



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**

**Escuela de Posgrado**

Tesis

**“LIDERAZGO DIRECTIVO Y APRENDIZAJE  
ESTUDIANTIL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN  
DEL CARMEN N°5017 DE BELLAVISTA- CALLAO, 2019”**

Para optar el grado académico de  
**MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Presentada por:

**Bachiller. TORRES LÉVANO, GIAN CARLOS**

**ORCID: 0000-0002-9721-6638**

**LIMA – PERÚ**

**2020**

Tesis

**“LIDERAZGO DIRECTIVO Y APRENDIZAJE  
ESTUDIANTIL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN  
DEL CARMEN N°5017 DE BELLAVISTA- CALLAO, 2019”**

Línea de investigación

**PROCESOS COGNITIVOS. PSICOLOGÍA DEL  
APRENDIZAJE. PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Asesora

**Dra. YANGALI VICENTE, JUDITH SOLEDAD**

**ORCID: 0000-0003-0302-5839**

## **DEDICATORIA**

Agradezco a Dios por permitirme llegar a este momento de mi vida profesional. A mis padres y a mis hermanos porque con su amor y fe han conseguido que llegue a ser la persona que hoy soy.

Y en recuerdo de una persona muy especial que, en aquellas frías madrugadas interminables de clases me vestía con los encajes de su cuerpo.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mí querida madre Luz, gracias por tus enseñanzas, por tu abnegación, por siempre preocuparte por mí y corregirme, aunque muchas veces en contra de mi voluntad. Por ser el eje de mi vida, porque cuando era un niño sembraste en mí la semilla de la responsabilidad y del trabajo. Me siento muy orgulloso que tú seas mi madre.

A mi asesora, la Dra. Judith Soledad Yangali Vicente, por su disposición y el tiempo brindado para ayudarme en esta investigación. Con su ejemplo, nos ha inculcado el amor por nuestra carrera, sobre todo, por la investigación científica a nivel universitario.

A los licenciados Lorena Arévalo Rivas y Jorge Rodríguez Valle. Asimismo, a los doctores Lily Marisol Pizarro Arancibia, Teresa Jesús Ríos Delgado, Teresa Martínez Sánchez y Javier Casimiro Urcos, por su valiosa colaboración.

A mi alma mater, UPNW, por haberme cobijado y alimentado de conocimientos en mi estancia universitaria y hacerme profesional.

A cada una de las personas que hicieron posible este trabajo. Gracias por sus enseñanzas y buen ánimo.

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>DEDICATORIA</b>	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iv
<b>ÍNDICE</b>	v
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	vii
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	x
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.5. Limitación de la investigación	5
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
2.1. Antecedentes de la investigación	6
2.1.1. Antecedentes nacionales	6
2.1.2. Antecedentes internacionales	9
2.2. Bases teóricas	13
2.3. Formulación de hipótesis	26
2.3.1 Hipótesis general	26
2.3.2 Hipótesis específicas	26
2.4. Operacionalización de variables e indicadores	26
2.5. Definición de términos básicos	30

	<b>Pág.</b>
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>32</b>
3.1. Tipo y nivel de investigación	32
3.2. Diseño de la investigación	33
3.3. Población y muestra	33
3.4. Técnica e Instrumento de recolección de datos	34
3.4.1. Descripción de instrumentos	34
3.5. Procesamiento y análisis de datos	37
3.6. Aspectos éticos	37
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>38</b>
4.1. Resultados	38
4.2. Prueba de hipótesis	65
4.2. Discusión de resultados	70
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>73</b>
5.1. Conclusiones	73
5.2. Recomendaciones	75
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>76</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>82</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumento I	
Anexo 3: Instrumento II	
Anexo 4: Formatos de validación de instrumentos	
Anexo 5: Imágenes referenciales de la visita a la sede del estudio	
Anexo 6: Base de datos- Variable X	
Anexo 7: Base de datos- Variable Y	
Anexo 8: Carta de aprobación de la sede del estudio	
Anexo 9: Análisis del Software Antiplagio Turnitin	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. <i>Diferencias entre liderazgo y dirección</i>	15
Tabla 2. <i>Las Nueve inteligencias Múltiples de Howard Gardner</i>	21
Tabla 3. <i>Métodos de evaluación del aprendizaje</i>	24
Tabla 4. <i>Matriz de operacionalización de las variables</i>	27
Tabla 5. <i>Ficha técnica del Instrumento I: Variable X.</i>	35
Tabla 6. <i>Ficha técnica del Instrumento II: Variable Y.</i>	36
Tabla 7. <i>Confiabilidad - alfa de Cronbach. Instrumento I</i>	39
Tabla 8. <i>Confiabilidad - alfa de Cronbach. Instrumento II</i>	39
<b>Instrumento I. Encuesta sobre estilos de liderazgo directivo</b>	<b>41</b>
<b>Dimensión 1. Percepción sobre estilo de liderazgo autoritario coercitivo</b>	<b>41</b>
Tabla 9. <i>Estadísticos descriptivos</i>	41
Tabla 10. <i>Prueba de KMO y Bartlett</i>	42
Tabla 11. <i>Método de Comunalidad</i>	42
Tabla 12. <i>Método de análisis de componentes principales</i>	42
<b>Dimensión 2. Percepción sobre estilo de liderazgo autoritario benevolente</b>	<b>42</b>
Tabla 13. <i>Estadísticos descriptivos</i>	42
Tabla 14. <i>Prueba de KMO y Bartlett</i>	43
Tabla 15. <i>Método de Comunalidad</i>	43
Tabla 16. <i>Método de análisis de componentes principales</i>	43
<b>Dimensión 3. Percepción sobre estilo de liderazgo consultivo</b>	<b>43</b>
Tabla 17. <i>Estadísticos descriptivos</i>	43
Tabla 18. <i>Prueba de KMO y Bartlett</i>	44
Tabla 19. <i>Método de Comunalidad</i>	44
Tabla 20. <i>Método de análisis de componentes principales</i>	44
<b>Dimensión 4. Percepción sobre estilo de liderazgo participativo</b>	<b>44</b>
Tabla 21. <i>Estadísticos descriptivos</i>	44

	<b>Pág.</b>
Tabla 22. <i>Prueba de KMO y Bartlett</i>	45
Tabla 23. <i>Método de Comunalidad</i>	45
Tabla 24. <i>Método de análisis de componentes principales</i>	45
<b>Instrumento II. Registro/actas de notas finales sobre aprendizaje estudiantil</b>	<b>46</b>
<b>Dimensión 1. Aprendizaje estudiantil teórico</b>	<b>46</b>
Tabla 25. <i>Estadísticos descriptivos</i>	46
Tabla 26. <i>Prueba de KMO y Bartlett</i>	46
Tabla 27. <i>Método de Comunalidad</i>	46
Tabla 28. <i>Método de análisis de componentes principales</i>	46
<b>Dimensión 2. Aprendizaje estudiantil práctico</b>	<b>47</b>
Tabla 29. <i>Estadísticos descriptivos</i>	47
Tabla 30. <i>Prueba de KMO y Bartlett</i>	47
Tabla 31. <i>Método de Comunalidad</i>	47
Tabla 32. <i>Método de análisis de componentes principales</i>	47
<b>Dimensión 3. Aprendizaje estudiantil conductual</b>	<b>48</b>
Tabla 33. <i>Estadísticos descriptivos</i>	48
Tabla 34. <i>Prueba de KMO y Bartlett</i>	48
Tabla 35. <i>Método de Comunalidad</i>	48
Tabla 36. <i>Método de análisis de componentes principales</i>	48
<b>Análisis exploratorio descriptivo univariante</b>	<b>49</b>
Tabla 37. <i>Estadísticos descriptivos sociodemográficos</i>	49
Tabla 38. <i>Edad en cuatro categorías del docente (N=20)</i>	50
Tabla 39. <i>Género del docente (N=20)</i>	51
Tabla 40. <i>Estado civil del docente (N=20)</i>	52
Tabla 41. <i>Tiempo de servicio del docente (N=20)</i>	53
Tabla 42. <i>Grado académico actual del docente (N=20)</i>	54
Tabla 43. <i>Dimensión 1: liderazgo autoritario coercitivo (N=20)</i>	55
Tabla 44. <i>Dimensión 2: liderazgo autoritario benevolente (N=20)</i>	56
Tabla 45. <i>Dimensión 3: liderazgo consultivo (N=20)</i>	57



	<b>Pág.</b>
Tabla 46. <i>Dimensión 4: liderazgo participativo (N=20)</i>	58
Tabla 47. <i>Dimensión 1: aprendizaje teórico (N=20)</i>	59
Tabla 48. <i>Dimensión 2: aprendizaje práctico (N=20)</i>	60
Tabla 49. <i>Dimensión 3: aprendizaje conductual (N=20)</i>	61
Tabla 50. <i>Pruebas de normalidad</i>	62
Tabla 51. <i>Magnitudes de correlación asociados al coeficiente "rho" de Spearman</i>	65
Tabla 52. <i>Prueba de correlación para contrastación de hipótesis general</i>	67
Tabla 53. <i>Prueba de correlación para contrastación de hipótesis específica 1</i>	68
Tabla 54. <i>Prueba de correlación para contrastación de hipótesis específica 2</i>	69
Tabla 55. <i>Prueba de correlación para contrastación de hipótesis específica 3</i>	69
Tabla 56. <i>Prueba de correlación para contrastación de hipótesis específica 4</i>	70

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1: <i>Organigrama de Variables de Investigación</i>	31
Figura 2. <i>Edad en cuatro categorías del docente (N=20)</i>	50
Figura 3. <i>Género del docente (N=20)</i>	51
Figura 4. <i>Estado civil del docente (N=20)</i>	52
Figura 5. <i>Tiempo de servicio del docente (N=20)</i>	53
Figura 6. <i>Grado académico actual del docente (N=20)</i>	54
Figura 7. <i>Dimensión 1: liderazgo autoritario coercitivo (N=20)</i>	55
Figura 8. <i>Dimensión 2: liderazgo autoritario benevolente (N=20)</i>	56
Figura 9. <i>Dimensión 3: liderazgo consultivo (N=20)</i>	57
Figura 10. <i>Dimensión 4: liderazgo participativo (N=20)</i>	58
Figura 11. <i>Dimensión 1: aprendizaje teórico (N=20)</i>	59
Figura 12. <i>Dimensión 2: aprendizaje práctico (N=20)</i>	60
Figura 13. <i>Dimensión 3: aprendizaje conductual (N=20)</i>	61
Figura 14. <i>Prueba de normalidad -Histograma- Variable X</i>	63
Figura 15. <i>Prueba de normalidad -Gráfico Q-Q normal- Variable X</i>	63
Figura 16. <i>Prueba de normalidad -Histograma- Variable Y</i>	64
Figura 17. <i>Prueba de normalidad -Gráfico Q-Q normal- Variable Y</i>	64
Figura 18. <i>Determinación de zona de rechazo de hipótesis general</i>	67

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la percepción del liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.

