivel Nacional:

Según RINCÓN CHAHUILLCO Juan (2005), en su tesis titulado: "Relación entre estilo de liderazgo del Director y Desempeño docentes del valle Chumbao de la Provincia de Andahuaylas" para optar el Grado Académico de Magíster en educación en la Facultad de educación de la UNMSM, en su conclusión N° 4 define: "El estudio permite concluir que el estilo de liderazgo adecuado del director que puede incrementar el desempeño de los docentes es el estilo democrático y situacional del director que motiva a los docentes y prioriza el aspecto académico y la formación integral de los estudiantes".

A nivel Institucional

Facultad de Ciencias de la Educación (2009), informe de Autoevaluación y Planes de Mejora. Podemos citar como antecedente de estudio sobre la calidad educativa, los informes de Autoevaluación y los Planes de Mejora continua de las ocho carreras profesionales de la Facultad de Ciencias de la Educación, presentado al CONEAU con fines de acreditación certificación de la calidad educativa. Para elaborar dicho informe han realizado una encuesta a los docentes, administrativos y estudiantes.

A nivel bibliográfico:

Nacional

A nivel bibliográfico los libros que hemos consultado que servirán como fuente de información para sustentar principalmente el marco teórico de nuestra tesis son los libros cuyos autores se indican a continuación:

1. Arce Rodrigo y Herz, Walter (2004) en su libro de Excluidos a protagonistas, el desafío de promover capacidades locales. En este importante, se refiere acerca del desarrollo de capacidades, capital social

y concertación, desarrollo sostenible y la democracia participativa en el desarrollo sostenible.

2. Ares, Antonio y otros (2007). Estrategias del liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones..
3. Díaz Palacios, Julio (1990), en su libro titulado: "Municipio: Democracia y Desarrollo" se ocupa acerca de la gestión participativa en los gobiernos locales y regionales.
4. Defensoría del Pueblo (2004), publica un libro denominado "Aportes para fortalecer la concertación regional y local en el proceso de descentralización", trata sobre gestión concertada y participativa a nivel de gobiernos locales y regionales.
5. Lora Reyes, Víctor Carlos (2003), publica el titulado: "Herramientas para la Construcción del Diálogo y de consenso" en la se ocupa sobre el desarrollo sostenible y la gobernabilidad democrática.
6. Nava, Hugo (2005), en su libro denominado Evaluación y acreditación de la educación superior: El caso del Perú, es un estudio sobre la evaluación y acreditación de la calidad de la educación universitaria en Perú.
7. Picón Espinoza, Cesar (2007), en su libro Investigaciones e Innovaciones en apoyo a la Calidad de la Educación Universitaria en el Perú, se refiere acerca de la cultura de innovación, científica y tecnológica en las Universidad del Perú.
8. Rojas Cajaleon, Irineo (2001), en su libro titulado "Participación Vecinal", trata sobre la democracia participativa, problemas de concertación y gobernabilidad democrática.
9. Arroyo Juan e Irigoyen, Marina (2005) En su libro titulado "Desafíos de la Democracia Participativa Local en la Descentralización" se ocupa sobre actores sociales del desarrollo, inclusión Social y la democracia participativa.

A Nivel Internacional

10. Cornejo, Miguel Ángel (2006), escribe un libro denominado: "El Poder del Líder" en la que explica sobre las cualidades del Líder.

11. Chiavenato, Idalberto (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica de éxito en las organizaciones.
12. Daft, Richard (2006). La experiencia del liderazgo.
13. D'Aleccio Ipinza, Femando (2010), publica un libro titulado: "Liderazgo y Atributos gerenciales, una visión global y estratégica" en el que se ocupa sobre el rol importante del Liderazgo.
14. De la Fuente, Raquel y de Diego Vallejo, Raúl (2008), en su libro titulado: "Estrategias de liderazgo y desarrollo³¹ de personas en las organizaciones, se ocupa sobre el clima laboral y desarrollo de las organizaciones.
15. Dilts, Robert (1998) publica un libro titulado: Liderazgo creativo, en dicho Libro define el rol del liderazgo.
16. Fabelo Corzo, José Ramón y otros (2006), en su libro titulado: "Educación, ética y desarrollo integral del educando". Se ocupa acerca de las condiciones del desarrollo y cambio social.
17. Fichman, David (2005), publica su libro cuyo titulo es: EL líder Transformador, clasifica al liderazgo en varias clases y también habla de seudo liderazgo, así mismo conceptualiza sobre el liderazgo.
18. Korshunov, A.M. (2006) Actividad, conciencia y conocimiento científico, en la que se ocupa sobre los problemas de la conciencia y el conocimiento científico.
19. Kouses James M Posner, Barry Z (2009). El desafío del liderazgo. Como obtener logro permanentemente logros extraordinarios.
20. Senge, Peter M. (1998), publica un libro Titulado La quinta disciplina, el arte y Practica de la organización abierta al aprendizaje", en este importante libro explica sobre la organización inteligente, de la visión y de trabajo en equipo.
21. Shorojova, E. V. (1963), En su libro denominado: "El problema de la Conciencia", trata sobre los problemas de la conciencia social.
22. Velázquez, G. (1985) El liderazgo del profesor universitario. En busca de la efectividad docente.

2.2 BASES TEÓRICAS

Concepto de liderazgo

Para nuestro punto de vista, liderazgo es la cualidad, capacidad, habilidad y destreza que tiene una determinada persona llamado líder que tiene conciencia social histórica para resolver problemas institucionales, organizacionales y sociales, promover desarrollo sostenible, es decir, generar un desarrollo duradero con visión futurista de largo plazo y trascendente.

Dalft, Richard Lo (2006) en el libro: "experiencias del Liderazgo", define al liderazgo de la manera siguiente: "...Liderazgo estratégico significa la capacidad para anticipar y prever el futuro, conserva la flexibilidad, pensar estratégicamente y trabajar con otros a efecto de iniciar cambios que representan una ventaja competitiva para la organización del futuro"¹ pág. 552.

Fernando, D' Alesio Ipinza (2010) en el libro: "Liderazgo y atributos Gerenciales" al referirse al liderazgo, escribe: "Liderazgo es un proceso que involucra una visión y un pensamiento de largo plazo implícito, donde la transformación y el cambio para ser mejores les son inherentes" ²

Dilts, Robert (1998), en su libro "Liderazgo Creativo" al referirse a la definición del liderazgo define: "En su sentido más amplio el liderazgo puede ser definido como la capacidad para influir en otras personas para la consecución de algún objetivo, es decir un líder conduce a un colaborador o grupo de colaboradores hacia un determinado fin... el liderazgo esta íntimamente relacionado en motivar e influir a otros"³ pág. 23

DRUCKER, Peter (1996), en su libro "El líder del futuro", escribe: "El liderazgo, es un conjunto de comportamientos de una persona, está influido cuando no determinado por la cultura y las experiencias de la vida"⁴

Fishman, David (2005), en su libro el Liderazgo transformador, sostiene: "El liderazgo transformador es una teoría probada totalmente... el líder transformador

es como el maestro, debe recordar permanentemente a sus seguidores que vean el amplio panorama de servicio a los demás desde la cima de la montaña"⁵

El liderazgo no refiere a la posición jerárquica que ocupa un cargo directivo. Una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser su líder, al contrario, puede ser el líder sin ser el jefe.

El liderazgo es una cualidad de una determinada persona, es decir; está relacionado con el líder, por consiguiente es necesario definir o conceptualizar sobre el término líder para entender el liderazgo de las personas.

Concepto de líder

El líder es aquella persona que tiene la capacidad de influir en las demás personas en la toma de decisiones. El líder es el centro de atención y de referencia para las demás personas.

Es el referente, centro de un grupo o equipo, es la persona que lleva "la voz cantante" dentro de una organización institucional o social, la opinión del líder es la más aceptada y valorada.

El líder, sin disponer necesariamente de autoridad jerárquica, tiene la capacidad de influenciar en la toma de decisiones de un colectivo, es decir; influye en la actuación de los integrantes de una institución o una organización social. El líder es la persona que ejerce influencia sobre los demás por la "autoridad moral" que ejerce sobre el resto de los integrantes.

Miguel Ángel Cornejo (1997), en su libro: "El poder del Líder", al referirse acerca de la definición del líder, escribe: "¿Quién es un líder?, se responde diciendo que: " Es un idealista, que es un ideal, es un sueño imposible, por lo tanto un idealista es aquel convencido de que su sueño es posible, el va hacer lo imposible en posible, por eso los líderes son quienes logran trascender, lo que logran sueños, son los que dejan huellas perdurables ...nos faltan líderes soñadores, lo que logran lo imposible, los que tienen ideales, los que buscan caminos con los pies en la tierra y los ojos en las estrellas, esos son los líderes de todos los tiempos, líderes que tienen confianza extraordinarias en si mismos, en su gente y una fe inquebrantable en sus sueños. En su locura creen que lo van lograr, están

convencidos por eso se convierten en idealistas, por que son soñadores, locos que creen y confían ilimitadamente en que pueden realizar su sueño⁶

Peter Senge (1998), en su libro: "La Quinta Disciplina", al referirse a la nueva función del líder para una organización inteligente explica: ¿Porque la gente no crea organizaciones inteligentes?, creo que la respuesta está en el liderazgo. La gente no comprende de veras el tipo de compromiso que requieren estas organizaciones. Las organizaciones inteligentes exigen una nueva perspectiva de liderazgo. La nueva visión del liderazgo es en las organizaciones inteligentes centra en tarea mas sutiles e importantes.⁷pág. 419.

El rol de los líderes en la historia

En la historia nacional y mundial ha sido muy importante el rol de los dirigentes o líderes que son los ideólogos de la organización que han transformado el mundo, por lo tanto es importante la presencia del líder en cada etapa de la historia, por cuanto lo líderes con sus ideales y acción contribuyen al cambio y desarrollo a nivel institucional, organizacional o social. En cualquier organización, los dirigentes, es decir; los líderes actúan siempre en base a sus ideas. Las ideas, opiniones y teorías que forman parte de las esferas de su saber o conocimiento, cuando ponen en la práctica social, ejercen gran influencia en las organizaciones sociales. Las ideas o teorías sirven a los líderes para la acción, las ideas agrupan y orientan a los miembros de la organización para resolver diversos problemas de la sociedad y genera desarrollo social.

El líder es visionario

El líder es la persona que en vez de miedo, inspira confianza por su don de convencimiento para alcanzar un objetivo común. El líder tiene una mirada panorámica y de largo alcance. El líder es un tipo visionario. El líder procura una visión consensuada de corto, mediado y largo plazo de la organización. Él es una persona que tiene una visión de futuro, al respecto, David Fischman en su libro

"El líder transformador", define así: "El líder debe ser visionario, sabe proyectarse al futuro, detectar tendencias y aprovechar oportunidades"⁸.

Por su parte, Peter Senge, al referirse a la visión en las organizaciones inteligentes, sostiene: "Cuando las organizaciones alientan las visiones compartidas, sacan a la luz este compromiso trascendente. La construcción de una visión compartida induce a la gente a reconocer sus sueños mas amplios y a escuchar los sueños ajenos"⁹ Pág. 343.

Dilts, Robert, en su libro ya mencionado al explicar sobre la visión de las organizaciones inteligentes, explica así: "El recorrido típico hacia el cambio en las organizaciones inteligentes implica un desplazamiento desde el nivel de visión al de la acción. Para estimular y gestionar los diversos procesos que componen este itinerario se requiere habilidades de meta, macro y micro liderazgo"¹⁰ Pág. 43.

La idea de insertar, incorporar y articular a los planes estratégicos de desarrollo la visión compartida de futuro, han surgido recientemente en la historia de la gestión del desarrollo sostenible. La idea de contar con una visión en la gestión pública, surge con el pensamiento sistémico y visión holista del mundo, principalmente con las teorías emergentes, tales como la teoría holística, teoría de sistemas y la teoría de las organizaciones inteligentes.

Peter Senge sostiene que: "el pensamiento sistémico permite comprender el aspecto más sutil de la organización inteligente, la nueva percepción que se tiene de si mismo y del mundo. En el corazón de una organización inteligente hay un cambio de perspectiva, en vez de considerarnos separados del mundo, nos consideramos conectados con el mundo, en vez de considerar que un factor "externo" causa nuestros problemas, vemos que nuestros actos crean los problemas que experimentamos. Una organización inteligente es un cambio donde la gente descubre continuamente como crea su realidad. Y como puede modificarla" pág. 22.

VALORES DEL LÍDER Y ANTIVALORES DEL SEUDOLIDER O CAUDILLO

VALORES DEL LÍDER	CONTRA VALOR DEL SEUDO LÍDER O CAUDILLO
Humilde	Soberbio
Honesto	Deshonesto
Solidario	Egoísta
Concertador	Autoritario
Sincero	Hipócrita
Leal	Desleal
Honesto:	Deshonesto
Responsable	Irresponsable
Tolerante	Intolerante
Puntual	Impuntual
Democrático	Autoritario
Visionario	Iluso

DIFERENCIAS ENTRE EL LÍDER Y EL SEUDO LÍDER O CAUDILLO

PERFIL DEL LÍDER	PERFIL DEL SEUDO LÍDER O CAUDILLO
Tiene conciencia social histórica	No tiene conciencia social histórica
Conoce la realidad	Desconoce la realidad
Asume actitud de cambio frente a un problema	Asume actitud conservadora
Actúa para solucionar problemas colectivos	Actúa para solucionar problemas personales
Trabaja en equipo	Trabaja en grupo
Tiene una visión compartida	Tiene visión individualista
Es democrático, consulta a los miembros de la institución	Es autoritario, se limita a dar órdenes, son enérgicos, con ademanes despóticos.
Es concertador	Es personalista
Dirige y orienta masas hacia el cambio social	Conduce y orienta sin generar cambio social.
Toma decisiones consensuadas	Doblega voluntades
Obtiene autoridad voluntaria	Impone su autoridad
Inspira confianza y entusiasmo	Inspira temor y miedo
Dice "NOSOTROS"	Dice "YO"
Pone en practica los valores	No tiene practica de valores
Es persuasivo y tolerante	Es imponente e intolerante
Dice vamos hacer	Dice "haga Ud."
Piensa en los demás y en las metas comunes	Piensa en el mismo sin metas comunes

¿Qué es conciencia?

El líder no solo se proyecta al futuro, se anticipa a los hechos, genera cambios cuantitativos y cualitativos, sino también es conocedor de la realidad objetiva en el que vive. El líder es aquel que ha desarrollado un grado de conciencia no

solo individual, sino también ha adquirido un alto grado de conciencia social histórica.

En primer lugar debemos señalar que la conciencia tiene carácter social, por cuanto se desarrolla dentro de la sociedad y no fuera de ella. Dentro de este entendido, la conciencia social es un conjunto de ideas, teorías y opiniones que reflejan la existencia social del hombre.

