

**ARTIGO** <https://doi.org/10.22481/praxisedu.v16i40.6912>**IDENTIDAD DEL LÍDER COMO POTENCIAL EN EL DESARROLLO DE VALORES PERSONALES DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS EN EL PERÚ**

IDENTITY OF THE LEADER AS POTENTIAL IN THE DEVELOPMENT OF PERSONAL VALUES OF UNIVERSITY STUDENTS IN PERU

IDENTIDADE DO LÍDER COMO POTENCIAL NO DESENVOLVIMENTO DE VALORES PESSOAIS DE ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS NO PERU

*Doris Elida Fuster Guillén*

Universidad Privada San Juan Bautista, Lima – Perú

*Juan Pablo Vílchez Miranda*

Universidad Tecnológica del Perú, Lima – Perú

*Edwin Hernan Ramirez Asis*

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Lima – Perú

**Resumo:** O objetivo da pesquisa foi determinar a influência da identidade do líder e o vínculo com os valores pessoais em estudantes universitários, uma vez que esse aspecto é essencial em sua formação abrangente, o que implica em colocar em prática uma carreira profissional com dignidade. O trabalho foi estruturado sob o paradigma positivista, com abordagem quantitativa, método hipotético dedutivo, estudo substantivo e desenho da pesquisa não experimental. A população foi composta por 998 alunos pertencentes a seis escolas profissionais; a amostra foi de 278 indivíduos selecionados de forma aleatória e estratificada. Os instrumentos de pesquisa foram submetidos à validade de conteúdo. A validade do construto foi confirmada pelo KMO (, 616) e pelo teste de esfericidade de Bartlett (sig. = 000); Da mesma forma, a confiabilidade foi estimada pelo alfa de Cronbach, com valores de 0,843 identidade de líder e 0,867 para valores pessoais. Os resultados mostraram que o potencial da identidade do líder dependia da formação, decisão e prática de valores pessoais assumidos por estudantes universitários, determinados com os valores de Rho de Spearman.

**Palavras-chave:** Liderança, Líder, Identidade, Valores, Ética, Ideais.

**Abstract:** The purpose of the research was to determine the influence of the leader's identity and the link to personal values in university students, since this aspect is essential in their comprehensive training, which entails putting into practice a professional career with dignity. The work was structured under the positivist paradigm, with a quantitative approach, deductive hypothetical method, substantive study, and non-experimental research design. The population consisted of 998 students belonging to six professional schools, the sample was 278 individuals selected in a random and stratified way. The research instruments were subjected to content validity. Construct validity was confirmed by KMO (, 616) and Bartlett's sphericity test (sig. =, 000); Likewise, reliability was estimated by Cronbach's alpha, with values of .843 leader identity and .867 for personal values. The

results showed that the potential of the leader's identity was contingent on the formation, decision and practice of personal values assumed by university students, determined with the values of Rho de Spearman.

**Keywords:** Leadership, Leader, Identity, Values, Ethics, Ideals.

**Resumen:** La investigación tuvo como propósito determinar la influencia de la identidad del líder y el vínculo a los valores personales en estudiantes universitarios, ya que dicho aspecto es indispensable en su formación integral, que conlleve poner en práctica de forma digna una carrera profesional. El trabajo se estructuró bajo el paradigma positivista, de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, estudio sustantivo, diseño de investigación no experimental. La población estuvo constituida por 998 estudiantes pertenecientes a seis escuelas profesionales, la muestra fue de 278 individuos seleccionados de forma aleatoria y estratificada. Los instrumentos de investigación se sometieron a la validez de contenido. La validez de constructo se confirmó por medio de KMO (.616) y la prueba de esfericidad de Bartlett (sig. = ,000); asimismo la fiabilidad se estimó por alpha de Cronbach, con valores de ,843 identidad del líder y ,867 para valores personales. Los resultados mostraron que el potencial de la identidad del líder estuvo supeditado a la formación, decisión y la práctica de valores personales que asuman los estudiantes universitarios, determinados con los valores de Rho de Spearman.

**Palabras clave:** Liderazgo, Líder, Identidad, Valores, Ética, Ideales.

## Introduction

No cabe duda que existe la urgencia de contar con líderes capaces de generar cambios sustanciales sea donde los mismos se requieran (Mena, 2019; Pertúz, 2018). La razón primaria de ello radica en evitar, entre otros aspectos, la lacra de la corrupción, ya que en la coyuntura actual se perciben casos de corrupción, donde la sociedad peruana no es la excepción del caso (Valenzuela, 2019). Al día de hoy, no existe país, región, bloque o continente que no padezca los efectos de este oneroso flagelo ya que el perjuicio generado por la corrupción, han superado las fronteras; ello debido a una débil formación de líderes con valores cimentados (Díaz et al., 2019).

Cuando los valores, la moralidad y la personalidad no han sido establecidos de modo adecuado bajo circunstancias naturales en el proyecto de líder, estos se llegan a perder cuando dichos individuos asumen algún cargo o ejercen el poder. Por lo anterior descrito se destaca la importancia de tener buenos líderes, que posean integridad moral, priorizando siempre sus valores; por lo que se busca contar con líderes exitosos que se proyecten hacia el bienestar social, que conduzca a la mejora continua, demostrando servicio de calidad humana, siempre sustentado en ideales y grandes valores. Actualmente se tiene una gran variedad de trabajos acerca del estudio sobre la temática del liderazgo (Manzano, Mejía y Bautista, 2019; Mateus,