**Metodología:** El estudio fue tipo básico, cuantitativo, prospectivo, de corte transversal, de alcance correlacional y diseño no experimental. La muestra estudiada fue en base a una población censal de 20 docentes entre 20 a 60 años y a una población censal de 20 alumnos pertenecientes al 6° grado de primaria. Los datos fueron recolectados mediante un cuestionario sobre estilos de liderazgo y un registro de notas estandarizado a nivel nacional. Se realizó el análisis estadístico mediante el software Microsoft Excel 2010 y el programa estadístico Statical Product and Service Solutions (SPSS) versión 22.0. Los datos fueron registrados en términos de medidas descriptivas; además se presentó la desviación estándar. En el estudio se encontró que existe un grado de correlación bajo entre las variables (Rho de Spearman: 0,205) con nivel bilateral de significancia de 0.05, es decir a un 95% de confianza. Al elevar al cuadrado el coeficiente de determinación se obtuvo que, el liderazgo directivo determina la presencia del aprendizaje estudiantil en un 4.2025% en la sede del estudio.

**Conclusión:** No existe relación directa ni significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.

**Palabras clave:** aprendizaje estudiantil, calidad educativa, gestión educativa, liderazgo directivo.

## ABSTRACT

**Objective:** Determine the relationship between the perception of directive leadership and student learning in the Virgin of Carmen Educational Institution No. 5017 of Bellavista-Callao, 2019.

**Methodology:** The study was basic, quantitative, prospective, cross-sectional, correlational in scope and non-experimental design. The sample studied was based on a census population of 20 teachers between 20 and 60 years and a census population of 20 students belonging to the 6th grade of primary school. Data were collected through a leadership style questionnaire and a nationally standardized grade record. Statistical analysis was performed using Microsoft Excel 2010 software and the statistical program Statal Product and Service Solutions (SPSS) version 22.0. The data were recorded in terms of descriptive measures; in addition the standard deviation was presented. The study found that there is a low degree of correlation between the variables (Spearman's Rho: 0.205) with a bilateral level of significance of 0.05, that is to say 95% confidence. When the coefficient of determination was squared, it was obtained that the leadership determines the presence of student learning by 4.2025% at the headquarters of the study.

**Conclusion:** There is no direct or significant relationship between the perception of directive leadership and student learning in the Virgin of Carmen Educational Institution No. 5017 of Bellavista-Callao, 2019.

**Keyword:** student learning, educational quality, educational management, directive leadership.

# **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

## **1.1. Planteamiento del problema**

La educación a finales del siglo XX y principios del XXI, se ha visto influenciada por muchos factores internos y externos que demandan cambios relevantes a nivel mundial. Durante el presente siglo, han surgido una serie de políticas educativas desfavorables para mejorar la educación peruana. La mayoría de reformas o leyes ofrecidas desde el Estado han consolidado las brechas existentes entre los grupos de poder y los pobres; éstos últimos han experimentado la exclusión y manipulación desde el ámbito educativo. Ciertamente, es una necesidad actual solucionar con éxito los requerimientos de la exigente y cambiante sociedad en la que vivimos, en plena era de avances científicos y tecnológicos.

El primer factor preponderante en la calidad de gestión educativa lo constituye el liderazgo del director, seguido por el desempeño docente; ambos evidenciados como producto final en el aprendizaje estudiantil. Desde esta perspectiva, se puede afirmar que un proceso educativo de calidad se caracteriza por las más altas capacidades de los profesionales involucrados en su desarrollo. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2016), el liderazgo directivo implica conducir a las instituciones educativas hacia niveles superiores de aprendizaje, creando condiciones que favorezcan el desarrollo profesional y desempeño de los docentes.

Asimismo, Uribe (2007, p.149) describe que, así como el protagonismo de los docentes es clave en el proceso de aprendizaje, el protagonismo de los directivos es de la misma manera importante para originar las condiciones institucionales que difundan y consoliden la eficacia en las organizaciones escolares”. Por lo tanto, se asume que todo puesto de directivo escolar requiere de una forma de liderazgo que pueda satisfacer las expectativas de los docentes,

padres de familia y estudiantes; que evidencie la capacidad de articular problemas y alternativas de solución en un contexto bien delimitado con internas posibilidades de la institución que lidera. El informe Mckinsey expone que el buen liderazgo de los directores es un factor determinante en la calidad de la educación y que, después de la labor docente en el aula, es el segundo factor que contribuye a lo que aprende el alumnado exponen (Zaitegui y otros, 2011, p.8).

Afirma Pareja (2007, p.13) sobre el liderazgo que, es una función interna en la organización educativa, la cual posee características propias; es decir, que el liderazgo experimentado dentro de ellas suscribe un específico carácter a las diversas fases de su progreso”. En consecuencia, es importante resaltar los sucesos recientes ocurridos en nuestro país en el ámbito educativo; en el año 2003, surge la reformada Ley General de Educación N° 28044. Por otro lado, el año 2006 aparece la Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) N° 28740. En el 2007, el Ministerio de Educación (MINEDU) establece el Proyecto Educativo Nacional hacia el 2021 y se suscribe la nueva Ley de Carrera Pública Magisterial (CPM) N° 29062.

Posteriormente, en el 2008, se promueve el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP), que ha propiciado la mejora del desempeño docente, dando énfasis a la formación en las áreas de razonamiento lógico-matemático y comprensión lectora según Reyes (2012, pp. 2-3). En el año 2014, el Congreso de la República aprueba la “Nueva Ley Universitaria” en medio de una polémica, la cual estableció la creación de la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (SUNEDU), institución que reemplaza a la Asamblea Nacional de Rectores (ANR) y que está encargada de supervisar la calidad universitaria, fiscalizar el uso de recursos y autorizar la apertura de nuevas universidades.

Sin embargo, el desarrollo de la “gestión educativa” traducida en mejora de la “calidad educativa continua” a nivel nacional es una asignatura aún pendiente por resolver. Se observan directivos sin la capacidad adecuada para solucionar problemáticas institucionales y de gestión pedagógica, del mismo modo otros ni siquiera presentan disposición al cambio para potenciar el ámbito educativo. Por lo consiguiente, este estudio pretende analizar el liderazgo directivo relacionado directamente al aprendizaje estudiantil en la I.E. “Virgen del Carmen” N°5017 del distrito de Bellavista- Callao, perteneciente al nivel de educación básica regular primaria, durante el año 2019.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre la percepción del liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Qué relación existe entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019?
- ¿Qué relación existe entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019?
- ¿Qué relación existe entre la percepción del liderazgo consultivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019?

- ¿Qué relación existe entre la percepción del liderazgo participativo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la percepción del liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar la relación que existe entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.
- Identificar la relación que existe entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.
- Identificar la relación que existe entre la percepción del liderazgo consultivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.
- Identificar la relación que existe entre la percepción del liderazgo participativo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.



#### **1.4. Justificación de la investigación**

El estudio es original ya que hasta la fecha no se han realizado investigaciones que relacionen estas variables en el nivel de educación básica regular primaria en el distrito de Bellavista- Callao; esto volvió el tema relevante y motivó aún más el interés por investigarlo satisfaciendo necesidades intrínsecas de crecimiento académico- profesional y extrínsecas de contribución a la mejora de la gestión educativa en favor del desarrollo del distrito.

El tema de investigación nació luego de observar la problemática de gestión educativa en la sede de estudio. Su trascendencia radica en complementar estudios similares a nivel local. Asimismo, sirve como punto de partida para realizar futuras investigaciones en relación a este tema en otros tipos de centros educativos alternos como: Centros Educativos Básicos Alternativos (CEBAS), Centros Educativos Básicos Especiales (CEBES), Programas de Intervención Temprana (PRITES), centros de estudios artísticos y de idiomas.

#### **1.5. Limitaciones de la investigación**

El trabajo de investigación fue factible y viable, debido a que se contó con los recursos de información, financieros, administrativos y el tiempo para realizarlo. Además, se contó con la accesibilidad al centro educativo por lo tanto se obtuvieron los permisos correspondientes de las autoridades de la I.E. Virgen del Carmen N°5017 del distrito de Bellavista- Callao; así como también se contó con la colaboración íntegra de todos los docentes y la directora objeto de estudio. Las limitaciones fueron mínimas, debido a que existen antecedentes internacionales e nacionales sobre el presente tema de investigación. Cabe resaltar el hecho de tener que validar los instrumentos de investigación a través del juicio de expertos con el fin de que se acomoden a la población censal del estudio.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## 2.1. Antecedentes de la investigación

Actualmente en el Perú y en el extranjero existen evidencias científicas de estudios sobre mis variables de investigación. Cuando la necesidad de potenciar el proceso educativo cobra vigencia gravitante en el país, surge el interés de investigar de qué manera se relaciona el liderazgo directivo con el aprendizaje estudiantil. Con esta finalidad, los antecedentes teóricos relacionados al estudio se detallan a continuación de manera sucinta y ordenada.

### 2.1.1. Antecedentes Nacionales

**Martos, R. (2018)** en su estudio titulado: *“Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 80386. Chepén-2017”*, La Libertad-Perú. Planteó como objetivo identificar la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. La metodología fue en base a un nivel correlacional, con muestra de 24 docentes, a quienes se les aplicó dos escalas tipo Likert, las cuáles fueron adaptadas por la investigadora, determinándose su nivel de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron 0,800 y 0,808 respectivamente, quedando demostrado que ambos instrumentos presentan un alto nivel de confiabilidad, asimismo, se determinó el nivel de validez de los instrumentos mediante la prueba de Aiken, encontrando que ambos presentan un nivel de validez alto, 0.95 en la escala para el liderazgo directivo y 0.94 en la escala sobre el desempeño docente. Establece entre sus conclusiones que, existe una correlación significativa, de acuerdo al resultado obtenido con un Rho de Spearman  $R = 0,883$  y con nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) lo cual quiere decir que, existe relación directa entre las variables de estudio en la institución educativa N° 80386 de Chepén, por lo tanto, se rechaza la  $H_0$ , quedando verificada la hipótesis general.