Korshunova, AM en su libro "Actividad, conciencia y conocimiento científico", al referirse acerca de la conciencia, escribe: "La conciencia una de las facultades mas sorprendentes de las personas, nos permite desentrañar los secretos del mundo circundante. Ellas no solo toman conocimiento de las leyes de la naturaleza y de la vida social, sino que además procura comprender como se efectúan ese conocimiento. De que modo se halla este relacionado con el mundo exterior y con la actividad"¹¹ Pág. 9.

Por su parte Shoronova, en su libro: "El problema de la conciencia", al referirse acerca de la definición de la conciencia, escribe: "Al definir el concepto de conciencia hemos de indicar, ante todo, que la conciencia es la propiedad de la materia altamente organizada de reflejar la realidad objetiva. Esta materia altamente organizada es el cerebro humano"¹²

Niveles de la conciencia

La conciencia para configurarse como tal debe articularse con los tres niveles de conciencia que es:

a) Al Conocimiento

Los líderes deben tener conocimiento científicos de la realidad objetiva para anticiparse a los acontecimientos, debe ser capaces de tomar las iniciativas y alternativas de solución frente a los problemas, lo cual constituye una ventaja competitiva de primer orden y permite que las organizaciones gane posiciones. El líder debe tener la capacidad y la habilidad de adelantarse a los acontecimientos y a los hechos que pueden ocurrir, para ello es necesario tener conocimiento de la realidad objetiva.

El líder debe conocer muy bien los problemas que se encuentran en la realidad objetiva ya sea natural, social o del pensamiento humano, al referirse acerca del problema Korshunova escribe: "Los problemas han acompañado siempre a los hombres y los acompaña durante toda la vida. Tienen un carácter práctico y teórico en concreto científico político y moral, a veces el problema se define como el conocimiento del desconocimiento, ya que expresa la contradicción entre los conocimientos que poseen las personas y la necesidad de obtener nuevos conocimientos. El problema científico es definido a menudo como la organización teórica de las necesidades de la actividad practica, pues esta constituye la base para el planteamiento de los problemas científicos" ¹³ pág. 130.

b) Actitud

El líder no solo debe conocer el problema que se encuentra en la realidad objetiva, sino que sobre la base de su conocimiento, debe asumir una actitud, una posición con respecto al problema, es decir; el líder no debe contemplar en forma pasiva el problema, sino que debe identificarse con el cambio, la transformación del problema para poner al servicio del hombre, de la colectividad y de la sociedad. Su actitud debe ser trascendente o trascendental.

c) Acción

El líder es el verdadero conductor, guía y orientador, que debe "ir delante de los demás", debe prevenir los acontecimientos para evitar una posible crisis organizacional. La persona consciente, es decir; el líder no solo conoce la realidad objetiva, sino que sobre la base de ese conocimiento actúa para modificarlo, la praxis es el criterio de la verdad. Korshunova (2008) en su libro filosofía, conocimiento y educación, al referirse acerca del conocimiento, escribe: "Si los seres humanos no hubieran podido conocer los objetos del mundo circundante o los fenómenos que se registran en el, hubieran estado incapacitado para actuar con ellos modificarlo y reproducirlos. Si el conocimiento de la realidad le hubiera estado vedado al hombre, este nunca hubiera podido encausar su practica

hacia la transformación del mundo y por tanto, el desarrollo social y el propio desarrollo humano habría resultado imposible"¹⁴ pág. 112

Para conocer el mundo; es decir, la realidad objetiva, ya sea natural, social y del pensamiento es importante la investigación, por cuanto la investigación produce nuevos conocimientos, sobre la base de los nuevos conocimientos actuar y transformar la realidad y poner al servicio del propio hombre.

Al referirse acerca de la investigación Korshunova escribe: El conocimiento es una actividad mental que se diferencia de la practica aunque esta íntimamente ligada a ella. En función de la satisfacción de las necesidades, el hombre cambia la naturaleza con su trabajo: cultiva la tierra, siembra bosques, extrae petróleo y minerales, etc, Su propia actividad le exige conocer los objetos y fenómenos sobre los que opera, de modo que el conocimiento es la asimilación cultural de la realidad. Dominando el saber e iniciándose en la cultura mediante la educación, la enseñanza y la investigación el hombre se hace arquitecto de la realidad objetiva y de si mismo. Se convierte en sujeto del conocimiento y en portador del saber social"¹⁵ pág. 113.

Para transformar el mundo es importante el conocimiento de la realidad objetiva, pero no solo basta conocer sino que es necesario tener una visión y cosmovisión holista del mundo en que vivimos, así mismo debemos tener una concepción filosófica y científica de la realidad objetiva.

En el Modelo organización y sistematización del conocimiento científico (MOSICC), presentamos el diseño de visión y concepción científica de la realidad objetiva en la se desarrolla la sociedad y el hombre.

MOSICC No. 02

El líder no solo debe tener una visión y cosmovisión holista del mundo, sino que debe conocer la realidad objetiva para transformarlo.



Richard Daft (2006), en su libro La experiencia del liderazgo escribe:

"Para las organizaciones, la visión es un futuro ideal y atractivo que resulta creíble, pero no necesariamente fácil de alcanzar. Una visión no es tan solo un sueño, sino también una visión ambiciosa del futuro en la cual todos los miembros de la organización puedan creer, uno que en realidad se pueda alcanzar, pero que ofrece un futuro que es mejor, en muchos sentidos que el presente"¹⁶.

Planificación Estratégica

Podemos definir a la planificación estratégica como la previsión de actividades, recurso, objetivos y metas para lograr un resultado positivo en la Gestión pública para beneficiar a la sociedad.

Fernando Sánchez Albavera, (2003) en su Libro Planificación por objetivos, al referirse a la planificación estratégica explica: "La planificación es un instrumento, para dar coherencia a los diversos actos de gobierno, que se explican por la manera en que han sido configuradas las razones de interés público, que los ciudadanos han incluido en la carta constitucional que los une y los afirma como nación. La única y exclusiva razón de la planificación es la de pensar antes de actuar, o lo que es lo mismo, tomar las providencias del caso para que dichas razones sean alcanzadas. La planificación estratégica es el instrumento de gobierno, que disponen las sociedades civilizadas, para definir la "carta de navegación" de la nación. Esta precisa, jerarquiza y establece prioridades respecto de las razones de interés público, que los ciudadanos han invocado, para entregar atribuciones a los poderes públicos; y por tanto, define, la estrategia, las políticas, las metas y los objetivos".

Importancia de la planificación

Para impulsar, promover o propiciar el desarrollo sostenible, es importante e imprescindible la planificación, podemos afirmar que sin planificación no hay desarrollo sostenible, ni desarrollo sostenible sin planificación.

¿Qué es la planificación?

Julio Díaz Palacios (1990) define a la planificación de la manera siguiente: "La planificación debe ser entendida como una herramienta científica de previsión de

poder y transformación de la realidad, de tal manera que responda a las experiencias y expectativas inmediatas, así como a sus objetivos de largo plazo".

¿Cómo se planifican?

Según la concepción clásica o tradicional, la planificación estaba a cargo de expertos que elaboran en un gabinete.

En cambio de acuerdo a nuevos paradigmas del desarrollo, la planificación tienen las características siguientes:

- a) Es objetivo
- b) Es participativo

La planificación moderna, desde la perspectiva o enfoque del desarrollo sostenible, la planificación es un proceso participativo, donde participan los diversos actores sociales que interactúan dentro de la organización social, cultural o económica.

- c) Es democrático.
- d) Es consensuado.
- e) Es descentralista.

La planificación estratégica implica la elaboración de los documentos de gestión en forma concertada y participativa con la presencia de los actores sociales involucrados.

Los documentos de gestión, son herramientas de gestión pública que conducen a la gestión del desarrollo sostenible. Los principales documentos de gestión, es decir las principales herramientas para el éxito de una gestión son:

1. Diagnóstico participativo.
2. Plan de desarrollo Concertado.
3. Visión compartida.
4. Planes Operativos consensuados.
5. Plan de evaluación y rendición de cuentas.
6. Plan de participación de actores sociales

Si bien son ciertos los conceptos de planificación estratégica surgió en la gestión de los gobiernos locales y regionales, actualmente este paradigma se traslada también a la gestión del sistema universitario peruano, porque la gestión de calidad educativa universitaria representa la oportunidad de entenderla como un espacio complejo de fuertes contradicciones, conflictos y negociaciones donde los actores ponen en juego sus saberes, historias y se mueven en la lógica de construcción de redes de poder que conforman un conglomerado de decisiones en aras de alcanzar los propósitos institucionales, como los Centros Universitarios a partir de que son dictaminados, desencadenan en su interior una diversidad de actividades institucionales en una lógica no solo administrativa, sino en una dirección de carácter educativo, de desarrollo académico y organizacional.

Como sostiene Juan Rivera Palomino en libro epistemología histórica, investigación y educación, "la universidad debe servir a la sociedad, ser útil al país, que es lo que justifica su existencia, por lo tanto la universidad no puede encerrarse en si misma dentro de sus cuatro paredes".

Concepto de Calidad

La calidad se identifica en primer lugar como cualidad, como conjunto de atributos o propiedades referentes a algo o alguien. Y, en segundo lugar, también hace referencia a la calidad como superioridad o excelencia, como grado que expresa la bondad de una cosa. En este caso, se tomaría como concepto al grado de excelencia, eficiencia en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali.

Adoptando las ideas de Bernillón, A. y Cerutti, O. (1989), podemos considerar que la calidad consiste en: hacer bien el trabajo desde el principio, responder a las necesidades de los usuarios, administrar óptimamente, actuar con coherencia, un proceso o modo de hacer, satisfacer al cliente/usuario, disfrutar con el trabajo y ofrecer lo mejor de uno mismo, reducir cosas inútiles, evitar fallos, en otras palabras ser más eficaz, eficiente, productivo, entre otros.

Por su parte, De Miguel, M; Madrid, V., Noriega, J y Rodríguez, B. (1994), ofrecen otra clasificación. Consideran que la calidad educativa es un concepto multidimensional, que puede ser operatividad en función de variables muy diversas.

Importancia de una buena calidad académica

La universidad es considerada un componente fundamental dentro de la sociedad, sociedad del conocimiento. Con una buena calidad académica se puede conseguir profesionales creativos que dentro del entorno, en este caso, de la Universidad Nacional de Ucayali, ayudarían a que el profesional se pueda capacitar en la misma universidad y en sus lugares de trabajo, proporcionando servicios, desarrollando trabajos que coadyuven a seguir creciendo profesionalmente, y de una u otra forma ello produce sistemáticamente conocimiento a través de la investigación, lo cual, el profesional se logre distinguir de los alumnos de las otras instituciones de educación superior, implementando una actividad que se desarrollen en el campo de las ciencias básicas sino también en las ciencias aplicadas, artes y humanidades.

El concepto de calidad Académica.

El trabajo de investigación se enfoca básicamente en la calidad académica de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU, entonces partimos de que la misión de una universidad es el de producir conocimiento en los distintos campos del saber, que se manifiesta en la necesidad de consolidar su importancia en la concepción de Universidad que poseen tanto los medios externos a la institución como los medios internos a ésta. La producción de nuevo conocimiento en nuestra sociedad constituye una función en la que la universidad es irreemplazable. En lo que se refiere a los docentes investigadores, tampoco se pueden ignorar las dificultades que se plantean en la relación entre docencia e investigación respecto de la cual es indispensable realizar un trabajo cuidadoso en términos de la implantación de programas y estrategias para facilitar la optimización de su articulación. Por ello, el factor humano es el más importante de los medios de producción o en cualquier otra área porque de ello depende el crear y recrear constantemente redes de innovación en las que todos deben ganar en mayor conocimiento y velocidad de actualización tanto en los programas de formación inicial y continúa cuanto en los de investigación. La universidad constituye, en consecuencia, un factor estratégico para promover el

crecimiento económico, social y cultural y, por consiguiente, el bienestar de la población ucayalina.

2.3.- DEFINICION CONCEPTUAL

Los términos que utilizamos con frecuencia en la presente investigación son:

1. Liderazgo

“Es la cualidad o capacidad de la personas para solucionar problemas organizacionales, institucionales y sociales; es decir, es aquel que dirige los destinos de los otros con la idea del bien común o al menos de lograr un objetivo previamente establecido. El liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica, sino con las habilidades que posee una persona para dirigir a un equipo de trabajo”.¹⁷

2. Liderazgo Proactivo

Ser proactivo es implementar mejores estrategias y dar respuestas inmediatas e incluso anticiparse a las cosas....evitar que haya quejas e implementar mejoras constantemente con el fin de dar mejores servicios, tener iniciativa...por lo tanto un liderazgo proactivo significa estar a la cabeza de un equipo o proyecto siempre con un paso adelante de los posibles puntos de oportunidad, ser analista, y mejorar los procesos constantemente para dar un servicio de mayor calidad....no esperar a que te digan que hacer, preguntar que sigue, esperar a ver qué falla...es una toma de decisiones inteligentes y estratégicas, también tomar las iniciativas necesarias que llevarán al proyecto a un éxito contundente

3. Liderazgo Estratégico

Es el proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión, una misión y las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales. La concepción del liderazgo estratégico, parte de un esquema sinérgico entre cuatro componentes: *liderazgo, mando, comunicación y estrategia*.

4. Liderazgo democrático

Estilo de liderazgo que prioriza la participación de todo el grupo. El líder promueve el dialogo entre su grupo para que entre todos se llegue a la mejor conclusión. De ahí que se denomine liderazgo democrático o participativo.

Actualmente, se considera a este método como una de los más efectivos cuando se trata de establecer una meta en común y llegar hasta ella. También ha sido muy valorado en materia de Psicología, ya que favorece la interacción y desarrollo de habilidades de varios individuos que trabajan unidos.

Este tipo de liderazgo tal y como su mismo nombre nos indica, implica la participación de todas las personas que persiguen un mismo objetivo. Así pues, la responsabilidad de llegar hasta el más que recaer en una sola persona, toma en cuenta la opinión de lo que dicta la mayoría y siempre procura dejar abiertos los canales de comunicación.

El líder democrático adopta la tarea de ser un guía para quienes están debajo de él, pero no por ello puede hacer solamente lo que sea su voluntad.

5. Calidad Total

El concepto de Calidad Total significa un compromiso para ir mejorando continuamente. Es una especie de modelo en el cual toda persona de la empresa ha desarrollado una actitud que la impulsa fuertemente a lograr excelencia en su trabajo, a hacer bien las cosas a la primera..

6. Concertación

“Significa ponerse de acuerdo en algún punto en común que atañe a todos. Ésta a su vez permite articular las decisiones de los distintos sectores de acuerdo a prioridades; hacia el logro de objetivos definidos para evitar la dispersión de rumbos para proceder con mayor eficacia y rapidez, evaluar resultados y adaptar acciones a las circunstancias cambiantes”.¹⁸

7. Empoderamiento

“Significa el conocimiento de la realidad que les permita escoger opción en base a su propia conciencia. Éste se define también como un proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo en cuanto que forman parte de un grupo social, para impulsar cambios positivos en las situaciones en las que viven”.¹⁹

8. Gestión

Es la toma de decisiones; y en siglo XXI, las organizaciones requieren de gestión y liderazgo. Se define administración, gestión y gerencia como procesos relacionados con planear, organizar, dirigir, evaluar y controlar.