2019; Onofre, 2018; Pico y Coello, 2018). Según Capa, Miguel y Capa (2018, p.274), debe asumirse que el liderazgo es “una herramienta clave para alinear los intereses individuales a los de la organización”. Un aspecto más valorativo es lo propuesto por Altamirano et al. (2019), quienes lo enfocaron como un asunto sustentado en los valores. Por otro lado, Baque et al., (2018, p.565) estipulan que el potencial de un liderazgo efectivo radica en “actitudes y acciones motivadoras, lo que contribuye con el bienestar del ambiente laboral y el desempeño de sus colaboradores”. Roza, Flores y Gutiérrez (2019), sostuvieron que el liderazgo debe ser entendido como el factor clave en los procesos de gestión que van a gravitar en la concreción efectiva de los derroteros organizacionales en su conjunto. Según lo planteado por Añasco et al. (2018), el papel que desarrolla un líder, es determinante para generar satisfacción dentro de los componentes de la organización, asumido desde la concepción empresarial contemporánea. Por su parte la importancia de asumir la generación de nuevos líderes es planteado por Vélez et al. (2019), al poner de manifiesto que dicho individuo se encuentre comprometido en generar valor a su entorno, enfocado en un manejo adecuado y ergonómico de recursos con una clara conciencia ambiental y una sólida formación integral en valores capaz de desenvolverse en diversos contextos, con responsabilidad, empatía, disciplina, creatividad y con decisión.

Para Marina y Jiménez (2018), el liderazgo es asumido como una especie de talento natural, por encima de la idea de una competencia que pudiese entrenarse. La idea anterior es considerada como uno de los aspectos más elementales de lo que sería un líder, ya que se apela a una idea mesiánica. Lo anterior a la luz de los procesos de gestión y los aportes de las ciencias administrativas, han procurado un cambio radical en la idea de lo que significa el líder y la capacidad de ejercer liderazgo, ya que en términos de Carrillo et al. (2019, p.109), se tiene que “El líder debe construir escenarios de cordialidad, amabilidad, ecuanimidad, entendimiento, y un respeto mutuo.” Por otro lado, Campoverde et al. (2018), expusieron que la capacidad de liderazgo estriba en el nivel de influencia que se puede ejercer sobre un grupo a fin de conseguir un objetivo en común y bajo una inspiración constante.

En diversas instituciones universitarias, sean estas públicas o privadas, se instituye dentro del planeamiento estratégico la misión universitaria determinada como: búsqueda y el fomento de la veracidad educativa en su dimensión informativa y formativa; además de ello, en la construcción del compromiso social, gestión de la postura abierta y crítica en salvaguarda para la promoción y difusión del patrimonio cultural de la humanidad y por ende la cultura nacional, así como refirió Onofre (2018) acerca de la educación superior la cual

adopta el compromiso social como uno de los factores estratégicos para el desarrollo económico y social hacia el tránsito hacia las denominada sociedad del conocimiento, situación que sobrepasa la idea convencional de la responsabilidad social; pero que a la luz de los hechos aún sigue en pleno proceso de desarrollo con visos de consolidarse desde el papel formativo de nuevos líderes, ya que es “uno de los factores estratégicos para el desarrollo económico y social en el tránsito hacia las sociedades del conocimiento, aspecto que evidentemente rebasa la tradicional responsabilidad social (Marúm, 2016, p.182).

En la institución universitaria en la cual se desarrolló la presente investigación, se percibió de modo inquietante la persistencia en la formación de profesionales mecanizados, que solo han desarrollado el espectro cognitivo, desatendiendo en la formación profesional la formación de valores y con ello cierta levedad en el caso del compromiso ético que todo egresado debería de poseer, ya que dichos aspectos son indispensable en la formación integral como persona y profesional, que una vez inserto en la vida productiva sea capaz de en práctica a fin de ejercer de forma digna su respectiva profesión; sin embargo, en la actualidad se percibe la ausencia de las autoridades educativas (y por ende la falta de docentes comprometidos) que atiendan a la formación de valores en los jóvenes universitarios, asunto que en palabras de Pulido (2018, p.153) “los docentes universitarios muestran carencias en su formación pedagógica y didáctica que obstaculizan la gestión eficiente de los procesos que dirigen.” El presente estudio se desarrolló en base a la preocupación crónica sobre el aspecto formativo de los estudiantes universitarios en lo que respecta al desarrollo de valores, debido que en la actualidad somos parte de un país en la cual prima la inseguridad social, corrupción y demás taras, asunto que cataliza la ineluctable necesidad de que sean las universidades la entidades que asuman la vanguardia de estimular una formación integral y preventiva, consolidando los valores, con la finalidad de erradicar profesionales corruptos, inmorales y frustrados.

La importancia de formar líderes universitarios ejemplares con ética y profesionalismo, permitirá generar una sociedad con valores, por ende, dicha formación estará basada en su círculo de influencia como individuo al integrar en dicho requerimiento al hogar, la sociedad y la universidad (Grosso, 2019; Quijano, 2019; Botero, 2017). Esto último, posee un connotado aspecto significativo, pues cada estudiante universitario cohabita en las aulas de cinco años a más y es allí donde la formación ética y moral los encaminará a poseer el potencial de un líder, para así empoderados puedan llevar a cabo una gran labor profesional y social. Por los motivos expuestos el estudio se ocupará en evaluar cómo se encuentra el

potencial de identidad del líder relacionado a rasgos de valores personales, que a continuación serán fundamentadas. Sierra (2016) hace mención que el liderazgo educativo se establece con la dinámica de la acción formativa de las personas fundamentada en ideales filosóficos, y, por consiguiente, en la formación integral. En cuanto a lo estratégico y técnico con esencia sostenible frente a la comprensión, intervención y transformación de la cultura, lo ambiental y lo social. Así, se permite la proyección del ser, hacia el sentido de la educación humana, la cual se refleja en todas sus dimensiones y escenarios los cuales garantizan mejorar la calidad de vida, en lo profesional y personal, sustentado sobre la ética y en la valoración de los recursos de las generaciones futuras.