**Casas, V. (2018)** con la tesis: *“Liderazgo Pedagógico y Aprendizaje de los Estudiantes de la Institución Educativa Mixto Huaycán, Ate, 2018”*. Planteó como

objetivo determinar la relación entre las variables liderazgo pedagógico y aprendizaje. Metodología, fue un estudio de tipo básico, no experimental y transversal; se trabajó con una población conformada por 127 estudiantes, a los cuales se les aplicó un cuestionario tipo escala de Likert para la variable liderazgo pedagógico y para la segunda variable se realizó una prueba de aprendizajes. Se realizó la validez de contenido por juicio de expertos y se ha determinado su confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach, del mismo modo se utilizó el análisis de prueba no paramétrica. Establece entre sus conclusiones que, existe relación directa entre las variables de estudio en la I.E. Mixto Huaycán, Ate, año 2018, se obtuvo un Rho de Spearman = .273\*\*, con un  $\rho = 0.002$  ( $\rho < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

**Campodonico, S. (2017)** en su estudio: *“Estilos de Liderazgo de los Directores Académicos de una Institución de Educación Superior”*, Piura-Perú. Tuvo como objetivo reconocer los estilos de liderazgo de los directores académicos del Instituto Toulouse Lautrec. La metodología, fue una investigación de tipo descriptiva dentro del método empírico analítico y de corte transversal. La Población estuvo conformada por 10 coordinadores académicos y 259 docentes, a los que se les aplicó un cuestionario estructurado sobre estilos de liderazgo. Establece entre sus conclusiones que, los rasgos motivacionales y personales están asociados e influyen en los estilos de liderazgo. La línea de investigación en la que se enmarcó este estudio es la gestión educativa y el campo es el liderazgo pedagógico.

**Chávez, M. (2017)** en su estudio titulado: *“Relación entre el Liderazgo Directivo con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII del Nivel Secundario-Cajamarca, 2012”*. Planteó como objetivo determinar la relación entre las variables liderazgo directivo con el desempeño docente en las I.E. Nuestra Señora de La Merced y Juan XXIII del nivel secundario en Cajamarca. La metodología, fue descriptiva, correlacional, no experimental y de corte transaccional; pues no se manipuló ninguna de sus variables y se midieron en su contexto natural. La muestra estuvo conformada

por 98 docentes, de los cuales: 38 docentes pertenecen a la Institución Educativa Nuestra Señora de La Merced y 60 docentes son de la Institución Educativa Juan XXIII. Para medir la variable Liderazgo directivo, se utilizó el instrumento de escalamiento tipo Likert, el cual se elaboró teniendo en cuenta los aportes teóricos de las investigaciones de Kenneth Leithwood y otros (2006). Asimismo, la variable Desempeño Docente se midió utilizando el instrumento de escalamiento tipo Likert y se elaboró teniendo en cuenta los aportes teóricos del MINEDU (2012); ambos instrumentos fueron adaptados y validados. Conclusiones: existe una relación lineal ( $p = 0,000 < 0,05$ ) entre las variables de estudio.

**Ricra, R. (2017)** en su estudio: *“Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Chorrillos – 2016”*. Planteó como objetivo determinar la relación entre las variables liderazgo directivo y el desempeño docente de las I.E. de Chorrillos – 2016. La metodología, fue una investigación de tipo básica, dado que solo busca describir las variables y sus dimensiones en un tiempo único, no experimental, transversal y de nivel correlacional, se aplicó dos instrumentos que fueron validados a criterio de jueces determinando su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach ya que se trata de una escala de opciones de respuesta, a la muestra corresponde al muestreo probabilístico definiéndose mediante la técnica aleatoria simple en la cual se seleccionó a 15 docentes en ejercicio laboral. Establece entre sus conclusiones que, no existe relación significativa entre las variables de estudio, con un coeficiente de correlación rho Spearman = 0,190 y un valor  $p = 0,020$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ .

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales**

**Aburizaizah, S., Kim, Y. & Fuller, B. (2019)** en su artículo: *“Liderazgo principal y Logro Estudiantil: Descentralización de la Gestión Escolar en Arabia Saudita”*. Tuvo como objetivo analizar la ampliación del acceso a la educación secundaria de calidad en la última generación en Arabia Saudita. La metodología, fue de tipo cuantitativa. Incluye descentralizar la autoridad hacia los directores, equiparlos para establecer expectativas de desempeño más altas y desplegar incentivos para atraer y retener a maestros fuertes. Encontramos una gran variabilidad en la medida en que los directores muestran comportamientos de liderazgo, basados en muestras escolares representativas a nivel nacional tomadas en 2003, 2011 y 2015 para el Tercer Estudio Internacional de Matemáticas y Ciencias. Establecen entre sus conclusiones que, el rendimiento de los alumnos mejoró en estos grupos, notablemente entre las niñas que asisten a escuelas en las que los directores enriquecieron el clima académico y desplegaron incentivos docentes, después de tener en cuenta los antecedentes de la clase social de los estudiantes y los recursos educativos de la escuela. La mayor disponibilidad de recursos, incluidas las herramientas informáticas, mejoró durante el período, pero no tuvo en cuenta un mayor rendimiento en matemáticas. Se discuten las lecciones para otras naciones, ya que los donantes internacionales presionan la gobernanza descentralizada, a veces ignorando los contextos culturales e institucionales locales.

**Alfonso, J. (2018)** en su estudio: *“Liderazgo Directivo y Participación en la Gestión Escolar de la Institución Educativa Técnica Carlos Lleras Restrepo de Ibagué”*, Colombia. Se propuso como objetivo analizar la interacción entre el tipo del liderazgo directivo y la gestión escolar en la I.E. Técnica Carlos Lleras Restrepo del barrio el Salado de Ibagué. La metodología, fue de tipo descriptiva, de carácter mixto con métodos cualitativo y cuantitativo y utiliza la adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo de Bass y Avolio (2000). Establece entre sus conclusiones que, las características del liderazgo del directivo contribuyen a la eficiencia de la gestión en las instituciones de educación, no obstante, es necesario que el líder las practique para que pueda tener el reconocimiento de quienes día con día son parte de la institución que administra.

**Mina, C. (2018)** con la tesis: *“Percepción del Estilo de Liderazgo del Director y Satisfacción de los Estudiantes del Bachillerato de la Corporación Educativa Adventista, sede Cámbulos, de la ciudad de Cali, Colombia”*. Planteó como objetivo demostrar la relación entre las variables percepción del liderazgo del director y satisfacción de los estudiantes del bachillerato de la Corporación Educativa Adventista Cámbulos de Cali, Colombia. La metodología, fue un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y transversal. Los participantes del estudio fueron 175 estudiantes del bachillerato, matriculados durante el año lectivo 2017. Para medir las variables de este estudio se utilizó una escala tipo Likert de siete puntos, constituida por 24 ítems. Conclusiones: existe una relación directa entre las variables de estudio.

**Prado, A. & Paes, C. (2018)** en su artículo: *“Administración de escuelas públicas, liderazgo y resultados educativos en Brasil”*. Tuvieron como objetivo determinar la relación entre un factor escolar interno: el liderazgo del director (como lo perciben los maestros de la escuela) - y un externo factor escolar - el proceso de selección de los directores - con los académicos de los estudiantes. La metodología, fue un estudio cuantitativo utilizando datos proporcionados por evaluaciones nacionales externas (Prova Brasil), prueba ediciones de 2007, 2009 y 2011, describiendo inicialmente los principales perfiles (considerando todas las escuelas evaluadas hasta el quinto grado de primaria). La investigación incluyó la construcción de un índice de liderazgo del director a través del análisis factorial y una variable que indica cómo se seleccionó el principal. Entre sus conclusiones establecen que, después de controlar el estatus socioeconómico de los estudiantes, un factor escolar interno (liderazgo de un director) y un factor escolar externo (proceso de selección de los directores) analizados en este estudio tienen asociaciones estadísticamente significativas con los resultados educativos de los estudiantes, positivos en el primer caso y negativos en el segundo.

**Rios, M., Gonzales, I., Prieto, Ó., & Moreno, J. (2017)** con su estudio: *“Liderazgo Directivo y su Incidencia en el Éxito Escolar, como Factor de Calidad de la Institución Educativa en Cuatro Colegios Oficiales de Bogotá”*. Tuvo como objetivo demostrar una teoría sustantiva sobre el liderazgo directivo en I.E. Públicas de la ciudad de Bogotá, hacia el logro del éxito escolar de los estudiantes como factor de calidad educativa, partiendo del análisis realizado a los diversos estamentos de la comunidad. La metodología, fue de tipo cualitativa con un diseño basado en la Teoría Fundamentada ya que se pretende indagar y producir teoría sustantiva en torno al fenómeno del liderazgo educativo y su relación con el éxito de los estudiantes con el fin de ampliar el conocimiento existente sobre el liderazgo como objeto de investigación. La muestra estuvo constituida por cuatro coordinadores y una rectora, a quienes se aplicaron los instrumentos del presente estudio. Establece entre sus conclusiones que, existe relación entre los significados asignados a los conceptos de calidad, éxito escolar y liderazgo directivo para generar teoría sustantiva sobre ellos y finalmente se desarrolla un esquema fundamentado entre los conceptos tomando como categoría central el liderazgo directivo.

**Baeza, O. (2016)** con la tesis: *“Formas de Liderazgo a Nivel de Dirección en Escuelas Primarias”*, Yucatán-México. Tuvo como objetivo analizar las formas de liderazgo desde una perspectiva documental y de gestión educativa como forma de interpretación de los liderazgos que existen en la propuesta institucional de las escuelas primarias. La metodología, fue de tipo documental exploratorio-descriptivo, de enfoque cualitativo, no experimental, de diseño transeccional y no paramétrico. Establece entre sus conclusiones que, el liderazgo administrativo en la dirección ha funcionado hasta nuestros días en alguna mayor o menor medida, sin embargo, las sociedades cambian y se generan nuevos conflictos organizacionales, que para enfrentarlos, son necesarias nuevas formas de liderazgo desarrolladas en los directivos en un futuro cercano, puesto que influyen inevitablemente en el aprendizaje de los estudiantes por medio del desarrollo de sus competencias, con impactos positivos también en la economía del conocimiento y en el área tecnológica.

**Reyes, N. (2016)** con la tesis: *“Prácticas y Percepciones de Liderazgo del Directivo Docente”*, Medellín-Colombia. Tuvo como objetivo mostrar los resultados de la investigación sobre prácticas y percepciones de líder directivo docente, en el marco del premio ciudad de Medellín a la calidad de la educación. La metodología, fue de tipo cualitativa, inductiva y con un diseño experimental. Establece entre sus conclusiones que, el propósito del directivo docente, en términos de calidad a la educación, es brindar una educación con valores éticos; para este efecto trata de involucrar a docentes, estudiantes y padres de familia participando en distintos proyectos éticos y cuyo fin último es desarrollar, a través de los contenidos, la formación de una persona íntegra, que encaje con una sociedad pluralista y democrática. Además, vemos cómo el líder directivo insiste desde la gestión administrativa en el desempeño del trabajo docente reflejado en el éxito del aprendizaje de los estudiantes, con transparencia, asunto importante en la credibilidad de cualquier institución educativa.