Para algunos la gestión se diferencia de la administración, en que su esencia es la toma de decisiones; y en siglo XXI, las organizaciones requieren gestión y liderazgo.

“Es la planificación estratégica con participación de actores sociales. Hace referencia a la acción de llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación y a su vez, ésta se encarga de ejecutar todas aquellas órdenes planificadas por la administración”

9. Eficiencia

La eficiencia es la capacidad de hacer las cosas bien, la eficiencia comprende y un sistema de pasos e instrucciones con los que se puede garantizar calidad en el producto final de cualquier tarea. La eficiencia depende de la calidad humana o motora de los agentes que realizan la labor a realizar, para expedir un producto de calidad, es necesario comprender los todos los ángulos desde donde es visto, a fin de satisfacer todas las necesidades que el producto pueda ofrecer; es decir que es aquel talento o destreza de disponer de algo o alguien en particular con el objeto de conseguir un dado propósito valiéndose de pocos recursos, por ende hace referencia, en un sentido general, a los medios utilizados y a los resultados alcanzados.

10.Efectividad

Efectividad es la capacidad o habilidad que puede demostrar una persona, un animal, una máquina, un dispositivo o cualquier elemento para obtener determinado resultado a partir de una acción.

11. Eficacia

La eficacia es una capacidad de respuesta para alcanzar un resultado determinado, o para producir un efecto esperado. Por ejemplo “el zumo tiene eficacia en casos de febrícula para calmar la sed”. La eficacia es un efecto que se espera detrás de la realización de una acción, y no debe confundirse con eficiencia, término con el que suele confundirse en la vida cotidiana. La eficacia se refiere a nuestras capacidades para alcanzar las metas y objetivos que nos proponemos, es decir se relaciona con el nivel de consecución de nuestros propósitos, mientras que la eficiencia es la relación entre los recursos utilizados y los logros alcanzados.

13. Eficaz

Es un adjetivo utilizado para señalar la capacidad o habilidad de obtener los resultados esperados en determinada situación. Aplicado para personas e individuos, también puede ser eficaz un dispositivo, un tipo de tecnología un fenómeno natural y diversas cosas ya que no es necesariamente una posibilidad humana. Ser eficaz implica que la metodología de acción que se aplica (concientemente o no) es la apropiada y que por tanto, la consecuencia será la esperada para cada efecto.

13. Calidad total en educación

Si uno o más intervinientes en este proceso, no reúnen condiciones de calidad, aun así los demás sean excelentes, de seguro que el producto final será deficiente.

La calidad debe concretarse en el producto final, es decir en el alumno, pero como responsabilidad de los agentes educativos, beneficia a la institución y a la comunidad en su conjunto.

Finalmente, el elemento más valioso de la humanidad ya no es el dinero, ni los recursos naturales, sino la educación.

14. Gestión Universitaria

Es aprender a gestionar el conocimiento, gestionar la enseñanza, gestionar las investigaciones, gestionar los exiguos recursos con eficiencia, honradez, oportunidad y creatividad.

15. Calidad Universitaria

Se puede definir como las características de la Universidad que la hacen apta para satisfacer las necesidades de la sociedad en términos de formación, investigación y proyección social.

2.4.- BASE EPISTÉMICO

La presente investigación, muestra la realidad que surge hoy en día, la falta de la práctica del liderazgo de las autoridades y docentes y como este incide en la Calidad Académica en los alumnos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU, la práctica del liderazgo proactivo, democrático y estratégico implica también a la gestión universitaria de llevar acabo la gestión para una buena toma de decisiones, para el logro de los objetivos y proyectos.

Finalmente, se destaca la importancia que en consecuencia este avance en el siglo XXI la sociedad cambia se requiere de líderes con las expectativas de una nueva sociedad, la civilización científica y tecnológica acelera el desarrollo de la producción del conocimiento por lo tanto las autoridades, docentes y alumnos deben buscar la participación de la comunidad académica.

CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1.- TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación es descriptivo - correlacional porque se establecen descripciones sobre el liderazgo y la calidad académica y así mismo terminar su incidencia en la calidad académica de la Facultad de Ciencias Administrativas.

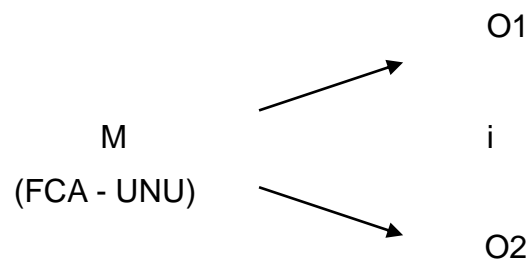
3.2.- DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN:

3.2.1.- Diseño.

El presente trabajo de investigación se adecúa al diseño no experimental en su variante transversal por ser una investigación de tipo descriptivo – explicativo, que es explicada dando sentido a la investigación y resultados alcanzados para luego analizarlos.

3.2.2- Esquema de Investigación:

Se realizará el trabajo incidental, de acuerdo al siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra (Facultad de Ciencias Administrativas –FCA - UNU.)

O1: Observaciones empíricas, sobre: Liderazgo

i: incidencia de la variable independiente en la variable dependiente

O2: Observaciones empíricas, sobre: Calidad académica.

3.3.- POBLACIÓN Y MUESTRA:

3.3.1.- Población y Muestra de estudio

POBLACIÓN – UNIVERSO		MUESTRA	
Total alumnos de la Fac.Cs.Adms de la UNU		Total alumnos (100) y padres de familia de (83) de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNU	
Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
350	100%	183	52%

Fuente : Oficina de Escalafón de la Dirección de Personal de la UNU

Elaboración: La investigadora

Formula de muestreo:

$$n = \frac{pq}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{pq}{N}}$$

Donde:

- **n** = Muestra
- **Z** = Coeficiente de confianza o valor crítico, su valor depende del nivel de confianza (como se trabajará al 95% de confiabilidad, entonces $Z = 1,96$)
- **p** = Proporción maestra de un género (50% es lo máximo)
- **q** = Proporción muestral del género complementario a "p" (50% es lo máximo)
- **E** = Error al estimar la media poblacional (se trabajará al 95% de confiabilidad, entonces la probabilidad de cometer el error será del 5%)
- **N** = Población

$$n = \frac{(0,5)(0,5)}{(1,96)^2 + \frac{(0,5)(0,5)}{350}} = \frac{0,25}{3,8416 + \frac{0,25}{350}} = \frac{0,25}{0,00065077 + 0,00071429} = \frac{0,25}{0,00136506} = 183$$

$$n = 183$$

3.4.- DEFINICIÓN OPERATIVA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

La recolección de datos a cabo gracias a la técnica de encuesta y cuestionario:

1. La Encuesta.

El uso de esta técnica permitirá, mediante el cuestionario, tener contacto directo con la unidad de análisis para la obtención de datos de la muestra con respecto a las variables de investigación. Para ello se diseñó un cuestionario de preguntas relacionados a sus variables.

2. La observación.

Se realizará empleando las guías de observación, con uso de los medios visuales directos e indirectos sobre la realidad operativa y efectos observables en forma cualitativa y cuantitativa, empleando los materiales e implementación tecnológica con que se cuenta que serán analizados de acuerdo a los objetivos propuestos en la investigación.

3.5.-TECNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACION DE DATOS

Los datos relacionados con esta investigación, se recolectaron mediante la técnica de revisión documental, haciendo uso del instrumento guía de observación. Para la aplicación de esta técnica fue necesario la revisión bibliográfica y la observación directa de documentos relacionados como el objeto de estudio.

CAPITULO IV

MARCO RESULTADOS

4.- PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1.- PRESENTACIÓN:

Los datos recolectados por aplicación de los métodos, técnicas e instrumentos de investigación están registrados y presentados en cuadros y gráficas, para el procesamiento, análisis e interpretación.

4.2. PROCESAMIENTO:

Los cuadros y gráficas que se presentan del N° 01 al 18 son el resultado de la aplicación de la prueba del Ji-Cuadrado, que corresponde a uno de los múltiples usos de la misma. En dichos casos, la prueba aplicada sirvió para establecer, si existen diferencias significativas o no entre las estimaciones, para establecer si es verdad o no lo observado o estimado frente a lo esperado teórico. Para efectos del procesamiento de los datos y obtención de las frecuencias teóricas o esperadas en la fórmula, se asume como si no hubiera diferencias significativas en las estimaciones, por ello, éstas se dividen en forma proporcional y equitativa en las diferentes categorías a considerarse en la escala de medición.

4.3. INTERPRETACIÓN.

Para interpretar el valor calculado se calculó el valor crítico; en el presente caso, dicho valor se obtuvo tomando la probabilidad de error o nivel de significación 0.05 y los grados de libertad (columnas $-1 = 2 \times$ filas $- 1 =$ g. l.). Aplicando un ejemplo, se tiene: $3-1 = 2 \times 5 -1 = 4 = 2 \times 4 = 8$ g.l

Consultada la tabla de valores X^2 , se obtuvo que para alfa 0.05 y 8 g.l. el valor crítico en la tabla estadística es de 15.51. En las tablas donde las categorías

de estimación tienen frecuencia cero (00), estas no fueron tomadas en cuenta para el cálculo de la prueba X^2 .

4.4 RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO.

Luego de haber determinado la validez de los instrumentos de las variables independientes y dependientes, dichos resultados presentamos a continuación le vamos a mostrar de manera independiente pregunta, cuadros estadísticos y gráficos.

VARIABLE INDEPENDIENTE

LIDERAZGO

DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO PROACTIVO

Indicador N°.01: Liderazgo con Misión compartida

Para obtener datos y asignar valor a la variable independiente en estudio, se formuló la siguiente interrogante *¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU, organizan y conducen el trabajo donde todos conocen la **misión institucional** y la comparten con los demás?* Los resultados fueron:

**CUADRO No. 01
MISIÓN COMPARTIDA**

ORD	DETALLE	RESULTADOS	
		fi	%
A	definitivamente, no	83	45
B	probablemente, si	6	3
C	probablemente, no	59	32
D	definitivamente, sí	27	15
E	no sabe/no opina	8	5
		183	100%

Fuente : El cuestionario
Elaboración: La investigadora

ANÁLISIS

En el cuadro N°.01 se observa que 83 (45%) de personas encuestadas opinan que la mayoría de las autoridades y docentes no conocen a plenitud la misión de la Facultad y no la comparten para conducir los esfuerzos al

logro de los resultados predeterminados; 6 personas (3%) opinan como probable; 59 personas (32%) lo consideran de no probable; 27 personas (15%) lo consideran que si lo hacen y 8 personas (5%) expresan no saber.

INTERPRETACIÓN Y CONCLUSIÓN PRELIMINAR

El análisis de los datos, presentado en la Tabla N°.01, permite afirmar con un nivel de significación de 5% ($\alpha = 0,05$) que no sigue una distribución constante ($\chi^2_c = 110.5595 > \chi^2_t = 15.51$) lo que indica que la percepción que tienen 183= (83+100) alumnos y personas de la sociedad civil encuestadas es que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas no tienen implantado la estrategia de misión compartida, ya que se demostró que no conocen a cabalidad la misión, finalidad o razón de ser de la Facultad y no realizan los esfuerzos para discutir y compartir la misión legal para orientar los esfuerzos hacia el cumplimiento de la razón de ser de la organización, hecho que no es apropiado para la conducción organizacional en estas coyunturas de competitividad.

GRAFICA N° 01



Elaboración: La investigadora

Indicador N° 02: Liderazgo con Visión compartida

Para obtener datos y asignar Valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: *¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU, organizan y conducen el trabajo*

donde todos conocen la visión institucional y la comparten con los demás?

Los resultados fueron:

CUADRO No. 02
VISIÓN COMPARTIDA

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		Fi	%
A	definitivamente, sí	36	20
B	probablemente, sí	17	9
C	probablemente, no	61	33
D	definitivamente, no	65	36
E	no sabe/ no opina	4	2
		183	100%

Fuente : El cuestionario
Elaboración: La investigadora

ANÁLISIS

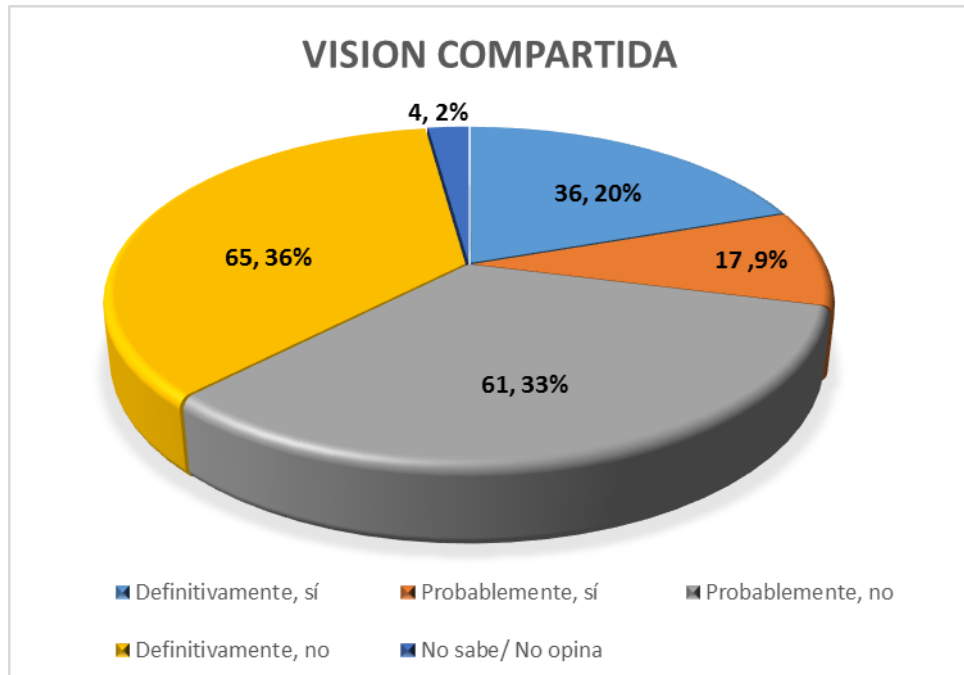
En el cuadro No.2 se observa que 36 encuestados (20%) responden que en definitiva que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas no tienen implantado la estrategia de visión compartida; 17 encuestados (9%) mencionan como probable; 61 encuestados (33%) refieren como no probable; 65 encuestados (36%) refieren que en definitiva no trabajan con visión compartida y solo 4 encuestados (2%) opina no saber.