### **Enfoque humanista del potencial del líder y los rasgos de valores personales**

Actualmente el enfoque humanista sobre el potencial del líder abarca al individuo en todo su esplendor; tal como lo refiere Mendoza (2018), al plantear que los profesionales que se forman pueden ser muy buenos en su campo; pero muchos de ellos están eximidos de la calidad de persona humana capaz de interiorizar sus emociones, que pueda conocerse asimismo, amarse, tener la posibilidad de elegir con responsabilidad, potenciar su imaginación, elevar la moral, como parte integral de su realización como individuo. El enfoque humanista percibe a la persona como un ser, que experimenta e interioriza, en base ello se conozca y se acepte, lo cual le permitirá tener un adecuado desarrollo personal.

La universidad es el espacio en el cual el estudiante se desarrolla (como parte de su formación profesional) como individuo capaz de fortalecer su identidad, desarrollando su liderazgo, siempre y cuando dicha formación se encuentre solventada en valores los cuales irá desarrollando paulatinamente en el transcurso de su vida (Pulido & Barreiro, 2019). Para catalizar este proceso, Echazarreta y Costa (2019) proponen que se deben fomentar las buenas prácticas para a fin de gestionar valores relevantes en la formación del individuo a nivel profesional. Por otro lado, Bellón, Urzúa e Islas (2018), convienen a exponer que los asuntos trascendentes relacionados a la enseñanza del liderazgo son escasamente viables, siempre y cuando los participantes asuman que ello significa una pérdida de tiempo. Es por ello que Jaramillo, Neira y Torres (2018) estiman que la particularidad y potencialidad de un individuo son aspectos fundamentales a destacar en cuanto a la formación de líderes eficaces. Es por ello que se requiere de docentes que tengan la capacidad de impartir tales cualidades entre sus estudiantes, tal como lo sugiere Pulido y Barreiro (2019, p.153) al mencionar que “La

integralidad en la formación que se aspira demanda de un docente universitario capaz de liderar los procesos en los que participa, que le permita tomar las decisiones más acertadas en cada momento.” De lo anterior descrito se puede mencionar que para el logro de los propósitos en la vida no solo se requiere de docentes motivadores, sino que además es necesario desarrollar las cualidades de liderazgo, sino que se requiere además de la práctica de valores, ello permitirá que el individuo alcance un nivel de madurez en el desarrollo de sus actividades, funciones y responsabilidades, lo cual derivará en lograr un desarrollo profesional pleno, con autonomía individual y colectiva. De acuerdo con lo manifestado con Niebles, Cabarca y Hernández (2018) respecto a los desafíos de la educación superior en cuestión de la generación de profesionales, el reto es más grande en relación a los nuevos profesionales que requiere la sociedad en su conjunto, de individuos con una formación en valores, de una ética transparente, capaces de manifestar el sentido de pertenencia regional bajo un enfoque de desarrollo sostenible en función del bienestar de la comunidad en general. (Pulido y Barreiro, 2019)

La denominada autonomía individual, ampliada al entorno colectivo, conlleva entender y desarrollar un espectro de ideas para el desarrollo individual en atención a la comunidad, tal como lo explica Sánchez (2015) como: (a) trascender la meta de liberación de relaciones u opresiones destructoras (autonomía de), incluyendo y subrayando la meta positiva de desarrollar las potencialidades de personas y grupos (autonomía para) y; (b) reconocer la reciprocidad e interdependencia personal al ser compatible con el ejercicio de la solidaridad permitiéndole la ejecución de proyectos colectivos compartidos. Dicha combinación de autonomía positiva y solidaridad (que llamaríamos autonomía compartida o colectiva) permitirá el desarrollo, tanto de la individualidad y los proyectos personales como de la colaboración social en pos de objetivos compartidos o negociados que trascienden las metas estrictamente individuales.

### **Potencial de identidad del líder**

En lo que concierne a la identidad del líder, dicho aspecto está inmerso en los individuos bajo las mismas condiciones, con la particularidad de la motivación intrínseca frente a la orientación de metas claras, el desarrollo de habilidades diferenciadas (Martínez, 2018), lo cual permitirá un nivel de satisfacción particular frente al éxito. La identidad del liderazgo podrá ser diferenciado, de un individuo a otro, por el grado de motivación frente al

logro de metas y la adquisición continua de habilidades, así como el desarrollo de capacidades (Grosso, 2019).

Por su parte Botero (2017) definió la identidad de líder como el rasgo particular del individuo con una cualidad innata, un considerable nivel de autoestima y la constancia de encaminarse hacia el éxito. Una cualidad destacable en dichas personas es poner de manifiesto la aspiración hacia la materialización de logros (Quijano, et al., 2019), por lo cual direccionan su perspectiva de vida, afinando su estima personal empoderada y sólida. Para Mateus (2019), la identidad del líder estriba en dos aspectos primordiales: (i) sobre el manejo adecuado de la estima personal y, (ii) la necesidad constante de éxito; donde dichas cualidades hacen al individuo único. La identidad del líder son habilidades y, sobre todo, un conjunto de comunicaciones impersonales por medio de las cuales el individuo posee la capacidad para direccionar un grupo, con el propósito de lograr una materialización voluntaria, y más eficaz, de los objetivos de un grupo de individuos con intereses en común. De acuerdo con lo anterior cabe mencionar que el liderazgo es una disciplina, donde quien la ejerza tendrá un auto compromiso, ya que el verdadero líder tiende a ejercer una marcada influencia en el grupo que lo sigue. (Quijano et al., 2019)

### **Características de potencial de identidad del líder**

Según lo manifestado por Briones et al. (2018) así como Jiménez y Villanueva (2018), los aspectos primordiales que caracterizan al líder de forma categórica son los siguientes:

*Potencial generativo punitivo*; este rasgo se percibe como el estado de preocupación por la productividad, lo cual se evidencia en la persistencia, rigurosidad y capacidad de mando, enfocando sus sentidos en lo positivo, con la capacidad de identificar conductas inadecuadas y corregirlas de la forma más efectiva posible. Dicho potencial es propio de un líder tradicionalista y autoritario, el cual enfoca sus actividades a la productividad y en la censura de conductas no alineadas a sus objetivos.