**Dou, D., Devos, G., & Valcke, M. (2016)** en su artículo: *“Las relaciones entre la brecha de autonomía escolar, el liderazgo directivo, la satisfacción laboral de los docentes y el compromiso organizacional”*, China. Tuvieron como objetivo identificar la relación entre la brecha de autonomía escolar, el liderazgo directivo, el clima escolar, los factores psicológicos/satisfacción laboral de los docentes y el compromiso organizacional en el contexto de la reforma de la autonomía escolar. La metodología, fue un estudio cuantitativo, los datos se recopilaron a través de una encuesta realizada en 26 escuelas secundarias superiores en China. En total participaron 528 maestros y 59 directores y subdirectores. Entre sus conclusiones establecen que, existe influencia significativa del liderazgo instructivo y transformador en la satisfacción laboral de los docentes y el compromiso organizacional, mediado por el impacto indirecto del clima escolar y la autoeficacia de los docentes. La brecha de autonomía escolar, que está estrechamente relacionada con el liderazgo directivo, surgió como un modelo de ruta relevante.



## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo**

En general, el sistema educativo se ve afectado por las demandas de un mundo competitivo en una era de avances científicos y tecnológicos. Las instituciones educativas tienen como imperativo la mejora continua, como consecuencia de ello, requieren estar bajo el liderazgo de un director eficiente y eficaz que promueva al centro educativo hacia alcanzar sus objetivos institucionales planteados acordes al currículo nacional implementado por el presente gobierno y aportar de manera valiosa al desarrollo de la comunidad educativa en beneficio del país. Es por ello que, se ha afirmado que “la responsabilidad del líder es el logro de objetivos específicos con el concurso de un grupo de personas a su cargo. El instrumento fundamental del líder es su autoridad o poder” expresa Sevilla (2002, p.7).

A su vez refiere Del Carpio (2015, p.45) que, no es importante el tipo ni el nivel de cambio comparativo, siempre se establece lo siguiente: el liderazgo que expresa el director a nivel escolar constituye un papel muy notorio dentro del proceso de modificaciones en las labores de los docentes, en su nivel de pertinencia, y en la influencia sobre la calidad del aprendizaje estudiantil dentro de contextos específicos.

#### **2.2.1.1. Definición de Liderazgo**

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (DRAE, 2017) se define a liderazgo como: condición de superioridad en que se encuentra una empresa, sector económico o un producto, dentro de su contexto, efectivamente, al hablar de liderazgo no solo estamos hablando del líder sino también de sus seguidores (subordinados), sin seguidores no hay líder. Por otro lado, la definición del liderazgo educativo está asociada a la adquisición de conductas que vinculan de forma directa a los líderes con la comunidad educativa afirma Suarez (2011, p.7).

Chiavenato lo plantea como “un fenómeno social, por ello se concibe como la influencia interpersonal ejercida en determinada situación para la concreción de uno o más objetivos”. Estos planteamientos sirven de plataforma para definir el liderazgo como un proceso continuo impulsado por una visión basada en la influencia, el poder personal, credibilidad para cambiar y aceptar a los docentes y a su ambiente manifiesta Chiavenato (2004, p.314). Por lo tanto, los directivos deben establecer una dirección para desarrollar una visión de futuro donde el aprendizaje de diferentes estrategias permita producir los cambios necesarios. Por ello, el líder apoya, ayuda y transmite seguridad aclara Furguerle & Vitorá (2016, p.212).

#### **2.2.1.2. Características del Liderazgo**

Todo director educativo debe reunir una serie de características personales y habilidades de gestión, con las cuales pueda lograr con éxito las metas con la participación activa de los principales actores educativos (docentes y estudiantes). En tal sentido, se afirma lo siguiente “definir los valores que se han de promover no resulta sencillo porque se tiene perspectivas diferentes más aun, los propios valores matizan la respuesta”; es decir, el directivo clarifica los valores a promover dentro de la institución refiere Garza & Patiño (2000, p.33).

Por su parte Hernández, Santo, & González (2012), afirman que entre las características, capacidades y habilidades de un líder sobresalen las siguientes:

- a) Físicas, como la capacidad de trabajo y resistencia a la fatiga.
- b) Intelectuales, que incluyen la inteligencia media, alta y la fluidez verbal.
- c) Sociales, constituidas por la comunicación, motivación, sociabilidad, sensibilidad social o empatía, simpatía, trabajo en equipo, ecuanimidad, asertividad, cooperación, confiabilidad, delegación y apoyo.

- d) Psicológicas, como el equilibrio, control, autoconfianza, estabilidad emocional, tenacidad, resistencia a la frustración, iniciativa y creatividad.
- e) Prácticas, conformadas por el conocimiento, información, aptitudes específicas, eficacia y la responsabilidad.

### 2.2.1.3. Diferencias entre liderazgo y dirección

A menudo esto dos términos se emplean como sinónimos; sin embargo, es necesario diferenciar el significado de cada uno de ellos. Según Palomo (2010) los líderes y directivos son dos tipos de personas diferentes, los objetivos de los directivos surgen, a diferencia de los líderes, de la necesidad más que del deseo así como tampoco adoptan actitudes personales y activas respecto a los objetivos, mantienen relaciones de trabajo poco estrechas por lo que su entorno laboral es controlado. Líderes y directivos se diferencian esencialmente en su forma de orientación hacia los objetivos, la concepción del trabajo, sus relaciones interpersonales y sus características de personalidad.

A continuación se detallan las principales diferencias:

**Tabla 1. Diferencias entre liderazgo y dirección.**

Liderazgo	Dirección
Comprende un propósito común que favorece lograr cambios reales en la organización; genera crecimiento y bienestar.	Abarca la coordinación de los trabajadores y los recursos para desarrollar las actividades de la organización.
Elabora una visión en la organización.	Organización en el presente.
Origina cambio y construye nuevas realidades.	Respalda el funcionamiento en una realidad específica.
Impacta en los trabajadores.	Engloba el producir, cumplir y asumir responsabilidades.
Las diferentes actividades que desempeñan los líderes buscan la eficacia.	Las actividades buscan la eficiencia.

Influye sobre recursos emocionales, valores, compromisos y principios. La relación es de motivación e influencia. Desde cualquier posición ejerce.	La acción afecta los recursos: materias primas, habilidades y tecnología. La relación es de autoridad. Requiere una posición desde la que ejerce.
Convierte los problemas en oportunidades de solución.	Toma decisiones para resolver problemas.

**Fuente:** adaptado de Campodonico (2017) y Palomo (2010).

#### **2.2.1.4. Estilos de Liderazgo**

Manifiesta Munch (2002, p.228) en su libro titulado: Más allá de la excelencia y la calidad total, que el estilo de liderazgo hace referencia a un conjunto de comportamientos duraderos particulares en la forma de dirigir que representan al directivo. La manera de dirigir prevaleciente en una organización, es fundamental para lograr su éxito. Antes de continuar, es pertinente aclarar que los estilos de liderazgo nos indican una serie de componentes regulares de comportamiento, sin embargo, el rol de algunos directivos en la realidad puede variar producto de factores internos y externos.

Durante muchas décadas el estilo habitual de muchos directivos fue el estilo autoritario, basado en el poder que ejercía sobre el grupo de trabajo; en la actualidad, se espera de un líder un estilo más participativo en el que la responsabilidad y la autoridad reside en un equipo de trabajo o equipo directivo. La investigación indica que está emergiendo un tipo de liderazgo que se denomina liderazgo distribuido o liderazgo compartido, en el que básicamente un principal líder influye en sus colaboradores dándoles poder y autonomía para actuar y tomar decisiones aclara Campodonico (2017, pp. 26-27). Tras revisar la abundante bibliografía se resaltó la teoría sobre el liderazgo de Likert porque se relaciona mejor con el presente estudio y también con las dimensiones del instrumento de recolección de datos a emplear.

### **2.2.1.5. Teoría sobre el Liderazgo de Likert**

Manifiesta el autor Reyes (2012, p.20) sobre el teórico de la psicología industrial y administración de tipo participativa Likert con sus colaboradores en la Universidad de Michigan que han analizado profundamente los estilos de administradores y líderes durante treinta años. Después de la aparición de nuevos aportes él formuló ciertos enfoques para el estudio de la conducta de los líderes. De otro lado, Munch (1997, p.146) afirmó que expresarse sobre el liderazgo y sus estilos requiere hablar de un conjunto de competencias que un director emplea para guiar a sus subalternos. El fundamento teórico de esta investigación pertenece a la base de la teoría de este especialista en la materia, Valencia (2008, pp 43-44) refiere lo siguiente:

Fue Likert (1968, p.49), el cual estableció la presencia de 4 sistemas administrativos basados en estilos y características de la dirección dentro de una empresa, véase: autoritarismo-coercitivo, autoritarismo-benevolente, consultivo y participativo. Estos epígrafes fueron por primera vez incluidos en su obra *New Patterns of Management* (Likert, 1961). Después fueron modificados en su libro *el factor humano en la empresa: su dirección y valoración* (1968), respectivamente a sistema I, II, III, y IV.

### **2.2.1.6. Dimensiones del Liderazgo directivo según Likert**

#### **a) *Liderazgo autoritario coercitivo***

Se basa radicalmente en la cima gerencial, en consecuencia es monopolizada toda decisión unidireccional por la gerencia que siempre se direcciona de forma vertical descendente. También, evidencia una comunicación descendente de característica pobre para formular acciones a cumplir, resaltándose una notoria distancia entre el director y

sus trabajadores segregados de los cargos gerenciales. Se precisa la realización condicionada por miedo a los castigos y sanciones incluidas en el reglamento interno de la institución. El cumplimiento de metas esta mediada por la cadena de mando del directivo y la confianza de los trabajadores. La garantía de satisfacción de demandas se encuentra en un nivel psicológico de seguridad. Además, se crea una informal empresa nociva expresa Reyes (2012, p.21).

### **b) Liderazgo autoritario benevolente**

La administración ofrece una condicional confianza a sus trabajadores, similar a la ofrecida por un rey con sus súbditos. Del mismo modo, el carácter de subordinación de los trabajadores no es tan pronunciado como en el anterior caso sin embargo persiste la centralización, las relevantes decisiones se realizan en la cúpula de la empresa y en casos comunes ocasionalmente se delegan la tomas de decisiones. Aquí la comunicación es pobre y continua siendo vertical descendiente pero tomando en cuenta las opiniones de los trabajadores.

Se presenta con los subordinados cierta confianza condescendiente y tolerante traducida en órdenes que se les formula dentro de un marco de control interno. La informal empresa que surge de forma inesperada se considera aún como una amenaza posible para la evolución de la empresa. Asimismo, los correctivos y/o castigos se manifiestan con disminuida arbitrariedad y las recompensas sociales aparecen ocasionalmente refiere Reyes (2012, p.22).

### **c) Liderazgo consultivo**

Expresa Gil & Giner (2007) que, favorece la consulta a los trabajadores y la delegación de funciones, sin embargo, la decisión final siempre la posee el director. El cual tiene parcial confianza en sus

trabajadores; suele considerar constructivamente las opiniones e ideas de los mismos, sin embargo, las pertinentes decisiones derivan de la gerencia. La comunicación es de tipo discrecional, se orienta en el sentido descendente y horizontal. Aquí los trabajadores poseen parcial autonomía en su trabajo fomentándose su actuación dentro de procesos de control.