INTERPRETACIÓN Y CONCLUSIÓN PRELIMINAR

El resultado del análisis de los datos, presentado en la Tabla N° 02, permite afirmar con un nivel de significación de 5% ($\alpha = 0,05$) no sigue una distribución constante ($\chi^2_c = 77.847 > \chi^2_t = 15.51$); es decir que la percepción que tienen la gran mayoría de alumnos y personas de la sociedad civil encuestadas es que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas, tampoco tienen implantado la estrategia de visión compartida, ya que se demostró que no conocen a cabalidad la visión, o el querer que sea la Facultad en 5 años y no realizan los esfuerzos para discutir y compartir la visión conjunta para orientar los esfuerzos para pasar del antes al después óptimo a la organización, hecho

que no es apropiado para la conducción organizacional en estas coyunturas de competitividad.

Gráfica N° 02



DIMENSIÓN II – LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

Indicador N° 03 – Liderazgo y Aprendizaje en Equipo

Para obtener datos y asignar valor a la variable independiente en estudio, se interrogó: *¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU, promueven el aprendizaje en equipo referente a la formación académica, investigación, extensión y proyección social acorde al nuevo entorno que rodea la organización universitaria que tiene efectos en su administración y resultados?* Los resultados fueron.

CUADRO No. 03

APRENDIZAJE EN EQUIPO

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		Fi	%
A	definitivamente , no	109	59
B	probablemente, no	53	29
C	no sabe / desconoce	7	4
D	probablemente , sí	7	4
E	definitivamente , sí	7	4
TOTAL		183	100%

Fuente : El cuestionario

Elaboración: La investigadora

ANÁLISIS

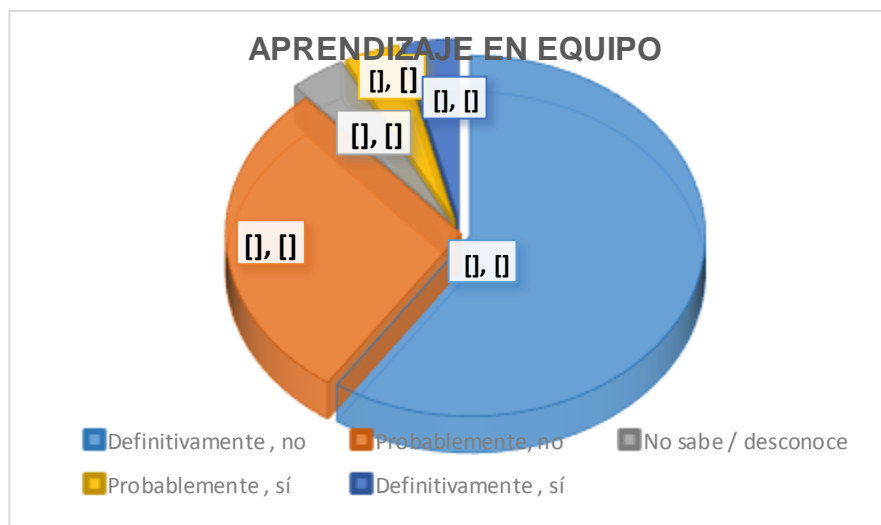
En el cuadro No. 03 se observa que 109 de los encuestados (59%) refieren que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas no tienen implantado la estrategia del aprendizaje en equipo en cuanto a la formación académica, investigación, extensión universitaria y proyección social; 53 encuestados que representa el (29%) consideran como no probable; 7 encuestados (4%) expresan no saber; 7 encuestados (4%) refieren como probable y 7 encuestados (4%) restante opinan que en definitiva no se hace aprendizaje en equipo.

CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 222.383$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 222.383 > X^2 c = 15.51$
6. **Interpretación y Conclusión Preliminar**

Se afirma que es verdad que la mayoría de las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU, no promueven el aprendizaje en equipo referente a la formación académica, investigación, extensión y proyección social acorde al nuevo entorno que rodea la organización universitaria que, finalmente, tiene efectos en su administración y resultados

Grafica No. 3



Elaboración: La investigadora

Indicador N°.04: Trabajo en Equipo

Para obtener datos y asignar el valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: Por los resultados que se observan, ¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU, promueven el Trabajo en Equipo para optimizar la formación académica, investigación, extensión y proyección social acorde al nuevo entorno que rodea la organización universitaria con mejora en su administración y resultados? Los resultados fueron:

CUADRO No. 04

TRABAJO EN EQUIPO

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		Fi	%
A	definitivamente, sí	41	22
B	probablemente, sí	22	12
C	definitivamente, no	62	34
D	probablemente, no	43	24
E	no sabe/ no opina	15	8
		183	100

Fuente : El Cuestionario
Elaboración: La investigadora

ANÁLISIS

En el cuadro No.04 se observa que 41 encuestados (22%) encuestadas estiman que en definitiva las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU, no promueven el Trabajo en Equipo; 22 encuestados (12%) refieren como de probable; el 62 encuestados (34%) refieren que en definitiva no realizan dicho trabajo; 43 encuestados (24%) refieren como no probable y 15 de los encuestados (8%) expresan no saber prefiriendo no opinar.

CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

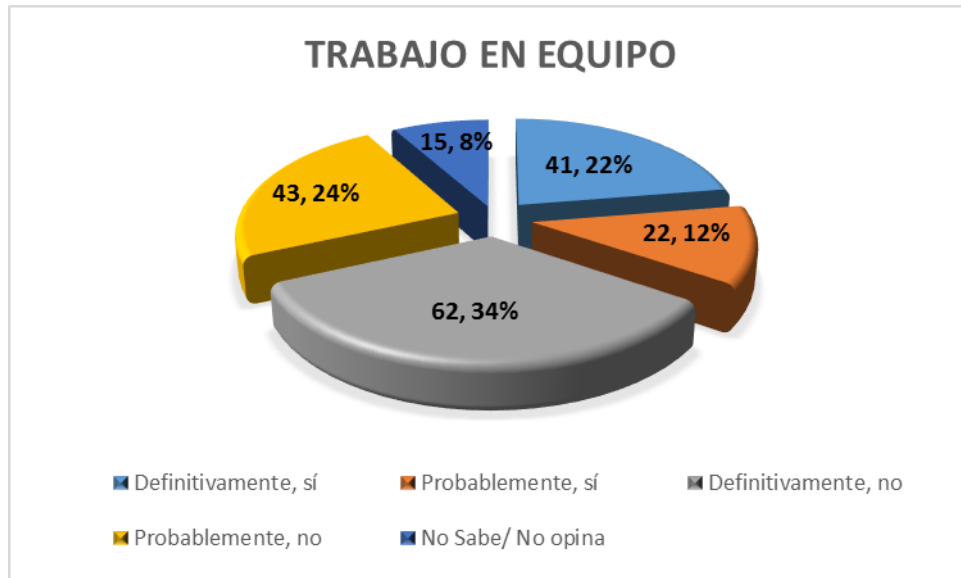
1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 37.8470$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 37.8470 > X^2 c = 15.51$

6.- Interpretación y Conclusión Preliminar

Se afirma que es verdad que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU, no realizan los esfuerzos necesarios*

ni crean las condiciones adecuadas y oportunas para promover el Trabajo en Equipo con el propósito de optimizar la formación académica, investigación, extensión y proyección social acorde al nuevo entorno que rodea la organización universitaria que proveerá mejoras en su administración y resultados.

Gráfica N° 04



Elaboración: La investigadora

Indicador N° 05 – Nuevos dominios personales

Para obtener datos y asignar valor a la variable independiente en estudio se pregunto: *¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizan los esfuerzos necesarios para promover el desarrollo de nuevas competencias y capacidades de los alumnos que repercutirá en beneficio de la sociedad ucayalina?* Los resultados fueron:

CUADRO NO. 5

NUEVOS DOMINIOS PERSONALES

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		Fi	%
a	Definitivamente sí	15	8
b	Probablemente sí	32	17
c	No sabe / desconoce	14	8
d	Probablemente no	57	31
e	Definitivamente no	65	36
TOTAL		183	100

Fuente : El cuestionario
Elaboración: La investigadora

ANÁLISIS:

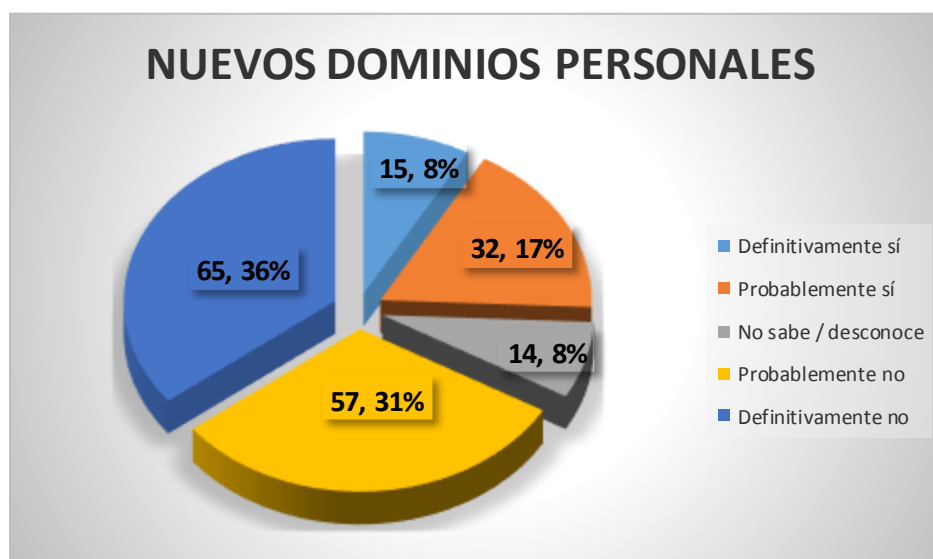
En el cuadro No.5 se observa que el 36% de los 65 encuestados estima que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU no realizan los esfuerzos ni crean las condiciones necesarios para promover el desarrollo de nuevas competencias y capacidades de los alumnos*; el 31% de los 57 encuestados considera de no probable; el 17% de los 32 encuestados lo considera de probable; el 8% de los 15 encuestados considera que sí lo hacen y el 8% de los 14 encuestados expresan no saber prefiriendo no opinar.

CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 60.688$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 60.688 > X^2 c = 15.51$
6. **Interpretación y Conclusión Preliminar**

Se afirma que es verdad que el 75%= (8+31+36) de los encuestados estiman que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU no realizan los esfuerzos ni crean las condiciones necesarios para promover el desarrollo de nuevas competencias y capacidades de los alumnos que de manera significativa repercute en contra del desarrollo y bienestar general de la sociedad Ucayalina.*

Gráfica N° 05



Elaboración: La investigadora

Indicador N° 06: Gestión participativa

Para obtener datos y dar valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: *¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizan los esfuerzos y crean las condiciones adecuadas y oportunas para promover la gestión de tipo participativo, consensuado y de modo concertado?* Los resultados fueron:

CUADRO NO. 6
PROMOCIÓN DE LA GESTIÓN PARTICIPATIVA

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		Fi	%
a	Definitivamente, no	91	50
b	Probablemente, no	67	36
c	No sabe / desconoce	16	9
d	Probablemente, sí	9	5
e	Definitivamente, no	0	0
TOTAL		183	100

Fuente : El Cuestionario
Elaboración: La investigadora.

ANÁLISIS

En el cuadro No.06 se observa que el 50% de los 91 encuestados expresan que en definitiva no promueven la gestión participativa, consensuada ni concertada; el 36% de los 67 encuestados dice que probable no lo realizan; el 5% de los 9 encuestados dice que si es probable y el 9% de los 16 encuestados no sabe, prefiriendo no opinar.

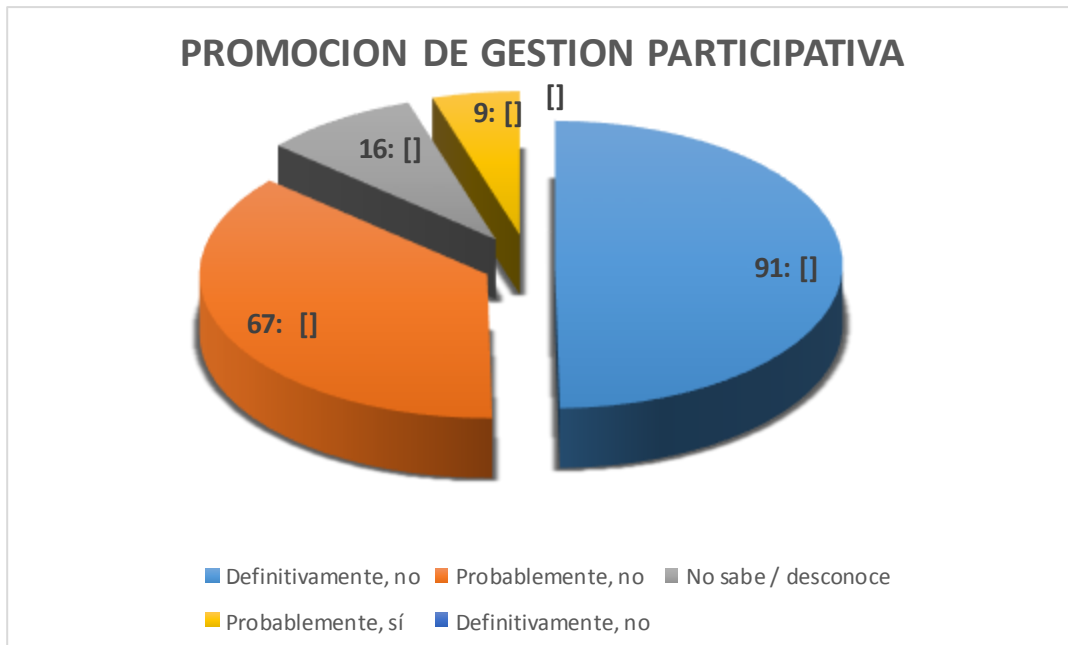
CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 175.114$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 175.114 > X^2 c = 15.51$
6. **Interpretación y Conclusión Preliminar**

Se afirma que es verdad que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU no realizan los esfuerzos ni crean las*

condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover la gestión de tipo participativo, consensuado y de modo concertado que permitiría realizar alianzas estratégicas y compromisos con involucramiento de los agentes en el cambio y transformación de la Facultad.

Gráfica N° 06



Elaboración: La investigadora

DIMENSIÓN III – LIDERAZGO ESTRATÉGICO

Indicador N°.07 – Desarrollo del Pensamiento Sistémico.

Para obtener datos y asignar valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: *¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizan los esfuerzos y crean las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover el funcionamiento estructurado, interrelacionado y articulado de los asuntos en la Facultad.?* Los resultados fueron:

**CUADRO No. 07
DESARROLLO DEL PENSAMIENTO SISTÉMICO**

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		Fi	%
a	Definitivamente, no	114	62
b	Probablemente, no	42	23
c	No sabe / desconoce	17	9
d	Probablemente, si	5	3
e	Definitivamente, sí	5	3
TOTAL		183	100

Fuente : El Cuestionario
Elaboración: La investigadora

ANÁLISIS

En el cuadro No.07 se observa que el 62% de los 114 encuestados, consideran que en definitiva no lo hacen; el 23% de los 42 encuestados considera como no probable; el 3% de los 5 encuestados sí considera como probable, el otro 3% de los 5 encuestados dice que sí lo hacen y el 9% de los 17 encuestados refiere no saber, prefiriendo no opinar.