*Potencial generativo nutritivo*; este potencial se basa en el líder que influye de manera positiva en su equipo, destacando su carácter protector, permitiendo que sea identificado positivamente por el equipo, generando un espectro de autonomía y generosidad, siendo tolerante y estar enfocado en el progreso del equipo. Dicho potencial induce a sus colaboradores a que accedan a su firmeza, protege, colabora, orienta y percibe el modo preventivo.

*Potencial racional;* su cualidad principal es la de identificación. Cuando el equipo se encuentra distanciado o desamparado, el ejercicio de dicho potencial le permite la capacidad de identificar las deficiencias del equipo, así como ser receptivo a propuestas y consejos de mejora; cree y admira a su equipo, es estimado, atento, asertivo y capaz. Dicho potencial le permite al líder confiar en sus colaboradores, agregando también que tiene en cuenta la opinión de su equipo laboral como estrategia en la solución de problemas.

*Potencial emotivo libre;* El potencial emotivo libre es el líder que se encamina en base a corazonadas, por lo cual es percibido como impredecible y poco objetivo, caracterizado por la ejecución de actividades en base a su presentimiento.

*Potencial emotivo dócil;* permite identificar a un líder carente de toma de decisiones oportunas para el contexto, dejándose llevar por lo estipulado por lo que carece de iniciativa propia; también destaca su falta de manejo emocional y su inhibición.; destacando su carácter dependiente ejecutando sus funciones según lo indicado por el equipo, su nivel de bondad es alto, muestra retraimiento, sentimiento de culpa, cae en episodios depresivos, deriva compromisos al equipo y no tiene la capacidad de dominio del mismo.

*Potencial emotivo indócil;* se evidencia cuando la puesta en práctica de su gestión está basada en la oposición y autoritarismo, destaca su toma de decisiones en base a impulsos, por lo cual el líder ejecuta lo opuesto a lo que el equipo requiere, demostrando taras de rencor, envidia y niveles de desajuste. La toma posturas diferentes e impulsivas, que considera mejor para la consecución de objetivos, es lo que prima en su accionar, ya que vela por su propia conveniencia. El equipo se direcciona por su imposición y únicamente ante su presencia.

En los claustros universitarios pueden hallarse alumnos que muestren potencialidades positivas tales como el generativo nutritivo, potencial racional y potencial emotivo libre que traerá al éxito profesional y al cumplimiento de objetivos institucionales, también existen potencialidades negativas como: generativo punitivo, emotivo dócil e indócil pudiendo originar inconvenientes al llevar a cabo trabajo en equipo, generar relaciones interpersonales negativas en los centros de labor (Pulido y Barreiro, 2019). Por ende, para fortificar las potencialidades positivas y mejorar las negativas es vital y oportuno practicar los valores personales. Los que laboramos en instituciones universitarias tenemos el compromiso de formar profesionales competentes, siendo uno de los componentes la capacidad actitudinal la que ocupa a la investigación, específicamente los rasgos de valores personales de los educandos que a continuación la fundamentamos.



## Los rasgos o valores personales

De acuerdo con las revisiones hechas por Rangel, Lugo y Calderón (2018), los valores personales poseen cinco características principales, estas son: las nociones o creencias vinculadas al afecto; los objetivos y patrones de conductas deseadas; situaciones específicas; guía la selección o valoración de conductas, de individuos y acontecimientos; y, por último, están estructurados de acuerdo a la jerarquía otorgada por cada individuo, los cuales toman consideraciones diferentes de acuerdo al nivel de importancia dado por la persona y los cuales llegan a ser parte de la identidad cultural.

Por otro lado, Bellón et al. (2018), se refieren a la temática mencionada como el entorno específico dentro de un contexto dado, en el cual se logra instituir una serie de rasgos cognitivos por el cual los miembros de un grupo con objetivos comunes suelen emplear como baluarte y guía. De la misma forma Rodríguez et al., lo entienden como un rasgo concomitante al desarrollo de actitudes extraordinarias que permiten generar un determinado objetivo de vida en el grupo que se lidera ya que “comparte semejanzas y conductas pertenecientes a más de uno de ellos” (2018, p.380). Según los autores mencionados en el párrafo anterior, los valores personales vienen a ser un molde o punto de referencia que permite la interacción adecuada con el medio. En general los valores vienen a ser un conjunto de ideales y factores que el individuo supone constituir a lo largo de su existencia y practicarlo con el objetivo de alcanzar su desarrollo personal y profesional en concordia de los que lo rodean.

Por otro lado, cabe mencionar que, diversos autores (Rozo et al., 2019; Mateus, 2019; Díaz, 2019; Grosso, 2019) ponen de manifiesto una serie de particularidades, que a razón del presente trabajo serán consideradas como dimensiones, entre las que destacan: (a) autodirección, entendido como la capacidad de análisis y reflexión autónoma, lo cual repercutirá en la toma de decisiones; (b) estimulación positiva, aspecto que determinará que el líder se encuentre predispuesto a la elección de acciones positivas; (c) hedonismo, entendido como la complacencia de poder satisfacer alguna necesidad, lo cual se entiende como el impulso hacia la retribución placentera de conseguir bienestar; (d) logro, entendido como realización, la capacidad de materializar el éxito y con ello la aceptación del grupo y la sociedad; (e) poder, el cual puede ser ejercido para el manejo o control del grupo, o nivel de influencia sobre el mismo; (f) seguridad, entendido como modelo de fraternidad y estabilidad generado por una adecuada interactividad bajo normas de respeto mutuo a fin de guardar la

integridad de los miembros y por ende evitar cualquier forma de agresividad; (g) conformidad, sustentado en lograr el bien común de los integrantes brindando autonomía, atenuando toda forma de estimulación negativa o desconcierto a nivel del contexto grupal; (h) tradición, como baluarte de aspecto socios culturales compartidos por la mayoría de los miembros del grupo y/o tolerancia y respeto por las creencias de los demás, (i) espiritualidad, que genera una dicotomía marcada entre el líder dogmático o rígido y el devoto, tomando como prioridad la empatía; (j) benevolencia, que permite por medio de la interactividad el resguardo de los miembros del grupo, tomando en cuenta el resguardo de los mismos y; (k) universalidad, que se evidencia en el nivel de compenetración entre los componentes del grupo producto de la convivencia, respetando las particularidades y diferencias de los miembros.