La institución intenta favorecer el progreso de una informal organización saludable debido a que, hay confianza en los trabajadores y sus relaciones. Del mismo modo, hay énfasis en el otorgamiento de reconocimientos y la asignación de recompensas con la finalidad de propiciar la participación de los trabajadores con las metas de la institución a la que pertenecen, se destaca que no son frecuentes las sanciones manifiesta Reyes (2012, p.22).

#### **d) *Liderazgo participativo***

Este estilo se caracteriza porque los directivos poseen confianza total en el trabajo de sus subordinados, en la toma de decisiones es el más pertinente y rentable afirma Reyes (2012, p.31). Considerándolo se otorgan reconocimientos sociales y recompensas económicas, los castigos son muy extraños y se deciden de forma colectiva, se difunde el proceso de metodologías innovadoras, su comunicación es asertiva y bidireccional, entre directivo y subordinado hay proximidad psicológica, la toma de decisiones es colaborativa, etc.

Según Valencia (2008, p.51), los intercambios entre directivos y trabajadores son amistosos y extensos, el nivel de confianza es alto. También hay corresponsabilidad compartida y participan los niveles más bajos. Aquí las instituciones formales e informales generalmente son la misma; por lo tanto, se finaliza con el logro de objetivos mediante acciones grupales.

### **2.2.2. Aprendizaje**

El aprendizaje tiene una transcendental importancia para el hombre, puesto que, desde el momento que nace, se halla desprovisto de medios de adaptación cognitivos y motores. Por lo tanto, durante los primeros años de vida, el aprendizaje es un proceso automático con poca participación de la voluntad, después el componente voluntario adquiere mayor importancia (aprender a caminar, a hablar, a leer y escribir, etc.) iniciándose un reflejo condicionado, es decir, una relación asociativa entre respuesta y estímulo. En ocasiones, el aprendizaje es el producto final de pruebas y errores (véase ensayos), hasta el logro de una solución válida. De acuerdo con Pérez & Gilmero (1992) se produce también, por intuición, o sea, a través del repentino descubrimiento de la manera de resolver problemas.

Existe un factor determinante a la hora que un individuo aprende y es el hecho de que hay algunos alumnos que aprenden ciertos temas con más facilidad que otros, para entender esto, se debe trasladar el análisis del mecanismo de aprendizaje a los factores que influyen, los cuales se pueden dividir en dos grupos : los que dependen del sujeto que aprende (la inteligencia, la motivación, la participación activa, la edad y las experiencia previas) y los inherentes a las modalidades de presentación de los estímulos, es decir, se tienen modalidades favorables para el aprendizaje cuando la respuesta al estímulo va seguida de un premio o castigo, o cuando el individuo tiene conocimiento del resultado de su actividad y se siente guiado y controlado por una mano experta manifiesta Palomino (2012, p.62).

#### **2.2.2.1. Definición de Aprendizaje**

Según la (DRAE, 2017), se define al aprendizaje como la adquisición por la práctica de una conducta duradera. Este concepto pertenece a la estructura de educación, por tanto, la educación constituye el sistema de aprendizaje. La acción y efecto de aprender algún arte, oficio u otra cosa es compleja. Asimismo, Palomino (2012) citando a Karplus (1997) afirma que “el



aprendizaje es un proceso y propone un ciclo de aprendizaje que se basa en 3 fases: exploratoria, introductoria y de aplicación” (p.83).

### 2.2.2.2. Teorías del aprendizaje

Son cuatro las teorías de aprendizaje que mayoritariamente se usan en la actualidad: las inteligencias múltiples, el conductismo, el cognitivismo y el constructivismo; las cuales se proceden a describir:

#### a. Inteligencias múltiples

El psicólogo Gardner (1983), plantea que “la gente nace con ciertas aptitudes o inteligencias para aprender nueva información y resolver problemas” (pp.3-5). Según este autor, la mayoría sólo se siente cómoda con tres o cuatro de estas. La siguiente tabla enumera y describe estas nueve inteligencias y las preferencias de los estudiantes para cada una de ellas.

**Tabla 2. Las Nueve inteligencias Múltiples de Howard Gardner.**

Inteligencia	Descripción	Preferencias de los Estudiantes
Inteligencia Lingüística	Aptitud para escribir y hablar	Los estudiantes prefieren aprender a través de comunicación escrita y verbal.
Inteligencia Lógica/Matemática	Aptitudes para matemáticas y lógica	Los estudiantes prefieren aprender a través de análisis lógico, estrategias y creación de procesos.
Inteligencia Rítmica Musical	Aptitud para el movimiento físico	Los estudiantes prefieren aprender a través de movimiento y tacto, al igual que a través de experiencia física.
Inteligencia Corporal/Kinestésica	Aptitud para el movimiento físico	Los estudiantes prefieren aprender a través de movimiento y tacto, al igual que a través de experiencia física.
Inteligencia Espacial/Visual	Aptitud para visualizar cosas	Los estudiantes prefieren aprender a través de imágenes, formas y diseños visuales.

Inteligencia Naturalista	Aptitud para estar en la naturaleza	Los estudiantes prefieren aprender a través del trabajo con elementos vivos al igual que con las diferentes características del mundo natural. Esta aptitud es especialmente valiosa entre los biólogos, botánicos y granjeros.
Inteligencia Intrapersonal	Aptitud para trabajar en solitario	Los estudiantes con esta aptitud aprenden mejor a través del auto descubrimiento.
Inteligencia Interpersonal	Aptitud para trabajar con otras personas	Los estudiantes prefieren aprender a través del trabajo en grupo y la comunicación.
Inteligencia Existencial	Aptitud para entender el propósito propio	Los estudiantes prefieren aprender a través de realizar y responder preguntas acerca de las realidades existenciales como la vida y la muerte.

---

**Fuente:** elaboración propia, citando a Gardner (1983, pp.3-5).

### **b. El Conductismo**

Se basa en los cambios observables y cuantificables del comportamiento. Se asume que el comportamiento del alumno se forma mediante refuerzos positivos o negativos. Los refuerzos, tanto positivos como negativos, aumentan la probabilidad de que el comportamiento vuelva a ocurrir. El castigo, por el contrario, disminuye la probabilidad de que el comportamiento vuelva a suceder. Algunos de sus representantes más reconocidos fueron: Pavlov con el acondicionamiento clásico, Thorndike con el conexionismo, Watson con la observación de la conducta humana y Skinner con el condicionamiento operante describe Schunk (2012, pp.230-235).

### **c. El Cognitismo**

Se considera como un proceso de aprendizaje activo. Según los cognitivistas, el aprendizaje implica la reorganización de las experiencias. El cognitivismo asume que se utiliza una estructura de conocimiento existente para procesar información nueva. Esta teoría considera que la información es recibida, almacenada y recuperada. Cuando los

cognitivistas diseñan sus cursos, se centran principalmente en el alumno. Sus representantes más relevantes fueron: Bruner con el aprendizaje por descubrimiento y Bandura con la simbolización de la información cognitiva expresa Schunk (2012, pp.230-235).

#### **d. El Constructivismo**

Se centra cómo los estudiantes construyen el conocimiento basándose en la experiencia previa. Ellos creen en el aprendizaje experiencial y auto-dirigido. Entre sus representantes destacan: Piaget con la asimilación acomodación y el equilibrio, Ausbel con el aprendizaje significativo y Vigotsky con el proceso interpersonal del aprendizaje afirman Schunk (2012, pp.230-235) y Araya, Alfaro, & Andonegui (2007, pp. 90-91).

### **2.2.2.3. Evaluación del aprendizaje**

Propone Popham (2008) que *la evaluación* implica “un intento formal de determinar el estatus de los estudiantes con respecto a las variables educativas de interés” propone (p.6). Se sabe que la evaluación es un proceso complejo, pues engloba diferentes aspectos del proceso educativo relacionados al desarrollo y logro de competencias propuestas en un currículo. Es por ello que, radica la importancia de resumir brevemente los métodos de evaluación del aprendizaje en la tabla siguiente:

**Tabla 3. Métodos de evaluación del aprendizaje.**

<b>Categoría</b>	<b>Definición</b>
Observaciones directas	Ejemplos de conducta que demuestran aprendizaje.
Exámenes escritos	Desempeño por escrito en pruebas, cuestionarios, tareas, trabajos y proyectos.
Exámenes orales	Preguntas, comentarios y respuestas verbales durante la enseñanza.
Calificaciones de terceros	Juicios de los observadores sobre los atributos que indican el aprendizaje de sujetos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorreportes</li> <li>• Cuestionarios</li> </ul>	Juicios de las personas sobre sí mismas. Respuestas escritas a reactivos o respuestas a preguntas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas</li> </ul>	Respuestas orales a preguntas.

• Recapitulación dirigida	Recuerdo de los pensamientos que acompañaban a la ejecución de una tarea en un momento dado.
• Pensamiento en voz alta	Verbalización de los propios pensamientos, acciones y sentimientos mientras se desempeña una tarea
• Diálogos	Conversaciones entre dos o más personas.

**Fuente:** adaptado de Schunk (2012, p.15).

### **2.2.2.3.1 Características de la evaluación del aprendizaje**

#### **a) Integral**

Debido a que, desde la perspectiva del aprendizaje se involucran las diversas dimensiones como: la social, intelectual, motriz, afectiva y valorativa de los estudiantes. En tal sentido, la evaluación formativa considera un enfoque de conocimientos, actitudes y sociocultural evidenciada en el currículo, debido a que su objeto es medir la adquisición de competencias básicas, transversales y específicas según el Ministerio de Educación (2009).

#### **b) Procesal**

Porque se aplica durante el transcurso del proceso educativo, tomando como referencia sus distintos momentos: al inicio, durante y al final; de manera que los resultados contribuyan a la toma de decisiones pertinentes para potenciar y garantizar el aprendizaje estudiantil inmerso en un marco de mejora continua y responsabilidad social, refiere Palomino (2012, p.71).

#### **c) Sistemática**

Puesto que, da respuesta a los propósitos educacionales previamente establecidos, y basados en ellos se aplica, mediante indicadores o criterios coherentes. Los resultados que emite favorecen la orientación de procesos, rediseñar las programaciones, incluir nuevas estrategias de solución ante cualquier eventualidad conflictiva explica Palomino (2012, p.71) citando a Serrano (2002).

#### **d) Participativa**

Porque favorece la participación activa de todos los actores educativos en el proceso evaluativo de manera óptima, involucrando principalmente al estudiante, docente, directivo y a los padres de familia en la mejora de la calidad de los aprendizajes, mediante la continua autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación fundamenta objetivamente Palomino (2012, p.72).