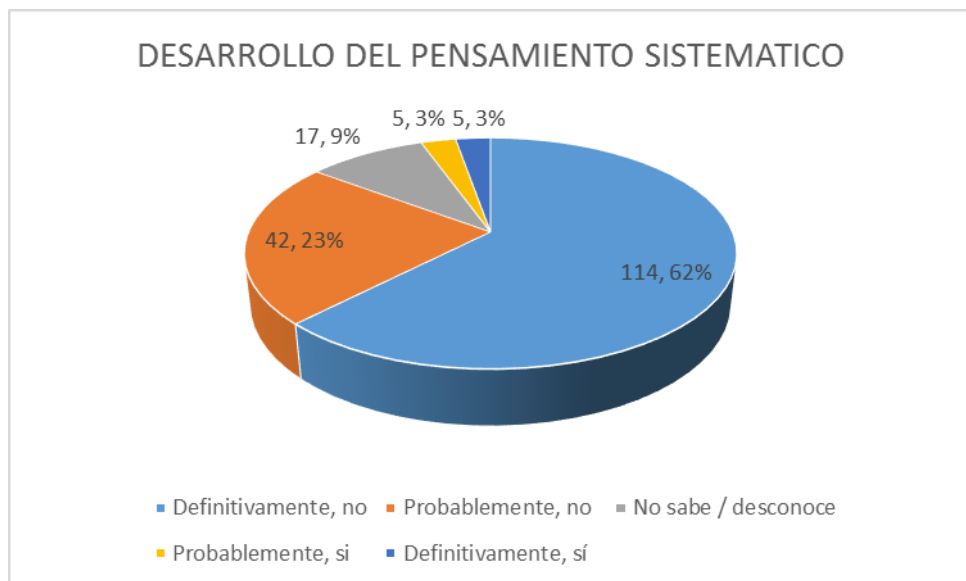
CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 246.327$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 246.327 > X^2 c = 15.51$

6.- Interpretación y Conclusión Preliminar

Se afirma que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU no realizan los esfuerzos ni crean las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover el funcionamiento estructurado, interrelacionado y articulado de los asuntos en la Facultad con visión a largo plazo en la contribución al cambio y transformación de la realidad..*

Gráfica N° 07



Elaboración: La Investigadora.

Indicador N° 08 – Desarrollo del Pensamiento Estratégico

Para obtener datos y asignar valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: ¿Cree Ud. que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizan los esfuerzos y crean las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover en los alumnos del desarrollo del pensamiento estratégico referido al desarrollo de los asuntos con visión a largo plazo y no de corto plazo?*. Los resultados fueron:

CUADRO No.8
DESARROLLO DEL PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		Fi	%
A	Definitivamente sí	35	19
B	Probablemente sí	68	37
C	No sabe / desconoce	29	16
D	Probablemente no	24	13
E	Definitivamente no	27	15
TOTAL		183	100

Fuente : El Cuestionario.
Elaboración: La Investigadora

ANÁLISIS:

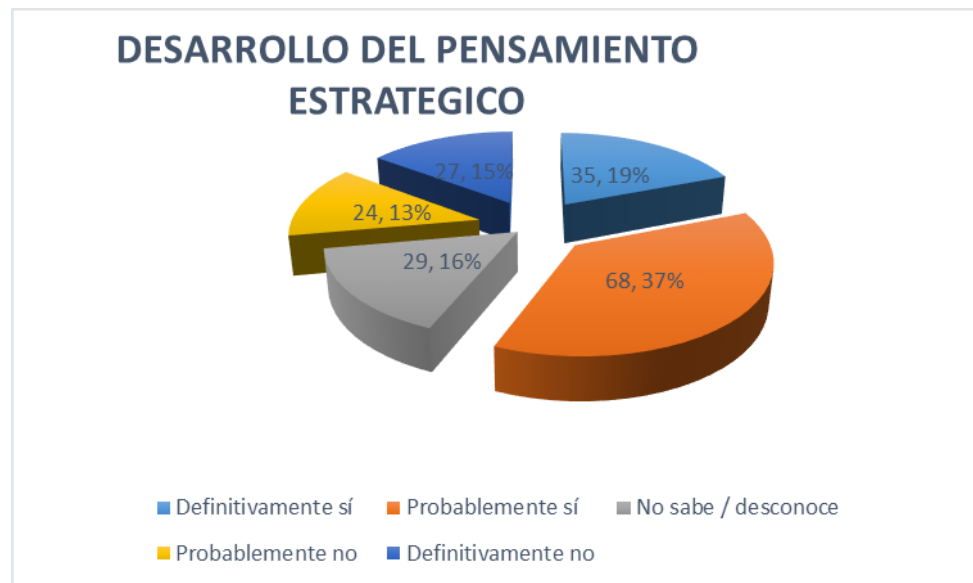
En el cuadro No. 08 se observa que el 19% de los 35 encuestados refiere que *sí realizan los esfuerzos*; el 37% de los 68 encuestados dice que *si es probable que lo hagan*; el 13% de los 24 encuestados considera que *no*; el 15% de los 27 encuestados refiere que *en definitiva no lo realizan* y el 16% de los 29 encuestados refiere que *no sabe prefiriendo no opinar*.

CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 35.4426$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 35.442 > X^2 c = 15.51$
6. **Interpretación y Conclusión Preliminar**

Se afirma que es verdad que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU no realizan los esfuerzos ni crean las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover el desarrollo del pensamiento estratégico con visión a largo plazo y no de corte cortoplacista ya que es necesario sentar las bases para lograr solidez y sostenibilidad del funcionamiento estructurado, interrelacionado y articulado de los asuntos en la Facultad*

Gráfica N° 08



Elaboración: La Investigadora.

VARIABLE DEPENDIENTE- CALIDAD EDUCATIVA

DIMENSIÓN IV – EFICIENCIA EDUCATIVA

Indicador N° 09 – Plan Estratégico Participativo y Concertado

Para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó: *¿Considera Ud., que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizaron los esfuerzos y crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover la participación en la formulación del Plan Estratégico de la Facultad aprobándola por consenso y de modo concertado los asuntos a desarrollarse a largo plazo?* Los resultados fueron:

CUADRO No. 09
PLAN ESTRATÉGICO CONCERTADO

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		Fi	%
a	Insuficiente	56	31
b	Poco	59	32
c	Casi nada	28	15
d	Suficiente	16	9
e	Bastante	24	13
TOTAL		183	100

Fuente : El cuestionario
El Investigador: La investigadora

ANÁLISIS:

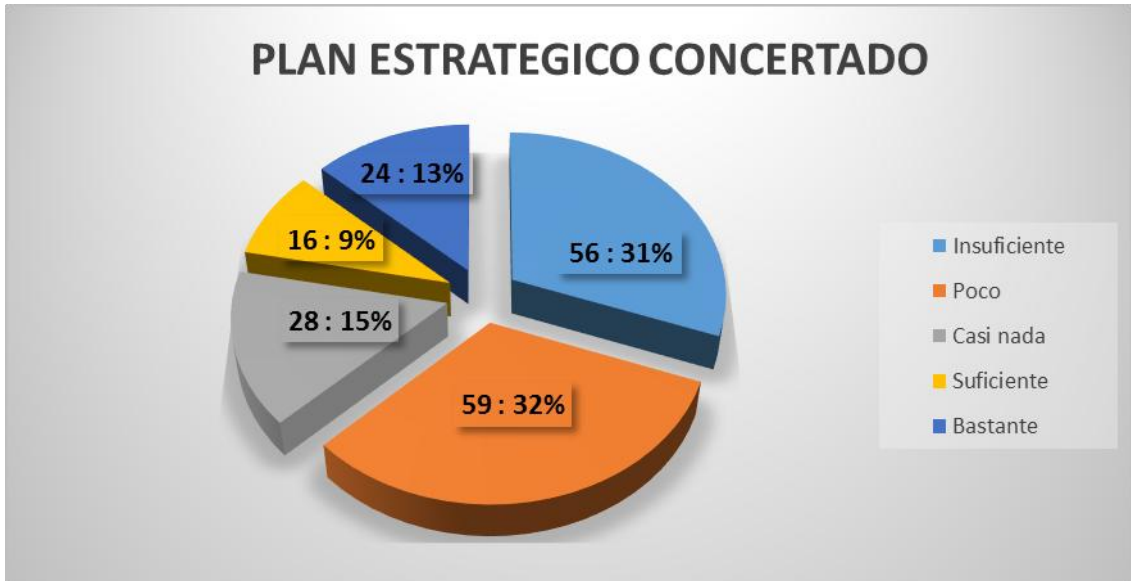
En el cuadro No. 09 se observa que el 31% de los 56 encuestados estiman es insuficiente *los esfuerzos realizados*; el 32% de los 59 encuestados considera de poco; el 15% de los 28 encuestados lo considera como de casi ningún esfuerzo; El 9% de los 16 encuestados estima de suficiente y el 13% de los 24 encuestados lo considera como bastante el esfuerzo realizado.

CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 41.945$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 41.945 > X^2 c = 15.51$
6. **Interpretación y Conclusión Preliminar**

Se afirma que es verdad que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU no realizan los esfuerzos ni crean las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover la participación de los alumnos y de la sociedad civil del Ucayali en la formulación del Plan Estratégico afín de que ésta sea de tipo consensuado y concertado para enrumbar, cooperativamente, hacia el desarrollo fuerte y sostenible de la región.*

Gráfica N° 09



Elaboración: La investigadora

Indicador N° 10 – Plan de Calidad Educativa

Para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente en estudio, se interrogó *¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizan los esfuerzos y crean las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover la participación de los alumnos y sociedad civil de Ucayali en la formulación y aprobación del Plan de Calidad Educativa, en forma consensuada y concertada?* Los resultados fueron:

CUADRO No.10

PLAN DE CALIDAD EDUCATIVA CONCERTADA

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		Fi	%
a	Definitivamente, no	39	21
b	Probablemente, no	91	50
c	No sabe / desconoce	9	5
d	Probablemente, sí	28	15
e	Definitivamente, sí	16	9
TOTAL		183	100

Fuente : El Cuestionario

ANÁLISIS

En el Cuadro No.10 se observa que el 21% de los 39 encuestados refieren que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU*

no realizaron esos esfuerzos: el 50% de los 91 encuestados lo considera como no probable el esfuerzo realizado; el 15% de los 28 encuestados lo considera como probable; el 9% de los 16 encuestados dice que sí, en definitiva y el 5% de los 9 encuestados opina no saber prefiriendo no opinar-

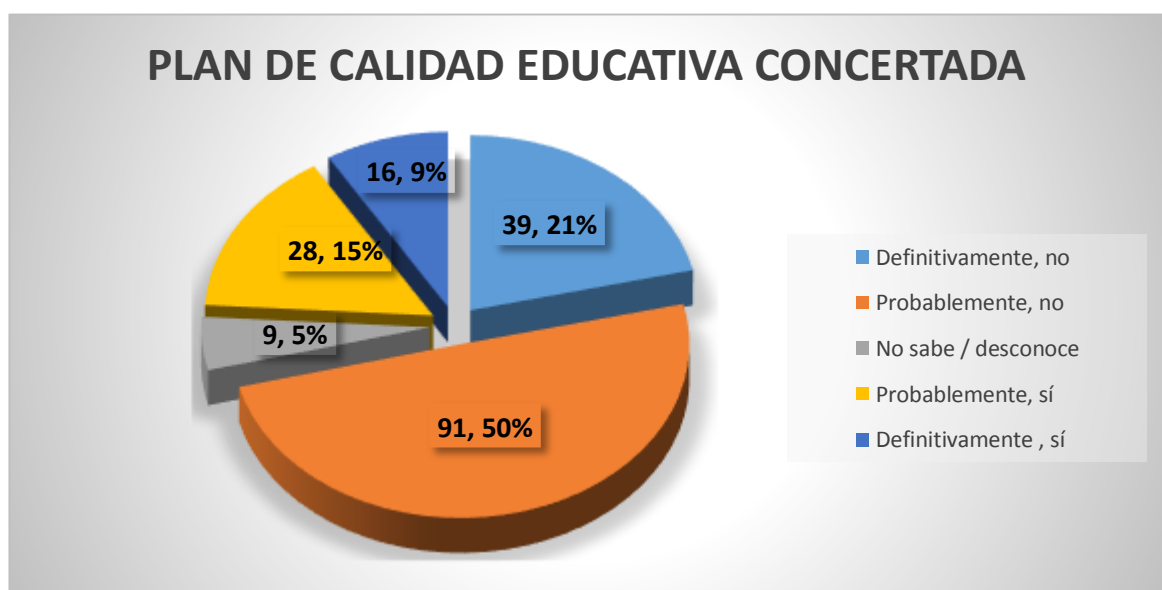
CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 115.442$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 115.442 > X^2 c = 15.51$

6. Interpretación y Conclusión Preliminar

Se afirma que el 71%= (21+50) de los encuestados estiman que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU no realizaron los esfuerzos ni crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover la participación de los alumnos y agentes de la sociedad civil en la formulación del Plan de Calidad Educativa con el propósito de llegar a acuerdos en consenso y de modo concertado con el propósito de involucrar y comprometer el esfuerzo cooperativo en el logro de los objetivo de formación académica de calidad*

Gráfica N° 10



Elaboración: La Investigadora

Indicador N° 11 – Plan Operativo y Presupuesto Concertado.

Para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente en estudio, se interrogo ¿Cree Ud. que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizaron los esfuerzos y crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover la participación en la formulación y aprobación del Plan Operativo y Presupuesto, en forma consensuada y concertada que facilite, en el corto plazo, el desarrollo interrelacionado y articulado de los asuntos en la Facultad durante el año 2014?* Se obtuvo los siguientes resultados.

**CUADRO No.11
PLAN OPERATIVO Y PRESUPUESTO CONCERTADO**

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		Fi	%
a	Definitivamente, sí	0	0
b	Probablemente, sí	25	14
c	No sabe / desconoce	9	5
d	Probablemente, no	37	20
e	Definitivamente, no	112	61
TOTAL		183	100

Fuente : El Cuestionario

Elaboración: La investigadora.

ANÁLISIS

En el Cuadro No.11 se observa que el 61% de los encuestados estiman que no realizaron los esfuerzos adecuados para tal propósito; el 20% lo considera como no probable. El 14% lo considera probable y el 5% indica que no sabe prefiriendo no opinar.

CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 216.462$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 216.462 > X^2 c = 15.51$
6. **Interpretación y Conclusión Preliminar**

Se afirma que es verdad que el 81%= (61+20) de los encuestados estiman que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias*

Administrativas de la UNU no realizaron los esfuerzos ni crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover la participación de los alumnos y agentes de la sociedad del Ucayali en la formulación y aprobación concertada del Plan Operativo y Presupuesto del 2010 que facilite el desarrollo interrelacionado y articulado de los asuntos propios de la Facultad

Gráfica N° 11



Elaborado por: La Investigadora.