### **Metodología**

El estudio fue desarrollado según los parámetros del paradigma positivista sustentada por Villegas y Martínez (2017), quienes describen dicho paradigma desde una perspectiva funcional que se enfoca a dilucidar y deslindar hechos y procesos que son propios del campo de acción en el espectro social. El enfoque empleado fue el cuantitativo, que tal como lo plantearon Hernández, Fernández y Baptista (2014), dicho enfoque exhibe una secuencia, siendo de hecho probatorio, ya que la consecución de protocolos definidos, permiten encaminar hacia el logro de resultados. Además, utiliza la recopilación de datos, la medición numérica y el análisis estadístico.

Respecto del método hipotético deductivo, Acevedo, Aragón y García (2018), señalaron que presentar teorías o hipótesis al inicio y en segundo plano, con apoyo de la deducción lógica, mostrar resultados y conclusiones a partir del estudio y empleo de las teorías o hipótesis; es parte de la metodología de las ciencias. El diseño de investigación corresponde al no experimental, corte transversal correlacional de acuerdo con Hernández et al. (2014), quienes definen al diseño correlacional como la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.

La población estuvo constituida por 998 alumnos que llevan el programa de tutoría en una universidad de Lima, con una muestra 278, calculadas por muestreo probabilístico, aleatorio simple; los estudiantes pertenecían a diferentes escuelas: Administración, Turismo y Hotelería, Arquitectura, Ingeniería Ambiental, Civil, Industrial y Negocios Internacionales.

Las escalas de evaluación utilizadas fueron: (a) escala del potencial de identidad del líder y, (b) escala de rasgos o valores personales; las cuales fueron sometidas a una prueba piloto cuyos resultados demostraron la validez y confiabilidad. Ambos instrumentos validados por juicio de expertos temáticos y metodólogos quienes se encargan de verificar si los ítems son concordante a los indicadores y estas a las dimensiones teóricamente establecidas. Validez de contenido se define como el juicio lógico sobre la correspondencia que existe entre el rasgo o la característica de los que se responde y lo que se incluye en el instrumento (Urrutia, Barrios, Gutiérrez & Mayorga, 2014) y la Validez de constructo entendido como el concepto más integrador de los diferentes tipos de validez. En efecto, se entiende un constructo como un concepto que representa una cualidad o atributo de los sujetos, de naturaleza más o menos abstracta, y que se supone representado en las puntuaciones de un determinado instrumento Cattell (1964), es esta oportunidad realizadas a través del análisis factorial que busca y define las construcciones fundamentales o dimensiones que se supone sirven de base para las variables originales ya que “El análisis factorial es un modelo estadístico que representa las relaciones entre un conjunto de variables, y plantea que dichas relaciones pueden explicarse a partir de una serie de variables no observables (latentes) denominadas factores” (Tirapu, Bausela y Cordero, 2018, p.215). La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) permite comparar los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial. Así, valores pequeños de KMO = ,616 indican que el análisis factorial puede ser una buena idea, dado que las correlaciones entre los pares de ítems pueden ser explicadas por otros ítems (es decir presentan factores comunes), así mismo, indican que debe utilizarse el análisis factorial con los datos muestrales que se están utilizando. Por otro lado, la Prueba de esfericidad de Bartlett (Chi-cuadrado aproximado = 570,778 g.l. = 276, Sig. = ,000) indica que los ítems se encuentran correlacionadas entre sí y son significativas, y por ende el modelo factorial es pertinente. En general se recomienda mejorar los ítems considerados, sobre todo ser bien específicos o especificar las situaciones deseadas en el estudio. Asimismo para la confiabilidad se realizó la prueba piloto para luego hallar la confiabilidad del instrumento realizadas por alpha de cronbach para ambos instrumentos debido a cuentan con escalas politómicas ordinales, cuyos valores fueron variable potencial del líder 0,843 con 24 elementos y valores personales 0,867 con 40 elementos. Ambas variables presentan niveles aceptables de fiabilidad.

## Resultados

Posteriormente del trabajo de campo llegamos a resultados descriptivos e inferenciales de las variables estudiadas que a continuación detallamos.

**Tabla 1.**

*Potencial emotivo dócil y rasgos de valores personales en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017*

<i>Potencial emotivo dócil</i>	<i>Rasgos de valores personales</i>						<b>Total</b>	
	<b>Bajo</b>		<b>Moderado</b>		<b>Alto</b>		<b>n</b>	<b>%</b>
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>		
Bajo	0	0%	73	26%	3	1%	<b>76</b>	<b>27%</b>
Tendencia baja	0	0%	80	29%	2	1%	<b>82</b>	<b>29%</b>
Promedio	1	0%	102	37%	3	1%	<b>106</b>	<b>38%</b>
Tendencia alta	0	0%	10	4%	2	1%	<b>12</b>	<b>4%</b>
Alto	0	0%	2	1%	0	0%	<b>2</b>	<b>1%</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>267</b>	<b>96%</b>	<b>10</b>	<b>4%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

De la tabla 1, se percibe que el 37% de los alumnos presentan un nivel de Potencial emotivo dócil promedio y a su vez un nivel moderado de rasgos de valores personales, estos resultados demuestran que los estudiantes practican valores personales que aún no se encuentran constituidos en su formación y como consecuencia de ello el potencial de líder es dócil, tiene el carácter dependiente, es retraído, muestra sentimiento de culpa, tras una dificultad se deprime.