#### **e) Flexible**

Debido a que, se puede adaptar a las diferencias particulares de cada estudiante, respetando sus propios estilos y ritmos de aprendizaje. En función de estas diferencias se seleccionan y definen las técnicas e instrumentos de evaluación más pertinentes. Es bueno que los docentes apliquen instrumentos diferentes para evaluar los aprendizajes, pues así se estará atendiendo a la mayoría de estudiantes explica el Ministerio de Educación (2009).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis General**

Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.

#### **2.3.2. Hipótesis Específicas**

- Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.
- Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.
- Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo consultivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.
- Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo participativo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.

## 2.4. Operacionalización de variables e indicadores

- **Variable X:** Liderazgo directivo.
- **Variable Y:** Aprendizaje estudiantil.

A continuación se procede a presentar la matriz de operacionalización de las variables:

**Tabla 4. Matriz de operacionalización de las variables.**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable	Escala de medición
<b>Variable X:</b> Liderazgo Directivo	Es la influencia interpersonal ejercida por el director, de manera regular y constante, en las diferentes situaciones del	El nivel de liderazgo directivo se mide a través del grado de aparición de las dimensiones:	Liderazgo autoritario coercitivo	AC1. Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo autoritario coercitivo. ÍTEMS:1;5	Cuantitativa	Ordinal

quehacer educativo que se presentan en el recinto escolar, encauzada por medio del proceso de comunicación humana y mantenida para la consecución de las metas y el logro de los objetivos educacionales propuestos.

liderazgo autoritario coercitivo, liderazgo autoritario benevolente, liderazgo participativo y liderazgo consultivo, según (Likert, 1968, p.49).

Liderazgo autoritario benevolente

AC2. Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo autoritario coercitivo.

ÍTEM 6

AC3. Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo autoritario coercitivo.

ÍTEM 11

AC4. Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo autoritario coercitivo.

ÍTEM 16

AB1. Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo autoritario benevolente.

ÍTEM 2

AB2. Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo autoritario benevolente.

ÍTEMS 7 y 10

AB3. Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo autoritario benevolente.

Cuantitativa

Ordinal

	<p>ÍTEM 12  AB4. Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo autoritario benevolente.</p>		
Liderazgo consultivo	<p>ÍTEM 17  C1. Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo consultivo.</p> <p>ÍTEM 3  C2. Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo consultivo.</p>		
	<p>ÍTEM 8  C3. Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo consultivo.</p> <p>ÍTEMS 13 y 15  C4. Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo consultivo.</p>	Cuantitativa	Ordinal
Liderazgo participativo	<p>ÍTEM 18  P1. Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo participativo.</p> <p>ÍTEM 4  P2. Nivel de desarrollo del</p>		
		Cuantitativa	Ordinal



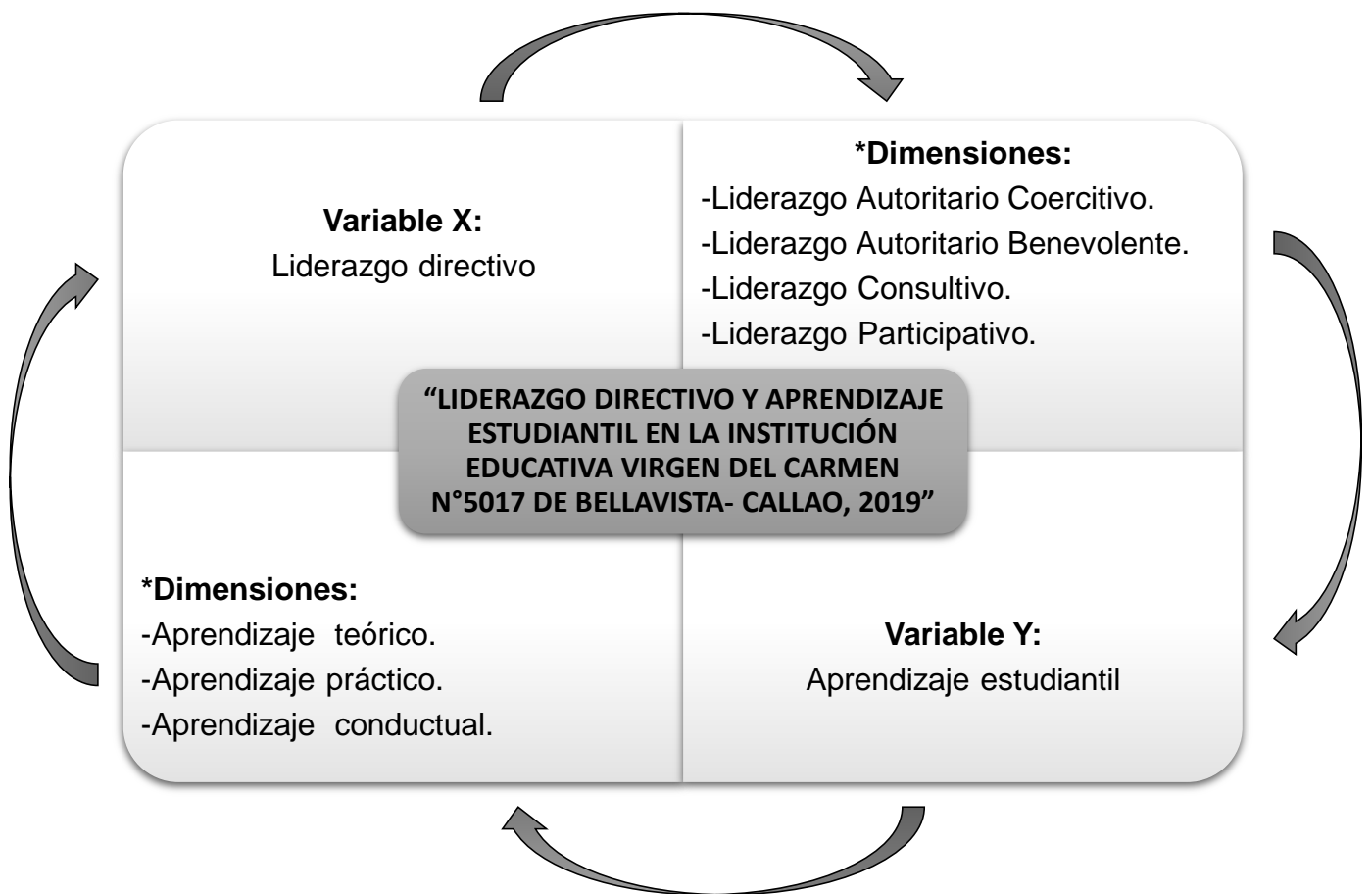
Variable Y: Aprendizaje Estudiantil	Es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. Para responder adecuadamente sobre los resultados del aprendizaje es necesario	El nivel de aprendizaje estudiantil se mide a través del rendimiento académico, el cual se evidencia en los promedios finales del aprendizaje teórico, práctico y conductual, según MINEDU (2017).	Aprendizaje teórico	<p>sistema de comunicación en el estilo participativo. ÍTEM 9 P3. Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo participativo. ÍTEM 14 P4. Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo participativo. ÍTEMS 19 y 20</p>		
			Aprendizaje práctico	<p>PT1. Promedio teórico del 1° trimestre. PT2. Promedio teórico del 2° trimestre. PT3. Promedio teórico del 3° trimestre. PTPF. Promedio teórico ponderado final PP1. Promedio práctico del 1° trimestre. PP2. Promedio práctico del 2° trimestre. PP3. Promedio práctico del 3° trimestre. PPPF. Promedio práctico ponderado final.</p>	Cuantitativa	Ordinal

<p>diagnosticar a través de la evaluación, para establecer en qué medida los estudiantes han logrado cumplir con los objetivos educacionales y comprobar el rendimiento académico.</p>	<p>Aprendizaje conductual</p>	<p>PC1. Promedio conductual del 1° trimestre.  PC2. Promedio conductual del 2° trimestre.  PC3. Promedio conductual del 3° trimestre.  PCPF. Promedio conductual ponderado final.</p>	<p>Cuantitativa</p>	<p>Ordinal</p>
--	-------------------------------	---	---------------------	----------------

**Fuente:** elaboración propia.

## 2.5. Definición de términos básicos

- **Aprendizaje estudiantil:** es la adquisición por la práctica de una conducta duradera que realizan los estudiantes de manera voluntaria y consciente según el (DRAE, 2017).
- **Calidad educativa:** conjunto de características de innovación y recursos humanos en el ámbito educativo enmarcados en un proceso de mejora continua y destinada a satisfacer las necesidades de los actores educativos expresa el (MINEDU, 2009).
- **Gestión educativa:** proceso de ampliación de posibilidades reales de una institución, en el sentido de resolver situaciones o alcanzar un objetivo determinado explica (Popham, 2008).
- **Liderazgo directivo:** condición de superioridad laboral en que se encuentra una persona que tiene facultad de dirigir una institución, un área económica o un producto específico afirma el (DRAE, 2017).



**Figura 1.** Organigrama de Variables de Investigación.

**Fuente:** elaboración propia.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y nivel de la Investigación

El tipo de investigación fue **básica** y se enmarca en un estudio de campo siguiendo el enfoque **cuantitativo** según Hernández, Fernández & Baptista (2014, p.4), porque está orientado a formular un conocimiento nuevo destinado a buscar solución de problemas prácticos utilizando la recopilación de datos para comprobar hipótesis en base al análisis estadístico y la medición numérica sobre la relación entre liderazgo directivo y aprendizaje estudiantil.

**Prospectivo**, porque facilitó un estudio sistemático de condiciones posibles del futuro, los datos recolectados abarcan desde el mes de enero hasta el mes de diciembre del año 2019. De corte **transversal**, pues permitió exponer los hallazgos de los datos recolectados tal y como se presentan en la realidad de un espacio y tiempo determinando una sola observación. Y de nivel **correlacional**, pues estuvo dirigida a observar cómo se manifiestan determinados fenómenos y trata de medir nivel del correlación entre las dos variables distintas mencionadas anteriormente manifiesta Hernández, Fernández & Baptista (2014, p.93)

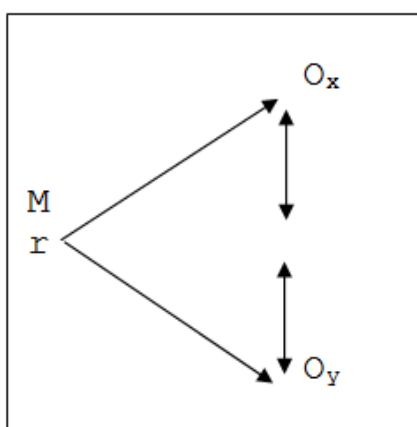
### 3.1.1. Método de investigación

El método de investigación usado se describe a continuación:

a) **Método hipotético-deductivo.**- Porque alude a un procedimiento que parte de afirmaciones en calidad de hipótesis y busca discrepar o falsear las mismas hipótesis, infiriendo de ellas conclusiones que deben comprobarse con hechos de una realidad específica Bernal (2010, p.60). Asimismo, permitió recopilar la información requerida para poder seleccionar de manera pertinente los instrumentos de investigación a emplear con la finalidad de seleccionar los ítems a considerar en la encuesta y el formato de notas.