Indicador N° 12 – Alianzas Estratégicas

Para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó: *¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizaron los esfuerzos y crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover las alianzas estratégicas con entidades externas a la Facultad para llegar a firmar Convenios en beneficio de la formación profesional de los estudiantes de la Facultad?* Los resultados fueron:

CUADRO No. 12

ALIANZAS ESTRATÉGICAS

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		fi	%
A	Bastante el esfuerzo	17	9
B	Poco esfuerzo	136	74
C	No sabe/ No opina	8	5
D	Mucho esfuerzo	6	3
E	Probablemente, se hizo	16	9
TOTAL		183	100

Fuente : El Cuestionario
Elaboración: La Investigadora

ANÁLISIS

En el Cuadro No.12 se observa que el 74% de los encuestados consideran que es poco o reducido el esfuerzo realizado para este propósito; el 9% lo considera, bastante. El 9% lo considera como probablemente suficiente. El 3% como mucho esfuerzo realizado y el 5% manifiesta que no sabe prefiriendo no opinar.

CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 339.978$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 339.978 > X^2 c = 15.51$
6. **Interpretación y Conclusión Preliminar**

Se afirma que el 74% de los encuestados consideran que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU no realizaron los esfuerzos ni crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover las alianzas estratégicas con entidades externas a la Facultad que facilite la firma de Convenios en beneficio de la formación profesional de los estudiantes.*

Gráfica N° 12



DIMENSIÓN V - EFICACIA EDUCATIVA

Indicador N° 13 – Egresados con dominio de la gestión administrativa

Para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó: *¿Cree Ud., que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizaron los esfuerzos y crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para garantizar el dominio real de la gestión administrativa por parte de los estudiantes de la Facultad?* Los resultados fueron:

CUADRO No. 13

EGRESADOS QUE DOMINAN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		fi	%
a	Definitivamente, no	46	25
b	Probablemente, no	81	44
c	No sabe / desconoce	5	3
d	Probablemente, sí	28	15
e	Definitivamente, sí	23	13
TOTAL		183	100

Fuente : El Cuestionario
Elaboración: La investigadora

ANÁLISIS

En el cuadro No.13 se observa que el 44% de los encuestados estiman que en su gran mayoría, los egresados no dominan el proceso de la gestión administrativa; el 25% lo considera como probable que dominan; el 15% dice que es probable; el 13% expresa que definitivamente sí, domina ese proceso y el 3% expresa que no sabe prefiriendo no opinar.

CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 90.633$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 90.633 > X^2 c = 15.51$

6. Interpretación y Conclusión Preliminar

Se puede afirmar que el 69%= (25+44) de los encuestados afirman que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU no realizaron los esfuerzos ni crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para garantizar el dominio real del proceso de la gestión administrativa por parte de los estudiantes de la Facultad limitando su accionar eficaz en la gerencia de las empresas que tenga bajo su responsabilidad.*

Gráfica N° 13



Elaboración: La Investigadora.

Indicador N° 14 – Egresados con negocio propio (que generan su empresa y/o negocio)

Para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó: *¿Cree usted que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU. Realizaron los esfuerzos y crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para garantizar que los egresados se encuentren en condiciones de constituir su propia empresa y/o negocio con la garantía de sobrevivencia, crecimiento, desarrollo y sostenibilidad?* Los resultados fueron:

CUADRO No.14

EGRESADOS CON NEGOCIO PROPIO

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		fi	%
a	Definitivamente sí	30	16
b	Probablemente sí	30	16
c	No sabe / desconoce	96	53
d	Probablemente no	18	10
e	Definitivamente no	9	5
TOTAL		183	100

Fuente : El Cuestionario
Elaboración: La investigadora

ANÁLISIS:

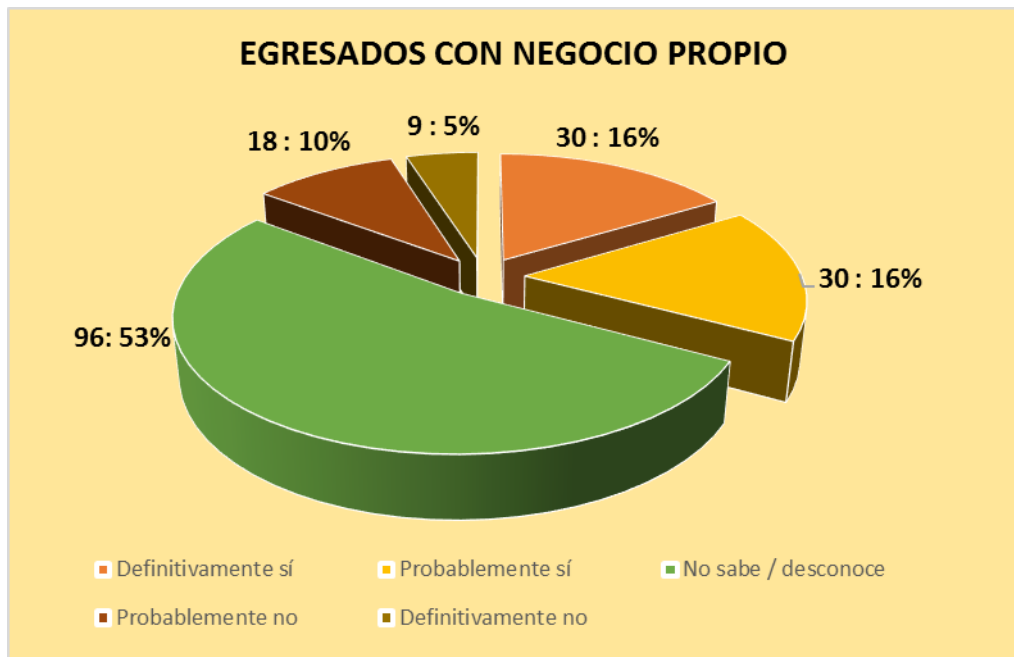
En el cuadro No. 14 se observa que el 53% de los encuestados expresan que no saben y por lo tanto desconocen que los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU hayan constituido su empresa y/o negocio propio; el 16% lo consideran que sí; el otro 16% como probablemente que si. El 10% como no probable y el 5% como que no, en definitiva.

CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 129.049$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 129.049 > X^2 c = 15.51$
6. Interpretación y Conclusión Preliminar

Se afirma que es verdad que la mayoría de los encuestados expresan que desconocen que los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU hayan constituido su empresa o negocio ya que observan que la mayoría de ellos laboran en el sector público o privado.

Gráfica N° 14



Indicador N° 15 – Egresados Emprendedores e Innovadores

Como otro aspecto deseable para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente en estudio, se interrogó: *¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizaron los esfuerzos y crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para garantizar que los estudiante durante su formación profesionales desarrollen habilidades, capacidades y destrezas para ser emprendedores, creativos e innovadores dentro de este mundo competitivo?* Se encontró como resultado:

CUADRO No. 15

EGRESADOS EMPRENDEDORES E INNOVADORES

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		Fi	%
A	Definitivamente, no	84	46
B	Probablemente, no	45	25
C	No sabe / desconoce	8	4
D	Probablemente , sí	16	9
E	Definitivamente, sí	30	16
TOTAL		183	100

Fuente : El Cuestionario
Elaboración: La investigadora

ANÁLISIS

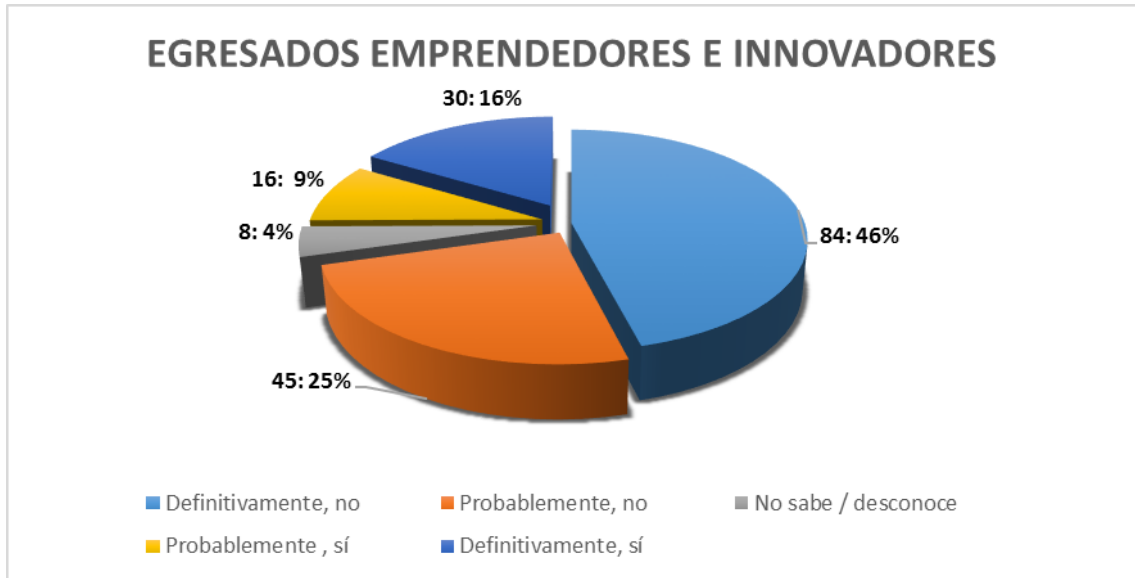
En el cuadro No. 15 se observa que el 46% de los encuestados estiman que no tuvieron esa formación profesional; el 25% lo considera como probable; el 16% dice que sí tuvieron ésa formación profesional; el 9% lo considera como probable ése esfuerzo realizado y el 4% expresa que no sabe prefiriendo no opinar.

CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 98.448$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 98.448 > X^2 c = 15.51$
6. **Interpretación y Conclusión Preliminar**

Se afirma que es verdad que el 71%= (46+25) de los encuestados estiman que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU no realizaron los esfuerzos ni crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para garantizar que los egresados tengan desarrollados las habilidades, capacidades y destrezas para ser emprendedores, creativos e innovadores para responder a las demandas y exigencias dentro de este mundo competitivo.*

GRÁFICA N° 15



Elaboración: La investigadora.

DIMENSIÓN VI – EFECTIVIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Indicador N° 16 - Contribución al cambio y transformación social

Para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó: ¿Cree usted que los Profesionales que egresan de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU constituyen verdaderos agentes para el cambio y transformación de la realidad regional de Ucayali y del Perú? Los resultados fueron:

CUADRO No. 16
PROFESIONES EGRESADOS

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		Fi	%
A	Definitivamente, no	36	20
B	Probablemente, no	96	52
C	No sabe / desconoce	8	4
D	Probablemente, sí	14	8
E	Definitivamente, sí	29	16
TOTAL		183	100

Fuente : El Cuestionario

Elaboración: La Investigadora.

ANÁLISIS

En el cuadro No. 16 se observa que el 52% de los encuestados estiman que es probable que los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU no constituyan agentes para el cambio y transformación de la realidad regional. El 20% considera que en definitiva no lo son; el 16% lo considera en definitivamente que sí lo son; El 8% como probablemente y el 4% expresa que no sabe prefiriendo no opinar.

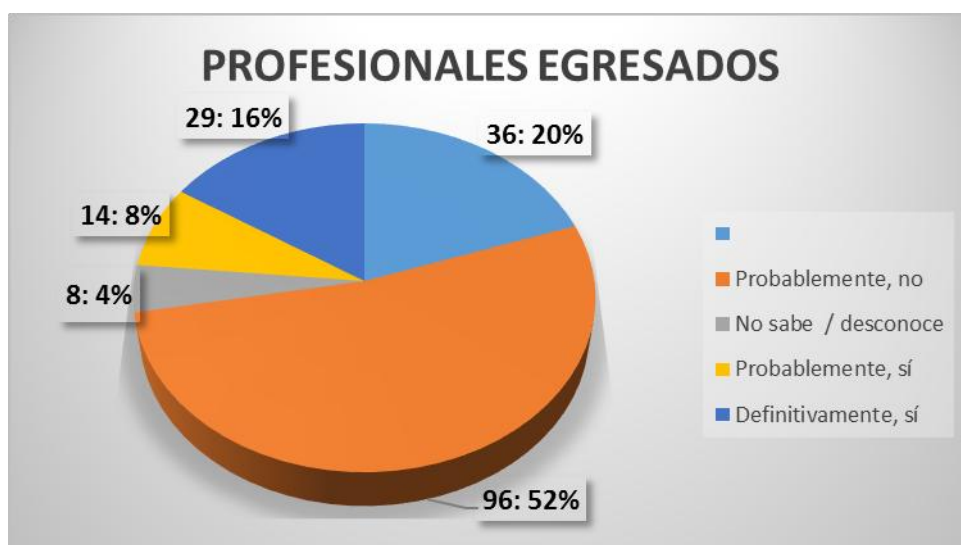
CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 134.295$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 134.295 > X^2 c = 15.51$

6. Interpretación y Conclusión Preliminar

Se afirma que es verdad que el 73% de los encuestados consideran que los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU no constituyen verdaderos agentes para el cambio y transformación de la realidad regional y del país, por los resultados obtenidos en cada indicador estudiado haciéndose necesaria el rediseño de la gestión académica, en investigación, extensión universitaria y proyección social.

Gráfica N° 16



Elaborado por: La investigadora

Indicador N°17 – Egresados con demanda laboral

Para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó: ¿Cree, usted que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizaron los esfuerzos y crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para garantizar que los egresados logren espacios laborales inmediatos en las empresas de la localidad a nivel público y privado?* Los resultados encontrados, son:

CUADRO No. 17
EGRESADOS CON DEMANDA LABORAL

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		Fi	%
a	Insuficiente esfuerzo	49	27
b	Poco	87	48
c	Mucho	21	11
d	No sabe / desconoce	9	5
e	Quizá	17	9
TOTAL		183	100

Fuente : El Cuestionario
Elaboración: La investigadora

ANÁLISIS

En el cuadro No. 17 se observa que el 48% de los encuestados estiman que es insuficiente el esfuerzo realizado para este propósito; el 27% lo considera de poco el esfuerzo realizado; el 11% refiere de mucho el esfuerzo realizado; el 9% indica que quizás lo hicieron y el 5% expreso no saber prefiriendo no opinar.