**Tabla 2.**

*Liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017*

<b>Liderazgo emotivo dócil</b>	<b>Valores</b>						<b>Total</b>	
	<b>Bajo</b>		<b>Moderado</b>		<b>Alto</b>		<b>n</b>	<b>%</b>
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>		
Bajo	0	0%	73	26%	3	1%	<b>76</b>	<b>27%</b>
Tendencia baja	0	0%	80	29%	2	1%	<b>82</b>	<b>29%</b>
Promedio	1	0%	102	37%	3	1%	<b>106</b>	<b>38%</b>
Tendencia alta	0	0%	10	4%	2	1%	<b>12</b>	<b>4%</b>
Alto	0	0%	2	1%	0	0%	<b>2</b>	<b>1%</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>267</b>	<b>96%</b>	<b>10</b>	<b>4%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

De la tabla 2 se observa que el 37% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo emotivo dócil promedio y a su vez presentan un nivel moderado de valores, mientras que el

29% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo emotivo dócil con tendencia baja y a su vez presentan un nivel moderado de valores.

**Tabla 3.**

*Coefficiente de correlación entre potencial de identidad del líder y los rasgos de valores personales en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017*

	<b>Estadístico</b>	<b>Rasgos de valores personales</b>
<b>potencial de identidad del líder</b>	Correlación de Spearman	.187**
	Sig. (p)	.002
	N	278

De la tabla 3, se percibe que existe relación directa y significativa entre ambas variables. Lo significa es que mayor identidad del líder entonces los valores personales incrementan, para ser líder es necesario practicar múltiples valores.

**Tabla 4.**

*Niveles de correlación y significación entre las dimensiones del potencial de identidad del líder y rasgos de valores personales en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017*

<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>Dimensiones de potencial de identidad del líder</b>	<b>Correlación Significancia</b>	<b>Rasgos de valores personales</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<i>Potencial de identidad generativo punitivo</i>	Coeficiente de correlación	-.023
		Sig. (bilateral)	.706
	<i>Potencial de identidad generativo nutritivo</i>	Coeficiente de correlación	.228**
		Sig. (bilateral)	.000
	<i>Potencial de identidad racional</i>	Coeficiente de correlación	.276**
		Sig. (bilateral)	.000
	<i>Potencial de identidad emotivo libre</i>	Coeficiente de correlación	.147*
		Sig. (bilateral)	.014
	<i>Potencial de identidad emotivo dócil</i>	Coeficiente de correlación	-.052
		Sig. (bilateral)	.388
	<i>Potencial de identidad emotivo indócil</i>	Coeficiente de correlación	.049
		Sig. (bilateral)	.413

En la tabla 4, se percibe las correlaciones entre ambas dimensiones en la muestra estudiada, dando cuenta que, en la primera, quinta y sexta dimensión no hay presencia de

relación, del mismo modo en la segunda, tercera y cuarta dimensión existe relación directa y significativa.

## **Discusión**

En los resultados de la relación entre las variables potencialidad de la identidad del líder y los rasgos de valores personales de los estudiantes universitarios, el valor de significancia fue el 0.02, lo que significa que existe relación directa y significativa entre el liderazgo y valores en estudiantes universitarios que llevan el curso de tutoría el 2017, para respaldar esto mencionamos a Ramón et al., (2015), demostraron que el liderazgo democrático y transformacional mejora el rendimiento académico, si los estudiantes universitarios poseen potencialidad de líder es por que experimentan en su centro de estudio un liderazgo que respete la idea, que les permitan transformar situaciones según la realidad lo requiera, se afirma este enunciado porque tras los resultados descriptivos de la investigación identificamos que la amplia mayoría de los estudiantes tienen rasgos de valores personales positivos, entonces a mayor potencial de liderazgo entonces nos indica que existe mayor práctica de valores para contribuir en la transformación social; ya que “En el futuro, la formación del capital humano deberá circunscribirse a la adquisición de valores, normas y creencias que vinculen a las organizaciones con los consumidores.” (Sánchez *et al.*, 2018, p.3)

En el estudio se sustenta Acosta y Ponce (2019, p.178), mencionan que “las motivaciones están relacionadas con la recompensa como se mencionó en el resultado, apuntando hacia un liderazgo que genere cambios dentro y fuera del aula y responda a los desafíos de la Educación Superior.” Lo anterior tiende a enlazarse a lo planteado por Quijano, Lorenzo y Alegre (2016), sobre la elección y preferencia de valores en estudiantes universitarios de México. En los resultados obtenidos la jerarquía de preferencia da como primer lugar valores morales, individuales y ecológicos, al igual que en la investigación los valores personales son altamente practicados por los estudiantes universitarios.

## **Contribuciones de los autores:**

Doris Elida Fuster Guillén, responsable de la concepción del estudio y revisión final del artículo.

Juan Pablo Vílchez Miranda, elaboración de la metodología del artículo y revisión final.

Edwin Hernan Ramirez Asis, elaboración de los resultados y discusión del artículo y revision final.