### 3.2. Diseño de la investigación

El diseño del estudio fue no experimental, debido a que no existió en ninguna variable manipulación activa ni de sus respectivas dimensiones e indicadores de acuerdo a lo manifestado por Kerlinger & Lee (2002, pp.420-421). El diseño del estudio se encuentra explicado en el siguiente cuadro:



Dónde:

**M:** muestra de estudio.

**O:** coeficiente de relación. Los subíndices "x", "y" en cada **O** nos indican las observaciones obtenidas en cada una de las dos variables distintas.

**r:** relación de variable o correlación.

### 3.2.1. **Ámbito de la investigación**

Fue en la “Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017”, la cual se encuentra ubicada en el Jr. Colina 246-250, Bellavista- Callao; es una institución educativa pública perteneciente al nivel de educación primaria regular. Los horarios de estudios son de lunes a viernes, en el turno mañana de 8:00 am a 1:00 pm y en el turno tarde de 2:00 pm a 7:00 pm.

### 3.3. **Población y Muestra**

En relación a la variable “liderazgo directivo”, se considerará la siguiente:

- **Población:** estuvo constituida por 20 docentes que laboraron en la I.E. Virgen del Carmen N°5017 del distrito de Bellavista, perteneciente a la Provincia Constitucional del Callao, durante todo el año 2019, según el área de recursos humanos de la sede del estudio.
- **Muestra:** estuvo constituida por la población censal de 20 docentes que laboraron en la I.E. Virgen del Carmen N°5017 del distrito de Bellavista, perteneciente a la Provincia Constitucional del Callao, durante todo el año 2019 y que cumplen con los criterios de inclusión.

La **muestra** para medir la variable “aprendizaje estudiantil”, estuvo constituida por la población censal de 20 alumnos, pertenecientes al 6° grado “A” que estudiaron en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 del distrito de Bellavista, perteneciente a la Provincia Constitucional del Callao, durante todo el año 2019 y que cumplieron con los criterios de inclusión.

#### **Criterios**

### **Criterios de inclusión:**

- Docentes contratados y nombrados.
- Docentes de ambos sexos.
- Alumnos que hayan cursado todo el año escolar 2019.
- Alumnos de ambos sexos.

### **Criterios de exclusión:**

- Docentes ocasionales de talleres de promoción y prevención de la salud.
- Alumnos que no hayan cursado todo el año escolar 2019.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Descripción de los instrumentos**

A continuación se describen los instrumentos empleados en el estudio de forma detallada:

- a. Encuesta:** se empleó esta técnica en base a un cuestionario - instrumento- sobre estilos de liderazgo elaborado por Likert (1968, p.49) originalmente, luego fue publicado en español por (Alvarado 2002, p.141), adaptado por Castillo (2010), y adaptado/validado por Torres (2020).

**Tabla 5. Ficha técnica del Instrumento I: Variable X.**

<b>Nombre</b>	Estilos de Liderazgo Directivo
<b>Autor</b>	Likert, R.
<b>Procedencia</b>	Tomado de Alvarado (2002, p. 141).
<b>Año de elaboración</b>	1968.
<b>Adaptación</b>	Castillo (2010) y Torres (2019).
<b>Administración</b>	Autoadministrado.
<b>Duración del cuestionario</b>	20 minutos aproximadamente.
<b>Áreas que evalúan los reactivos</b>	Dimensiones: <i>Estilos de liderazgo: autoritario coercitivo, autoritario benevolente, consultivo y participativo.</i> Criterios:

	<i>Sistema de comunicación, relaciones interpersonales, procesos decisorios, sistema de recompensas y castigos.</i>
<b>Grado de aplicación</b>	Docentes del nivel primario de la I.E. Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.
<b>Validez</b>	Validado por Torres (2020).
<b>Confiabilidad</b>	Por consistencia interna (interrelación de reactivos) Coeficiente alfa de Cronbach (0.805).
<b>Clasificación</b>	Uso de escala ordinal: 1: Nunca. 2: Raramente. 3: Ocasionalmente. 4: Usualmente. 5: Siempre.

**Fuente:** elaboración propia.

- b. Registro de notas/actas:** se empleó este instrumento elaborado y validado a nivel nacional por el MINEDU (2005) y adaptado por Torres (2020).

**Tabla 6. Ficha técnica del Instrumento II: Variable Y.**

<b>Nombre</b>	Aprendizaje Estudiantil
<b>Autor</b>	Ministerio de educación del Perú (MINEDU).
<b>Procedencia</b>	MINEDU (2017).
<b>Año de elaboración</b>	2005.
<b>Adaptación</b>	Torres (2019).
<b>Administración</b>	Por el docente.
<b>Duración de la observación</b>	Cierre del año académico (no especificado).
<b>Áreas que evalúan los reactivos</b>	Dimensiones: Aprendizaje teórico. Aprendizaje práctico. Aprendizaje conductual.
<b>Grado de aplicación</b>	Alumnos de la I.E. Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.
<b>Validez</b>	Validado por el MINEDU (2005).

<b>Confiabilidad</b>	Coefficiente alfa de Cronbach (0.790).
<b>Clasificación</b>	Uso de escala ordinal: 1: AD (logro destacado). 2: A (logro previsto). 3: B (en proceso). 4: C (en inicio).

---

**Fuente:** elaboración propia.

En resumen, los datos para la investigación se recogieron en 2 etapas:

**Etapa 1:** los resultados para la variable X se obtuvieron de las encuestas aplicadas a los 20 docentes que laboraron en la I.E. Virgen del Carmen N°5017 del distrito de Bellavista, perteneciente a la Provincia Constitucional del Callao, durante todo el año 2019.

**Etapa 2:** los resultados para la variable Y, se obtuvieron de los registros académicos (actas) de los 20 estudiantes pertenecientes al 6° grado “A”, considerando el promedio de las calificaciones teóricas, prácticas y de conducta finales.

### 3.5. Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de los datos fue electrónico, gracias al software de Microsoft Excel y al programa estadístico Statical Product and Service Solutions (SPSS) versión 22.0. Los datos fueron ordenados de acuerdo a los instrumentos diseñados y registrados en términos de medidas descriptivas como la media aritmética, los valores mínimo y máximo, además, se presentó la desviación estándar. Se evaluó la normalidad de la frecuencia de distribución de los datos a través de la prueba de Shapiro-Willk para muestras pequeñas. Por otro lado, se halló el grado de correlación entre las variables de estudio en base al coeficiente “rho” de Spearman (menor de 0.05), para muestras no paramétricas respectivamente, según Cipriano (1995).



### **3.6. Aspectos éticos**

La investigación se realizó prestando los cuidados respectivos a cada persona participante del estudio, antes de realizar la recolección de datos cada participante firmó un consentimiento informado en el que se detalla de manera concisa el objetivo de la investigación. Además, no implicó riesgos, ya que al ser de nivel correlacional no ocasionó ningún tipo de experimentación. No existe ningún conflicto de interés con la institución donde se efectuó el estudio. Todas las fuentes bibliográficas y electrónicas referenciadas y/o citadas están redactadas respetando las normas del formato de la American Psychological Association (APA). En consecuencia, la investigación fue sometida al análisis del Software Antiplagio Turnitin para descartar cualquier violación de derechos de autor y garantizar la originalidad del estudio.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4.1. Resultados**

A continuación, se detalla el proceso de aplicación de las herramientas estadísticas para la validación de los constructos, prueba de la hipótesis general y las hipótesis específicas del estudio:

#### **4.1.1. Validación de los instrumentos (confiabilidad y validez):**

La confiabilidad del instrumento de medición alude al nivel en que su repetida aplicación al mismo objeto o sujeto emite resultados semejantes, según afirman

Hernández, Fernández & Lucio (2014, p.294) en su libro: Metodología de la investigación con aplicaciones interdisciplinarias.

**a) Prueba de confiabilidad:** para hallar el cálculo del coeficiente de confiabilidad se usó el software Microsoft Excel 2010 (véase matriz de datos) y el programa estadístico Statal Product and Service Solutions (SPSS) versión 22.0.

**Coeficiente de Alfa Cronbach:** fue creado por Cronbach (1951, p.302) y necesita solamente una administración del instrumento de medición y genera valores oscilantes entre 0 y 1. Está basado en la medición de la respuesta del sujeto asociada a los ítems del instrumento. La ventaja de su aplicación se traduce en que no es necesaria la división de los ítems del instrumento en dos mitades: solo se emplea el instrumento y se calcula el coeficiente. Por otro lado, también permite hallar la confiabilidad de instrumentos politómicos.

#### **Criterios de confiabilidad (valores)**

- ⇒ No es confiable -1 a 0
- ⇒ Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- ⇒ Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- ⇒ Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- ⇒ Alta confiabilidad 0.9 a 1

En relación al:

#### **❖ Instrumento I. Encuesta sobre estilos de liderazgo directivo.**

**Tabla 7. Confiabilidad - alfa de Cronbach. Instrumento I.**

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,805	20

En la Tabla 7 el coeficiente alfa de Cronbach hallado es de 0.805, lo cual permite afirmar que el test en su presentación de 20 ítems posee una fuerte confiabilidad.

En relación al:

❖ **Instrumento II. Registro/actas de notas finales sobre aprendizaje estudiantil.**

**Tabla 8. Confiabilidad - alfa de Cronbach. Instrumento II.**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,790	12

En la Tabla 8 el coeficiente alfa de Cronbach hallado es de 0.790, lo cual permite afirmar que el test en su presentación de 12 ítems posee una fuerte confiabilidad.

Por otro lado, la validez de un instrumento de medición alude al nivel real en el que un instrumento mide la variable que desea medir.

**b) Prueba de validez:** para realizar el cálculo de la validez se utilizó el programa Microsoft Excel 2010 (matriz de datos) y el programa estadístico Statical Product and Service Solutions (SPSS) versión 22.0.

Para este estudio se utilizó la validez de contenido a través del juicio de tres expertos en el tema, los cuales poseen el grado académico de maestro y doctor relacionados al ámbito de la educación superior universitaria, quienes garantizan y respaldan la pertinencia metodológica y científica de ambos instrumentos empleados para la recopilación de datos. Asimismo, la validez de constructo que suele establecerse a través de un procedimiento denominado “análisis de factores”. Su aplicación necesita sólidos conocimientos estadísticos, manifiestan Hernández, Fernández, & Baptista (2014, p.356). Además, es la más relevante desde una perspectiva científica, y evidencia el éxito de un instrumento para representar y medir un concepto teórico afirman Grinnell, Williams, & Unrau (2009, p.88).