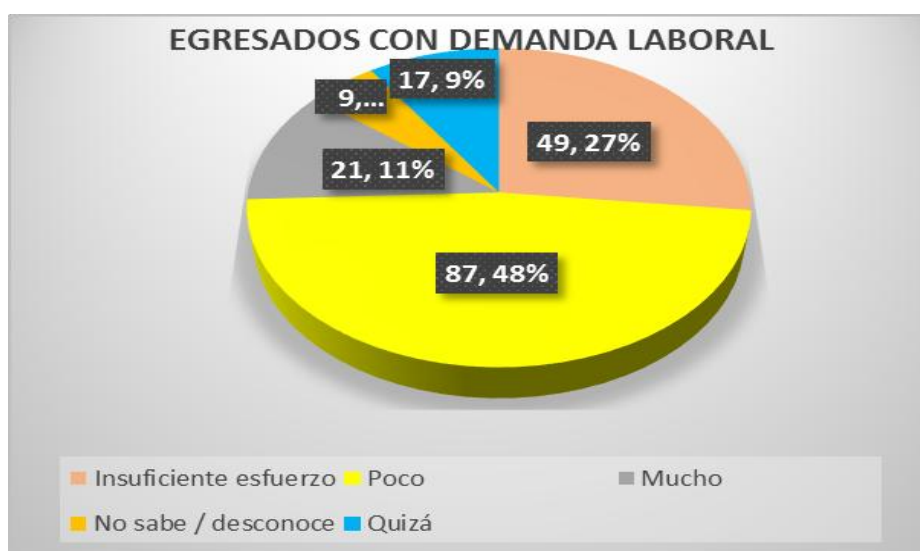
CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 111.562$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 111.562 > X^2 c = 15.51$
6. Interpretación y Conclusión Preliminar

Se afirma que el 75%= (27+48) de los encuestados estiman que *las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de*

la UNU no realizaron los esfuerzos ni crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para garantizar que los egresados logren espacios laborales inmediatos en las empresas de la localidad a nivel público y privado viéndose no apoyados por sus autoridades y docentes dejándole a su libre ubicación.

Gráfica N° 17



Elaborado por : La investigadora.

Indicador N°.18 – Acreditación Universitaria de la Facultad

Para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó: ¿Cuál cree usted que es el la variable más importante que debe tenerse en consideración para suprimir legalmente una Facultad de una Universidad Pública? Los resultados fueron:

CUADRO No. 18

ACREDITACIÓN DE LA FACULTAD

ORD.	DETALLE	RESULTADO	
		fi	%
A	Ineficiencia Académica	41	22
B	Ineficiencia financiera	15	8
C	Falta liderazgo en gestión	68	37
D	No cumplir su misión legal	14	8
E	Ineficiencia de liderazgo social como agente de cambio.	45	25
TOTAL		183	100

Fuente : El Cuestionario

Elaboración: La investigadora

ANÁLISIS

En el cuadro No. 18 se observa que el 37% de los encuestados refieren que debe suprimirse una Facultad por falta de liderazgo en la gestión; el 22% lo considera por ineficiencia académica. El 25% por ineficiencia social como agente de cambio. El 8% expresa por no cumplir su misión legal. Un 8% considera por ineficiencia financiera.

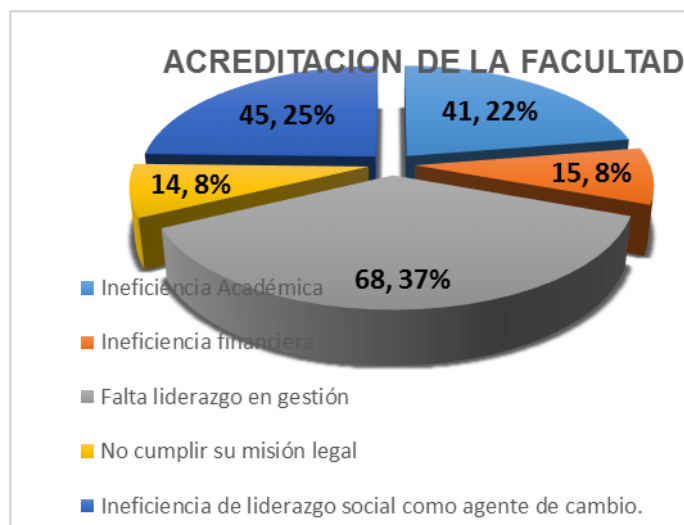
CALCULO DEL VALOR CRÍTICO

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: 8
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 56.098$
4. Valor de $X^2 c = 15.51$
5. Comparación $X^2 = 56.098 > X^2 c = 15.51$

6. Interpretación y Conclusión Preliminar

Se afirma que es verdad que el 84% = (22+37+25) de los encuestados expresan que una Facultad académica de la Universidad Pública debe ser suprimida por acuerdo de la Asamblea Universitaria cuando obtiene malos resultados como consecuencia de: falta de liderazgo en la gestión universitaria con resultados pobres en formación académica, investigación, extensión universitaria y proyección social; además por, ineficiencia académica, ineficiencia social por falta de liderazgo en la gestión como agente de cambio; por no cumplir su misión legal, y cuando llegue a ineficiencia financiera.

Gráfica N° 18



Elaborado por: La investigadora

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1- PRESENTACIÓN

En esta parte se presenta los resultados de trabajo de campo contrastados con: el problema planteado, los objetivos establecidos, las hipótesis definidas, los antecedentes de la investigación, el marco teórico, el marco metodológico, alcanzado la opinión del interpretación y conclusión de los resultados.

5.2- CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS CON EL PROBLEMA, OBJETIVOS E HIPÓTESIS

5.2.1.- CON EL PROBLEMA GENERAL

¿Cómo el liderazgo de las autoridades y docentes tendrá incidencia en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali durante el año 2014?

En esta parte, se hace el resumen de la información para facilitar el análisis cualitativo y cuantitativo de los datos obtenidos que permiten dar valor a las variables en estudio: Independiente (Liderazgo) y Dependiente (Incidencia en la Calidad Académica). Con el resultado de las encuestas, se elaboró los cuadros, tablas y gráficas, con expresión cualitativa y numérica por cada una de las dimensiones evaluadas, descartando aquellos indicadores que, al ser examinados por los encuestados proporcionaron informaciones cualitativas no sujeta a la escala de medición ordinal utilizada en la mayoría de ellos. Indico que el proceso seguido en forma general tiene el siguiente procedimiento: Cada dimensión evaluada está expresada en un cuadro en el cual se considera las frecuencias concernientes a las estimaciones que ha merecido el objeto evaluado frente a una escala de medición ordinal que posee cinco categorías (a, b, c, d, e), las cuales, para efectos del cálculo

son reemplazados por números que varían del 5 al 1, quedando establecida de la siguiente manera:

a = 5 - muy favorable, excelente, muy bueno

b = 4 - favorable, bueno

c = 3 - poco favorable, regular (patrón mínimo de referencia)

d = 2 - desfavorable, malo

e = 1 - muy desfavorable, muy malo

Para saber, si la información procesada es verdadera y no aleatoria o debida a errores no sistemáticos se calcularon las pruebas de significación y de precisión, respectivas.

Para la prueba de hipótesis se consideró que la escala de estimación arriba mencionada, posee límites reales que van desde 0,5 à 5,5 y que el límite real de las estimaciones poco favorable es de 3,5. Este el valor considerado como patrón mínimo de referencia permite traducir la estructura semántica de la hipótesis general a una expresión estadística conforme lo establecido en la prueba de la hipótesis.

Así se considera que las estimaciones son favorables si superan esta valor de 3,5. Por ello es que en el presente trabajo la hipótesis se traduce de la siguiente manera:

$H_0 < 3,5$ (Hipótesis Nula)

$H_a > 3,5$ (Hipótesis Alterna)

Se calculó también la prueba de Ji- cuadrada mediante una tabla de contingencias en la cual se colocan las frecuencias obtenidas en cada uno de los aspectos o elementos evaluados. Como se sabe, esta prueba compara una distribución de frecuencias esperadas o teóricas, las frecuencias esperadas correspondientes a cada celda, se obtienen según el procedimiento que establece:

$f_e = (\text{sub. total columna} \times \text{sub. total fila}) / \text{total general}$

La fórmula de Ji-cuadrada = $\chi^2_c = (f_o - f_e)^2 / f_e$ = frecuencia observada, medida o empírica y f_e = frecuencia teórica o esperada.

Para interpretar el valor calculado es necesario obtener el valor crítico o tabulado y que es el límite entre la región de aceptación o de rechazo de la hipótesis nula, para lo cual se requiere:

a.- Establecer el nivel de significación a través del valor de Alfa o probabilidad de error (0,05).

b.- Obtener los grados de libertad, multiplicando:

$$\text{Columna} - 1 \times \text{filas} - 1 = 5 - 1 \times 2 - 1 = 4 \text{ g.l}$$

5.2.2. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON OBJETIVO GENERAL

OBJETIVO GENERAL

“Determinar la incidencia del liderazgo de las autoridades y docentes en la calidad académica de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Facultad de la Universidad Nacional de Ucayali durante el año 2014”

Los valores obtenidos por las estimaciones dadas, ha permitido establecer que cada dimensión e indicador, evaluada, se encuentran bien percibidas o definidas por los encuestados, tal como se aprecia en el cuadro resumen siguiente:

CUADRO No. 19

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA POR INDICADORES DE ESTIMACIÓN: Variable Independiente: LIDERAZGO

Nº Orden	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA					Σ	x
			1	2	3	4	5		
			e	D	c	b	a		
I	LIDERAZGO PROACTIVO	1. Misión compartida	8	54	177	24	415	678	3.70
		2. Visión compartida	4	130	183	68	180	565	3.09
		3. Aprender en equipo	7	14	21	212	545	799	4.37
II	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	4. Trabajo en equipo	15	86	186	88	205	580	3.17
		5. Dominios Personales	65	114	42	128	75	424	2.31
		6. Gestión participativa	0	18	48	268	455	789	4.31
III	LÍDER ESTRATEGICO	7. Pensamiento sistémico	5	10	51	168	570	804	4.39
		8. Pensamiento estratégico	27	48	87	272	175	609	3.32
SUB – TOTAL			131	474	795	1228	2620	5248	28.67
							Promedio Calculado:	3.58	

Fuente : Gráfico N° 01 al 08
Elaboración: La investigadora.

ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y CONCLUSIÓN PRELIMINAR

Se observa las distribuciones de frecuencias por indicadores de estimación correspondiente a la variable independiente: **Liderazgo**, donde se identifica que existen promedios de estimaciones elevadas, que corresponden a los indicadores N°. 1, 3, 6 y 7 considerándose como favorables y reales en el proceso investigador, superando el promedio calculado de 3.50 (patrón mínimo de referencia). Los desfavorables tenemos a los indicadores N°. 2, 4, 5 y 8

CUADRO No.20
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA POR INDICADORES DE ESTIMACIÓN:
Variable Dependiente: CALIDAD ACADEMICA

Nº ORDEN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA					Σ	x
			1	2	3	4	5		
			E	D	C	B	a		
IV	EFICIENCIA EDUCATIVA	9.Plan Estratégico Concertado	24	32	84	236	280	656	3.58
		10.Plan de Calidad Educativa Concertada	16	56	27	364	195	658	3.59
		11.Plan Operativo Concertado	112	74	27	100	0	313	1.71
		12.Alianzas Estratégicas	16	12	24	544	85	681	3.72
		13.Dominio gestión administrativa	23	56	15	324	230	648	3.54
V	EFICACIA EDUCATIVA	14. Egresado con negocio propio	9	36	288	120	150	603	3.29
		15.Egresado emprendedor	30	32	24	180	420	686	3.74
		16.Contribución al cambio social	29	28	24	384	180	645	3.52
		17.Demanda laboral	17	18	63	348	245	691	3.77
VI	EFFECTIVIDAD EN FORMACIÓN PROFESIONAL	18. Acreditación de la Facultad	45	28	204	60	205	542	2.96
		SUB – TOTAL	321	372	780	2660	1990	6123	33.42
		TOTAL GENERAL	PROMEDIO CALCULADO (V.D) 452 846 1575 3888 4610 11371					3.34	
			-----					62.13	
			PROMEDIO GENERAL					4.17	

Fuente : Gráfico N°. 09 al 18

Elaboración: La investigadora.

ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y CONCLUSIÓN PRELIMINAR

Se observa las distribuciones de frecuencias por indicadores de estimación correspondiente a la variable dependiente: **Calidad Académica**, donde se identifica que existen promedios de estimaciones elevadas, que corresponden a los indicadores N°. 9, 10, 12, 13, 15, 16 y 17 considerándose como favorables y reales en el proceso investigador, superando el promedio calculado de 3.50 (patrón mínimo de referencia); y, los de baja estimación lo encontramos en los indicadores N°. 11, 14 y 18, haciéndose necesaria implementar las estrategias para superar estas deficiencias.

5.2.2.1. PRUEBA ESTADÍSTICA GENERAL CON JI - CUADRADA

En esta etapa se realiza el procesamiento de la Escala de Estimación Global aplicando la prueba de la ji cuadrada cuya tabla de contingencia se detalla a continuación:

CUADRO No. 21
ESCALA DE ESTIMACIÓN GLOBAL

FRECUENCIA OBSERVADA (Fo)	1	2	3	4	5	TOTAL
V. Independiente	131	474	795	1228	2620	5248
V. Dependiente	321	372	780	2660	1990	6123
TOTAL	452	846	1575	3888	4610	11371
FRECUENCIA ESPERADA (Fe)	1	2	3	4	5	TOTAL
V. Independiente	183	308	636	1675	1983	4785
V. Dependiente	219	368	758	1974	2363	5682
TOTAL	402	676	1394	3694	4346	10467

Fuente; Cuadro 19 y 20

Elaboración: La Investigadora.

5.2.2.2.- DEMOSTRACIÓN CON LA PRUEBA: JI CUADRADA

$$\chi^2_c = (f_o - f_e)^2 / f_e$$

$$\chi^2_c = (131 - 183)^2 / 183 + \dots + (1990 - 2363)^2 / 2363 = 467.02$$

$$\chi^2_c = 467.02$$

5.2.3.- CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS GENERAL:

Los resultados demuestran fehacientemente que:

Se acepta la hipótesis Alternativa, que refiere:

Ha - El liderazgo: proactivo, democrático y estratégico de las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, incide negativamente en la calidad académica durante el año 2014, ya que la sociedad percibe que no produjo egresados: con dominio eficaz de la gestión administrativa, emprendedores e innovadores sin generar empresas que no contribuyeron al cambio y transformación de la realidad social, económica y tecnológica de Ucayali.

Se rechaza la Hipótesis Nula, que refiere:

Ho. El liderazgo: proactivo, democrático y estratégico de las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, incide positivamente en la calidad académica durante el año 2014, ya que la sociedad percibe que produjo egresados: con dominio eficaz de la gestión administrativa, emprendedores e innovadores, generadores de empresas que contribuyeron al cambio y transformación de la realidad social, económica y tecnológica de Ucayali.

Estimación con el Patrón Mínimo de Referencia:

Ha \geq 3.5 Límite superior real del intervalo que corresponde a la categoría de estimación: buena, muy buena, de la escala de medición utilizada en el instrumento.

Ho $<$ 3.5 Límite mínimo real del intervalo que corresponde a la categoría de estimación: regular, mala, de la escala de medición utilizada en el instrumento.

CONCLUSIONES

1.- En esta tesis se ha demostrado la incidencia del liderazgo de las autoridades y docentes en la calidad académica de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali durante el año 2014, logrando resolver los problemas y los objetivos planteados, se demostró y probó las hipótesis mediante los procedimientos estadísticos y metodológicos.