## REFERENCIAS

1. Acevedo-Díaz, J. A., Aragón-Méndez, M., & García-Carmona, A. (2018). Comprensión de futuros profesores de ciencia sobre aspectos epistémicos de la naturaleza de la ciencia en cuatro controversias de historia de la ciencia. *Revista científica*, 3(33), 344-355. doi: <https://doi.org/10.14483/23448350.13355>
2. Acosta, D., & Ponce, E. (2019). Estilos de liderazgo en la Educación Superior. *Revista Conrado*, 15(68), 175-179. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
3. Altamirano-Novillo, T. A., Aguilar-Reyes, J. E., Navarrete-Chávez, F. F., & Sánchez-Alvear, V. D. (2019). Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Escuela de Física y Matemática de una IES del Ecuador. *Ciencia Digital*, 3(3.3), 111-133. doi: <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i3.3.774>
4. Añasco-Camacho, K. A., Guerrero-Bejarano, M. A., Villanueva-Salas, R. P., & Sánchez-Córdova, Ó. W. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148. doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
5. Baque-Villanueva, L. K.; Mendoza-Alcívar, M. A.; Salcedo-Saltos, R.; Izquierdo-Morán, A. M. (2018). El liderazgo transformacional, clave sostenible para el desarrollo de empresas ecuatorianas. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5, 563-574. Recuperado de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1505>
6. Bravo-Mancero, P., & Santos-Jiménez, O. (2019). Percepciones respecto a la atención a la diversidad o inclusión educativa en estudiantes universitarios. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, (26), 327-352. doi: <http://dx.doi.org/10.17163/soph.n26.2019.10>
7. Bellón-Álvarez, L., Urzúa-López, J. D., & Islas-Villanueva, M. I. (2018). Relación del liderazgo de los directivos empresariales con un proceso de cambio organizacional en empresas comerciales de la ZMG. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 11, 1-20. Recuperado de <https://www.riico.net/index.php/riico/article/viewFile/1429/1094>
8. Botero-Pinzón, L. D. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(38), 271-276. doi: <http://dx.doi.org/10.18566/rces.v25n38.a1>
9. Briones-Cuadrado, P. A., Mazacón-Contreras, M. C., Molina-Orellana, S. G., & García-Villalva, A. C. (2018). Reflexiones sobre el liderazgo institucional como estrategia competitiva para el desarrollo organizacional de las Universidades del Ecuador. *Revista Magazine de las Ciencias*, 3(1), 125-140. Recuperado de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/459/337>
10. Campoverde-Aguirre, R., Rosero-Barzola, C., Gonzáles-Jaramillo, V. H., & Ortíz-Morejón, E. (2018). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres universitarios que estudian ciencias administrativas. *Revista Espacios*, 39(13). Recuperado de <http://revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p07.pdf>

11. Capa Benítez, L. B., Miguel-Benítez, R., & Capa-Benítez, X. R. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 273-284. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
12. Carrillo-Rosero, D. A., Paredes-Núñez, Á. V., Paredes-Núñez, I. I., & Núñez-López, C. del R. (2019). Reflexiones teóricas sobre el liderazgo en el desarrollo empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 4(4), 105-124. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i4.126>.
13. Cattell, A. B. (1964). «Validity and reliability: a Proposed more Basic Set of Concepts». *Journal of Educational Psychology*, 55, 1-22.
14. Díaz-Gómez, E. R., Espinoza-Garza, J. L., Peterson-Rodríguez, H. X., & Kuri-Alonso, I. (2019). Una propuesta de evaluación de las competencias de liderazgo transformacional en los estudiantes de licenciatura. *Diálogos sobre educación*, 10(19), 1-19. doi: <http://doi.org/10.32870/dse.v0i19.615>
15. Echazarreta-Soler, C., & Costa-Marcé, A. (2019). Estudio y conceptualización del 'Valómetro': un sistema de indicadores empresariales para la gestión basada en valores. *Revista Latina de Comunicación Social*, 2019, (74), 573-593. doi: <http://doi.org/10.4185/RLCS-2019-1346>
16. Grosso, F. (2019). Las competencias interiores del líder: su descubrimiento y formación. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 4(2), 7-18. Recuperado de <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/view/V4n2a02/pdf>
17. Hernández, R., Fernández C., Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*, 6ª. ed. México, McGraw-Hill Interamericana.
18. Jaramillo-Luzuriaga, S. A., Neira-Hinostroza, C. A., & Torres-Chamba, M. A. (2018). Liderazgo en las empresas y su importancia. *Espíritu Emprendedor TES*, 2(4), 1-12. doi: <https://doi.org/10.33970/eetes.v2.n4.2018.96Indexada>
19. Jiménez-Collante, A., & Villanueva-Flores, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, (18), 183-195. Recuperado de [http://elcriterio.com/revista/contenidos\\_18/13.pdf](http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf)
20. Manzano, R., Mejía, O., & Bautista, E. (2019). Liderazgo humano: una visión moderna en la gerencia empresarial. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 1(3), 10-23. Recuperado de <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/13/13>
21. Marina-Sanz, E., & Jiménez-Bernal, M. (2018). Liderazgo educativo y social, desarrollo competencial y formación del profesorado: una revisión actual y pedagógica. *Pedagogía y Sociedad*, 21(53), 279-302. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/f3c0/3207dc0f44d291b25eadbc3c0f76f642b615.pdf>
22. Martínez-Méndez, R., Vera-Muñoz, M. A., Vera-Muñoz, J. G., & Martínez-Sandoval, R. (2018). Estilos de liderazgo en las pequeñas empresas manufactureras. *Revista Global de Negocios*, 6(4), 39-50. Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=3196099>
23. Marúm-Espinosa, E. (2016). Una perspectiva interesante sobre el compromiso social de la educación superior. *Revista de la educación superior*, 45(177), 177-182. <https://dx.doi.org/10.1016/j.resu.2016.04.006>
24. Mateus-Camargo, J. S. (2019). La influencia de los estilos de liderazgo en la productividad de las organizaciones. *Estilos de liderazgo y productividad* - Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/31994>.
25. Mena-Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Revista científica Pensamiento y*