2.- En esta tesis de investigación quedo demostrada que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU no realizaron los esfuerzos ni crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para implantar, producir y desarrollar los estilos de liderazgo proactivo, democrático y estratégico que permita el logro de los objetivos con la calidad académica de los alumnos.

3.- Quedo demostrado que el no uso de los estilos de liderazgo en la gestión académica que realizaron las autoridades y los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU, por lo tanto la sociedad actual necesita de la formación de líderes que propicien una integración intelectual, emocional, consoliden su equipo de trabajo fortaleciendo el liderazgo enfocado a fortalecer lo académico.

4.- .Quedo demostrado que las autoridades y docentes de la facultad de Ciencias Administrativas de la UNU no realizaron los esfuerzos ni crearon las condiciones necesarias, para contar con los elementos necesarios que garanticen, la eficiencia, la eficacia y la efectividad con la calidad académica en beneficio de los estudiantes y de la sociedad ucayalina.

5. Cada variable, dimensión contiene una interpretación y conclusión preliminar demostrado mediante el cálculo del valor crítico y la barra de prueba de hipótesis cualitativo y cuantitativo.

SUGERENCIAS

1.- Las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU deben tener herramientas actualizadas que les permita establecer las condiciones adecuadas para dirigir, hay que liderar y para liderar hay que conocer los diferentes tipos y enfoques de liderazgo. Otorgarle el valor que merece, el ejercicio del liderazgo en nuestro quehacer, sin perder nunca la visión de que los estudiantes de hoy, que serán los líderes del mañana.

2.- Las autoridades y docentes de la facultad de ciencias administrativas de la UNU deben tener mucha actitud positiva y emprendedora que caracteriza a un líder. Los líderes deben tener muy presente su autoconocimiento, ser coherente entre lo que planea y lo que realiza, practicar la ética, los valores, la responsabilidad, el conocimiento, lo sociocultural y los avances de la tecnología, estos pueden ser factores para lograr el éxito.

3.- Las autoridades y docentes de la facultad de ciencias administrativas de la UNU deben mejorar los canales de comunicación para lograr los objetivos, asimismo la mayor participación de la comunidad académica universitaria para su integración.

4.- Las autoridades y docentes de la facultad de Ciencias Administrativa de la UNU para mejorar la carencia de liderazgo y calidad académica deben de trabajar en equipo. La sociedad actual necesita de la formación de líderes que propicien una integración intelectual, emocional, consoliden su equipo de trabajo fortaleciendo el liderazgo enfocado a fortalecer lo académico.

5.- Las autoridades y docentes de la facultad de ciencias administrativas de la UNU deben de implantar y desarrollar los estilos de liderazgo proactivo, democrático y estratégico, ya que la falta de liderazgo de las autoridades y docentes influye negativamente en los jóvenes estudiantes. El alumno debe sentirse a gusto en el salón de clase, relacionado con un clima agradable y de respeto en el cual el maestro cumple un importante papel propiciando un clima de colaboración y compañerismo.

BIBLIOGRAFÍA

- AVILA ACOSTA, Roberto B. "Metodología de la Investigación": Cómo elaborar. Editorial Estudios y Ediciones RA. Lima. 2001
- BURCH, John; STRATER, Félix. Sistema de Información: Teoría y Práctica. Editorial Limusa 1981 10ª reimpresión 1990 –México.
- CHIAVENATO, IDALBERTO (2009), Comportamiento organizacional, pág. 24.
- IDALBERTO CHIAVENATO. Teoría General de la Administración.3ra Edic. Editor: Mc.Graw-Hill- 2006-Mexico
- CARRASCO DÍAZ, Sergio (2005). "Metodología de la Investigación Científica" Edición: 1ra. Editorial San Marcos- Perú.
- MIGUEL ÁNGEL CORNEJO (1997), "El poder del Líder, pág. 12.
- CHUQUIMIA CH. Rider C. La Cultura Organizacional como vía a la excelencia Revista educación y conocimiento. Universidad Mayor de San Marcos. Editorial Limusa. México.
- DALESIO IPINZA, FERNANDO,(2010) "Liderazgo y Atributos Gerenciales" pág. 5.
- RICHARD DAFT (2006)," La experiencia del liderazgo" pág. 520
- DILTS, ROBERT (1998), "Liderazgo Creativo" pág. 22 – 23.
- DRUCKER, PETER (1996), "El líder del futuro" pág. 50.
- FISHMAN, DAVID (2005), El Liderazgo transformador, pág. 36-37.
- CARLOS FOSCA (2005) "La medición de la calidad universitaria en el ranking internacional. Revista Palestra. PUCP. Lima-Perú.
- HARRINGTON James (1998). Como Implementar la Calidad Productividad. Madrid- MacGraw-Hill.
- HARRINGTON James. Cómo Mejorar los Procesos de la Empresa. Edit. Limusa - 2da Edición-Bogotá-Colombia. McGraw Hill, 1997.
- IBARRA VALDEZ, David. La Organización Emprendedora. 1ra. Edición.- Editorial Limusa S.A. mar.2004 de C.V. Grupo Noriega Editores Balderas 95-Mximo DF 2005.
- KAPLAN Robert Y NORTON David. El Cuadro de Mando Integral – Editorial: Gestión 2000, 1997. 3ra Edición.

LYNCH L. Richard – CROSS Kevin F. (2003). La Mejora Continua: Patrones de medida. Editor: Deusto S.A. 1993- Madrid-Barcelona.

MOLINAR, M. & VELASQUEZ L. (2005) Liderazgo en la labor docente. Mexico: Trillas.(pág. 65).

MORRIS, Daniel – BRANDON, Joe. Reingeniería como aplicarla con éxito en los negocios, Editorial Mc. Graw Hill – Bogotá – Colombia. 1994.

MORRISEY George L. (1976). Administración por Objetivos y Resultados- Colombia – Fondo Educativo Interamericano.

O'DONNELL KOONTZ, WEHRICH. Liderazgo- Principio de Administración 8va Edición. Ed. Mc. Harold Graw-Hill – Ed. Inglesa – 1985-México.

PARDINAS, Felipe. (1978). Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Editorial Siglo XXI.-Edición Reimpresa 1989- México. Capítulo 4 y 5.

D.A. Rodríguez, I (Ed.). El nuevo perfil del profesor universitario en el EEES: claves para la renovación metodológica (pp.81-113) Valladolid: Universidad Europea Miguel de Cervantes.

PETER M. SENGE (1998), “La Quinta Disciplina”, pág. 343

ZABALZA, M. (2008) El trabajo por competencias en la enseñanza universitaria.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LIDERAZGO Y CALIDAD ACADEMICA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL UCAYALI - 2014”

	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INVESTIGACION
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL		
¿Cómo el liderazgo de las autoridades y docentes tendrá incidencia en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali durante el año 2014?	Determinar la incidencia del liderazgo de las autoridades y docentes en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali durante el año 2014.	El liderazgo de las autoridades y docentes incide significativamente en la calidad académica de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali, durante el año 2014.	VARIABLE INDEPENDIENTE: (X) LIDERAZGO Indicadores: – Liderazgo Proactivo – Liderazgo Democrático – Liderazgo Estratégico	1. Tipo de Investigación Descriptivo Explicativo 2. Nivel de Investigación Descriptivo 3. Método de Investigación Transversal
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE: (Y) CALIDAD ACADEMICA Indicadores: – Eficiencia – Eficacia – Efectividad DIMENSIONES: – Misión compartida – Visión compartida – Aprendizaje en equipo – Trabajo en equipo – Desarrollo de nuevos dominios personales – Gestión participativa y concertada. – Contribución al cambio y transformación de la realidad. – Demanda de egresados con ocupación laboral inmediata. – Acreditación Social de la Universidad Nacional del Ucayali.	4. Diseño de la Investigación No experimental 5. Población 350 Alumnos de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali 6. Muestra 100 alumnos y 83 padres de familia de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali 7. Técnicas Encuestas Entrevistas Observación Análisis Documental 8. Instrumentos Guía de Observación Guía de Análisis Documental Cuestionarios. Guía de entrevistas
<ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera el Liderazgo Proactivo de las autoridades y docentes tendrá incidencia en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014? ¿De qué manera el Liderazgo Democrático de las autoridades y docentes tendrá incidencia en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014? ¿De qué manera el Liderazgo Estratégico de las autoridades y docentes tendrá incidencia en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014? 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer la incidencia del Liderazgo Proactivo de las autoridades y docentes en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014. Determinar la incidencia del Liderazgo Democrático de las autoridades y docentes en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014. Precisar la incidencia del Liderazgo Estratégico de las autoridades y docentes en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014. 	<ul style="list-style-type: none"> El Liderazgo Proactivo de las autoridades y docentes incide significativamente en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014 El Liderazgo Democrático de las autoridades y docentes incide significativamente en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014 El Liderazgo Estratégico de las autoridades y docentes incide significativamente en la calidad académica en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Ucayali, durante el año 2014. 		

ENCUESTA A FUNCIONARIOS, JEFES DE AREAS, PESONAL ADMINISTRATIVO Y USUAERIOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVESIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Instrucciones:

La presente encuesta tiene como finalidad recabar información relacionada con la investigación titulada "LIDERAZGO Y CALIDAD ACADEMICA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI – 2014".

Indicador Planeación

CUESTIONARIO

Agradeceré marcar solo con un aspa (X) la respuesta que a su juicio considere la más acertada

1. ¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la facultad de Ciencias Administrativas tiene las herramientas actualizadas que les permiten organizar y lideran el trabajo donde todos conocen la misión institucional y la comparten con los demás?
 - a) Definitivamente no
 - b) Probablemente si
 - c) Probablemente no
 - d) no sabe/no opina
2. ¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU, organizan y conducen el trabajo donde todos conocen la visión institucional y la comparten con los demás?
 - a) Definitivamente si
 - b) Probablemente si
 - c) Probablemente no
 - d) Definitivamente no
 - e) no sabe/no opina
3. ¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU, promueven el aprendizaje en equipo referente a la formación académica, investigación, extensión y proyección social acorde al nuevo entorno que rodea la organización universitaria que tiene efectos en su administración y resultados?
 - a) Definitivamente no
 - b) Probablemente no
 - c) No sabe/desconoce
 - d) Probablemente si
 - e) Definitivamente si
4. ¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU, promueven el Trabajo en Equipo para optimizar la formación académica, investigación, extensión y proyección social acorde al nuevo entorno que rodea la organización universitaria con mejora en su administración y resultados?
 - a) Definitivamente si
 - b) Probablemente si
 - c) Definitivamente no

- d) Probablemente no
 - e) No sabe/no opina
5. ¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizan los esfuerzos necesarios para promover el desarrollo de nuevas competencias y capacidades de los alumnos que repercutirá en beneficio de la sociedad ucayalina?
- a) Definitivamente si
 - b) Probablemente si
 - c) No sabe/desconoce
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no
6. ¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizan los esfuerzos y crean las condiciones adecuadas y oportunas para promover la gestión de tipo participativo, consensuado y de modo concertado?
- a) Definitivamente no
 - b) Probablemente no
 - c) No sabe/desconoce
 - d) Probablemente si
 - e) Definitivamente no
7. ¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizan los esfuerzos y crean las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover el funcionamiento estructurado, interrelacionado y articulado de los asuntos en la Facultad?
- a) Definitivamente no
 - b) Probablemente no
 - c) No sabe /desconoce
 - d) Probablemente si
 - e) Definitivamente si
8. ¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizan los esfuerzos y crean las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover en los alumnos del desarrollo del pensamiento estratégico referido al desarrollo de los asuntos con visión a largo plazo y no de corto plazo?
- a) Definitivamente si
 - b) Probablemente si
 - c) No sabe/desconoce
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no
9. ¿Considera Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizaron los esfuerzos y crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover la participación en la formulación del Plan Estratégico de la Facultad aprobándola por consenso y de modo concertado los asuntos a desarrollarse a largo plazo?
- a) Insuficiente
 - b) Poco
 - c) Casi nada
 - d) Suficiente
 - e) Bastante

10. ¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizan los esfuerzos y crean las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover la participación de los alumnos y sociedad civil del Ucayali en la formulación y aprobación del Plan de Calidad Educativa, en forma consensuada y concertada?
- Definitivamente no
 - Probablemente no
 - No sabe/desconoce
 - Definitivamente si
 - Probablemente si
11. ¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizaron los esfuerzos y crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover la participación en la formulación y aprobación del Plan Operativo y Presupuesto, en forma consensuada y concertada que facilite, en el corto plazo, el desarrollo interrelacionado y articulado de los asuntos en la Facultad durante el año 2014?
- Definitivamente si
 - Probablemente si
 - No sabe/desconoce
 - Probablemente no
 - Definitivamente no
12. ¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizaron los esfuerzos y crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para promover las alianzas estratégicas con entidades externas a la Facultad para llegar a firmar Convenios en beneficio de la formación profesional de los estudiantes de la Facultad?
- Bastante el esfuerzo
 - Poco esfuerzo
 - No sabe/no opina
 - Mucho esfuerzo
 - Probablemente se hizo
13. ¿Cree Ud., que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizaron los esfuerzos y crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para garantizar el dominio real de la gestión administrativa por parte de los estudiantes de la Facultad?
- Definitivamente no
 - Probablemente no
 - No sabe/desconoce
 - Probablemente si
 - Definitivamente si
14. ¿Cree usted que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizaron los esfuerzos y crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para garantizar que los egresados se encuentren en condiciones de constituir su propia empresa y/o negocio con la garantía de sobrevivencia, crecimiento, desarrollo y sostenibilidad?
- Definitivamente si
 - Probablemente si

- c) No sabe/desconoce
 - d) Probablemente no
 - e) Definitivamente no
15. ¿Cree Ud. que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizaron los esfuerzos y crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para garantizar que los estudiantes durante su formación profesional desarrollen habilidades, capacidades y destrezas para ser emprendedores, creativos e innovadores dentro de este mundo competitivo?
- a) Definitivamente no
 - b) Probablemente no
 - c) No sabe/desconoce
 - d) Probablemente si
 - e) Definitivamente si
16. ¿Cree usted que los Profesionales que egresan de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU constituyen verdaderos agentes para el cambio y transformación de la realidad regional del Ucayali y el Perú?
- a) Definitivamente no
 - b) Probablemente no
 - c) No sabe/desconoce
 - d) Probablemente si
 - e) Definitivamente si
17. ¿Cree, usted que las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNU realizaron los esfuerzos y crearon las condiciones necesarias, adecuadas y oportunas para garantizar que los egresados logren espacios laborales inmediatos en las empresas de la localidad a nivel público y privado?
- a) Insuficiente esfuerzo
 - b) Poco
 - c) Mucho
 - d) No sabe/desconoce
 - e) Quizá
18. ¿Cuál cree usted que es la variable más importante que debe tenerse en consideración para suprimir legalmente una Facultad de una Universidad Pública?
- a) Ineficiencia académica
 - b) Ineficiencia financiera
 - c) Falta liderazgo en gestión
 - d) No cumplir su misión legal
 - e) Ineficiencia de liderazgo social como agente de cambio.