- Gestión*, (46), 13-47. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/11162>
26. Mendoza-Osuna, H. M. (2018). Gestión de competencias en carreras del área empresarial, a través de la neuroeducación. *Revista Investigación y Negocios*, 11(17), 30-46. Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v11n17/v11n17\\_a05.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v11n17/v11n17_a05.pdf)
  27. Niebles-Núñez, W., Cabarcas-Velásquez, M., & Hernández-Palma, H. G. (2018). Responsabilidad social: elemento de formación en estudiantes universitarios. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 14(1), 95-108. doi: <https://doi.org/10.17151/rlee.2018.14.1.6>
  28. Onofre-Correa, A. P. (2018). Liderazgo académico como base de los líderes empresariales. *Revista Magazine de las Ciencias*. doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3239585>
  29. Pastor, J. C. (2018). Liderando el cambio: los cinco estilos de líder transformacional. *Harvard Deusto business review*, (284), 6-21.
  30. Pertúz, F. (2018). Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial. *Telos*, 20(2), 377-400. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99356889009/99356889009.pdf>
  31. Pico-Versoza, L. M., & Coello-Yagual, R. R. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *INNOVA Research Journal*, 3(12), 28-37. doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n12.2018.662>
  32. Pulido-Díaz, A., & Barreiro-Pousa, L. (2019). Una mirada a la gestión de la formación de profesionales universitarios, desde el liderazgo del docente. *Estrategia y Gestión Universitaria*, 7(1), 151-166. Recuperado de <http://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/1304/1803>
  33. Quijano-García, R. A., Argüelles-Ma, L. A., Magaña-Medina, D. E., & Aguilar-Morales, N. (2019). Cultura organizacional y liderazgo bajo la percepción gerencial en mipymes del sector hotelero. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 12(2), 55-66. Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=3463260>
  34. Quijano-Magaña, D., Lorenzo-Quiles, O., Alegre-Benítez, C., (2016). Elección y preferencia de valores en estudiantes universitarios mexicanos. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20 (2), 18-38. Recuperado de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/10406/8504>
  35. Ramón-Molina, D. G., Muñoz-Aparicio, C. G., Ancona-Alcocer, M. C. y Navarrete-Torres, M. C. (2015). El liderazgo y su influencia en el aprendizaje en el estudiante de Mercadotecnia. *Revista Internacional de Organización Educativa y Liderazgo*, 2(2), 65-74.
  36. Rangel-Carreño, T. L., Lugo-Garzón, I. K., & Calderón, M. E. (2018). Revisión bibliográfica equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Ingeniería Solidaria*, 14(24), 1-17. doi: <https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164>
  37. Rodríguez-Álvarez, H., Martínez-Quezada, A., Orrego-Bugueño, J., & Vargas-Morán, J. (2018). Identificación del estilo de liderazgo en la compañía minera Punta de Lobos, Iquique-Chile. *Revista Perspectiva*, 19(3), 377-391. Recuperado de <http://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/594/534>
  38. Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., & Gutiérrez-Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67. doi: <https://doi.org/10.15649/2346030X.543>

39. Sánchez-Sánchez, A., Hernández-Gracia, T. J., Martínez-Muñoz, E., Villegas-González, E., & García-Lirios, C. (2018). Cultura organizacional en microempresas activadoras del desarrollo local. *Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales*, 89(6), 1-10. Recuperado de [http://www.margen.org/suscri/margen89/sanchez\\_89.pdf](http://www.margen.org/suscri/margen89/sanchez_89.pdf)
40. Sánchez-Vidal, A. (2015). 'Nuevos' valores en la práctica psicosocial y comunitaria: Autonomía compartida, auto-cuidado, desarrollo humano, empoderamiento y justicia social. *Universitas Psychologica*, 14(4), 1235-1244. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.up14-4.nvpp>.
41. Sierra-Villamil, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración y Negocios*, (81), 111-128. doi: <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>.
42. Tirapu-Ustárrroz, J., Bausela-Herrerías, E., & Cordero-Andrés, P. (2018). Modelo de funciones ejecutivas basado en análisis factoriales en población infantil y escolar: metaanálisis. *Revista de Neurología*, 67(6), 215-225. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/a897/95016ee51f1187f6d968b3cc366f9a8743ff.pdf>.
43. Urrutia Egaña, Marcela, Barrios Araya, Silvia, Gutiérrez Núñez, Marina, & Mayorga Camus, Magdalena. (2014). Métodos óptimos para determinar validez de contenido. *Educación Médica Superior*, 28(3), 547-558.
44. Valenzuela-Rodríguez, G. (2019). Corrupción en el sistema sanitario peruano. *Revista de la Sociedad Peruana de Medicina Interna*, 32(4), 127-128. doi: <https://doi.org/10.36393/spmi.v32i4.490>
45. Vélez-Bernal, O. I., Beltrán-Ríos, J. A., López-Giraldo, J. A., & Arias-Vargas, F. J. (2019). Asociatividad empresarial y liderazgo ambidiestro como generadores de innovación. *Revista de ciencias sociales*, 25(2), 51-72. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025992>
46. Villegas-Sandoval, K. A., & Martínez-Olmo, F. (2017). Tendencias en el diseño metodológico de investigación sobre la evaluación de competencias en la educación superior. *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 10(1), 1-13. doi: <https://doi.org/10.1344/reire2017.10.11011>.

#### SOBRE OS AUTORES:

##### **Doris Elida Fuster Guillén**

Universidad Privada San Juan Bautista, Lima, Perú. E-mail: [doris.fuster@upsb.edu.pe](mailto:doris.fuster@upsb.edu.pe)

 <http://orcid.org/0000-0002-7889-2243>

##### **Juan Pablo Vílchez Miranda**

Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú. E-mail: [c19983@utp.edu.pe](mailto:c19983@utp.edu.pe)

 <http://orcid.org/0000-0002-1755-6377>

##### **Edwin Hernan Ramirez Asis**

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Lima, Perú. E-mail:

[ehramireza@unasam.edu.pe](mailto:ehramireza@unasam.edu.pe)

 <http://orcid.org/0000-0002-9918-7607>

Recebido em: 17 de março de 2020

Aprovado em: 11 de maio de 2020

Publicado em: 01 de julho de 2020