**Análisis factorial:** favorece la creación de nuevas variables que correspondan a las originales pero que tengan -en número menor- una superior capacidad para explicar los fenómenos. Abarca las pruebas de KMO y Bartlett, el método de comunalidad y de análisis de componentes principales (véase varianza total explicada). En consecuencia, en el primer caso, el análisis factorial suele realizarse antes del análisis discriminante inferencial. Su validez se conoce como parsimonia (reducción del número de variables). El diseño del análisis factorial puede ser de tipo exploratoria o confirmatoria. En el segundo caso, el análisis se basa en comprobar que existen factores previamente establecidos como hipótesis, expone Namakforoosh (1996, p.85).

- ✓ **Prueba de KMO y Bartlett:** la medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin plantea cuando el resultado es mayor a 0.5 se determina que es óptimo para proceder con el análisis de los ítems de la variable medida traducido en que la muestra tiene que adecuarse al tamaño del instrumento. Por otro lado, la prueba de esfericidad de Bartlett mide en una sola dimensión la relación de sus ítems, se afirma si los ítems están relacionados entre sí y la misma está relacionada al estadígrafo chi-cuadrado, al ser lineal en relación a una probabilidad menor a 0.05, se procede al rechazo de la hipótesis nula y se infiere que la correlación de identidad en la matriz.
- ✓ **Método de comunalidad:** favorece la extracción proporcional de la varianza explicada a través de cada ítem, pequeños valores (inferiores a 0,4) señalan que el ítem estudiado en el análisis final no debería ser considerado. La comunalidad refiere las partes de una variable (véase variabilidad) que se analizan a través de comunes factores en ellas, es decir, las partes que constituyen cada dimensión.
- ✓ **Método de análisis de componentes principales:** favorece la directa combinación de las observadas variables. El primer componente es la combinación que evidencia la cantidad superior de varianza en la muestra.

Después, el segundo componente responde a la próxima cantidad de varianza inferior inmediata a la primera y no se relaciona con la misma. De esta forma sucesiva los componentes presentan proporciones inferiores de la varianza total. Valores elevados al 20% en el primer componente determinan la unicidad en una misma dimensión.

En relación al:

❖ **Instrumento I. Encuesta sobre estilos de liderazgo directivo.**

**Dimensión 1. Percepción sobre estilo de liderazgo autoritario coercitivo.**

**Tabla 9. Estadísticos descriptivos.**

	Media	Desviación estándar	Nº de análisis
Pre1	4,30	,657	20
Pre5	4,00	,725	20
Pre6	4,20	,616	20
Pre11	4,50	,607	20
Pre16	4,20	,894	20

**Tabla 10. Prueba de KMO y Bartlett.**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,651
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	27,651
	gl	10
	Sig.	,002

**Tabla 11. Método de Comunalidad.**

	Inicial
Pre1	1,000
Pre5	1,000
Pre6	1,000
Pre11	1,000
Pre16	1,000

**Tabla 12. Método de análisis de componentes principales.**

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,631	52,613	52,613
2	1,003	20,059	72,672
3	,629	12,574	85,246
4	,521	10,425	95,671
5	,216	4,329	100,000

**Dimensión 2. Percepción sobre estilo de liderazgo autoritario benevolente.**

**Tabla 13. Estadísticos descriptivos.**

	Media	Desviación estándar	Nº de análisis
Pre2	4,50	,761	20
Pre7	4,35	,933	20
Pre10	4,50	,513	20
Pre12	3,75	1,164	20
Pre17	3,55	1,432	20

**Tabla 14. Prueba de KMO y Bartlett.**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,630
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	27,935
	gl	10
	Sig.	,002

**Tabla 15. Método de Comunalidad.**

	Inicial
Pre2	1,000
Pre7	1,000
Pre10	1,000
Pre12	1,000

Pre17	1,000
-------	-------

**Tabla 16. Método de análisis de componentes principales.**

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,349	46,974	46,974
2	1,459	29,177	76,151
3	,577	11,537	87,688
4	,349	6,972	94,660
5	,267	5,340	100,000

**Dimensión 3. Percepción sobre estilo de liderazgo consultivo.**

**Tabla 17. Estadísticos descriptivos.**

	Media	Desviación estándar	N° de análisis
Pre3	2,50	1,277	20
Pre8	3,45	1,395	20
Pre13	3,00	1,487	20
Pre15	3,05	1,572	20
Pre18	3,10	1,294	20

**Tabla 18. Prueba de KMO y Bartlett.**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,711
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	28,102
	gl	10
	Sig.	,002

**Tabla 19. Método de Comunalidad.**

	Inicial
Pre3	1,000
Pre8	1,000
Pre13	1,000
Pre15	1,000
Pre18	1,000

**Tabla 20. Método de análisis de componentes principales.**

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,647	52,935	52,935
2	1,026	20,513	73,448
3	,699	13,988	87,436
4	,366	7,329	94,765
5	,262	5,235	100,000

**Dimensión 4. Percepción sobre estilo de liderazgo participativo.**

**Tabla 21. Estadísticos descriptivos.**

	Media	Desviación estándar	Nº de análisis
Pre4	2,95	1,395	20
Pre9	2,80	1,322	20
Pre14	3,30	1,261	20
Pre19	3,75	1,333	20
Pre20	2,85	1,137	20

**Tabla 22. Prueba de KMO y Bartlett.**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,552
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	26,984
	gl	10
	Sig.	,003

**Tabla 23. Método de Comunalidad.**

	Inicial
Pre4	1,000
Pre9	1,000
Pre14	1,000
Pre19	1,000



**Tabla 24. Método de análisis de componentes principales.**

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,092	41,846	41,846
2	1,670	33,407	75,253
3	,621	12,412	87,665
4	,381	7,617	95,282
5	,236	4,718	100,000

En relación al:

**Instrumento II. Registro/actas de notas finales sobre aprendizaje estudiantil.**

**Dimensión 1. Aprendizaje estudiantil teórico**

**Tabla 25. Estadísticos descriptivos.**

	Media	Desviación estándar	N° de análisis
T1	2,05	,945	20
T2	2,10	1,021	20
T3	2,15	,875	20
T4	1,75	,716	20

**Tabla 26. Prueba de KMO y Bartlett.**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,577
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	21,347
	gl	6
	Sig.	,002

**Tabla 27. Método de Comunalidad.**

	Inicial	Extracción
T1	1,000	,743
T2	1,000	,928
T3	1,000	,797
T4	1,000	,852

**Tabla 28. Método de análisis de componentes principales.**

Componente	Total	Autovalores iniciales	
		% de varianza	% acumulado
1	2,167	54,174	54,174
2	1,154	28,840	83,014
3	,393	9,829	92,843
4	,286	7,157	100,000

**Dimensión 2. Aprendizaje estudiantil práctico.**

**Tabla 29. Estadísticos descriptivos.**

	Media	Desviación estándar	N° de análisis
P1	1,85	,988	20
P2	1,90	1,294	20
P3	1,65	,671	20
P4	1,65	,875	20

**Tabla 30. Prueba de KMO y Bartlett.**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,587
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	20,411
	gl	6
	Sig.	,002

**Tabla 31. Método de Comunalidad.**

	Inicial	Extracción
P1	1,000	,897
P2	1,000	,790
P3	1,000	,805
P4	1,000	,820

**Tabla 32. Método de análisis de componentes principales.**

Componente	Total	Autovalores iniciales	
		% de varianza	% acumulado
1	2,122	53,048	53,048
2	1,189	29,723	82,771
3	,373	9,336	92,107
4	,316	7,893	100,000

### **Dimensión 3. Aprendizaje estudiantil conductual.**

**Tabla 33. Estadísticos descriptivos.**

	Media	Desviación estándar	N° de análisis
C1	2,20	1,105	20
C2	1,65	,587	20
C3	1,30	,470	20
C4	1,30	,470	20

**Tabla 34. Prueba de KMO y Bartlett.**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,617
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	21,756
	gl	6
	Sig.	,001

**Tabla 35. Método de Comunalidad.**

	Inicial	Extracción
C1	1,000	,660
C2	1,000	,602
C3	1,000	,668
C4	1,000	,475

**Tabla 36. Método de análisis de componentes principales.**

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,406	60,144	60,144
2	,765	19,126	79,270
3	,565	14,131	93,401
4	,264	6,599	100,000

#### 4.1.2. Descripción de resultados estadísticos:

##### **Análisis exploratorio descriptivo univariante.**

A fin de identificar y diferenciar características principales de todos los sujetos del estudio se procede primero a describir la población muestral considerando los siguientes factores: la edad, el género, el estado civil, el tiempo de servicio y el grado académico actual que poseen los docentes. Algunos de los conjuntos de datos sobre una característica determinada fueron reagrupados en cuatro categorías para su mejor aprovechamiento.

**Tabla 37. Estadísticos descriptivos sociodemográficos.**

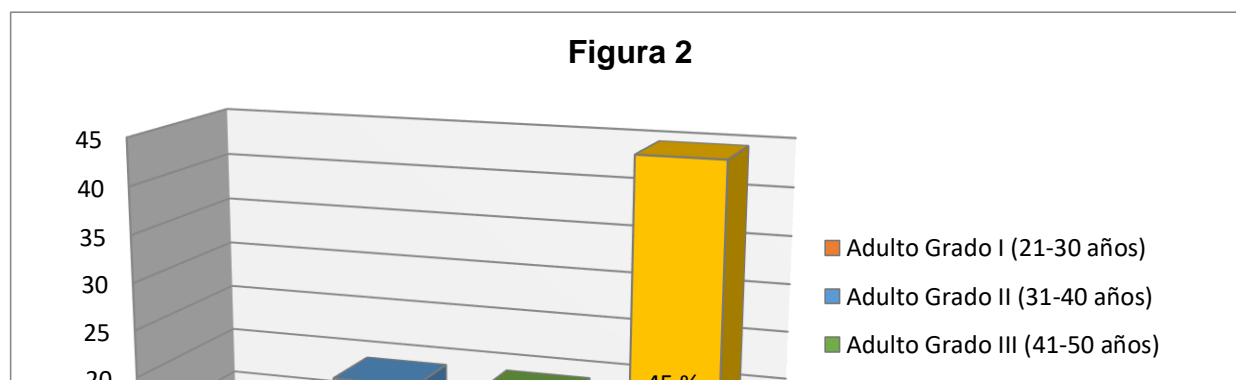
		Edad	Género	Estado civil	Tiempo de servicio	Grado académico actual
N°	Válido	20	20	20	20	20
	Perdidos	0	0	0	0	0
Error estándar de la media		,256	,069	,196	,219	,198
Desviación estándar		1,146	,308	,875	,979	,887
Varianza		1,313	,095	,766	,958	,787
Rango		3	1	3	3	3
Mínimo		1	1	1	1	1
Máximo		4	2	4	4	4

**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.

**Tabla 38. Edad en cuatro categorías del docente (N=20).**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Adulto Grado I (21-30 años)	3	15,0	15,0	15,0
Adulto Grado II (31-40 años)	4	20,0	20,0	35,0
Adulto Grado III (41-50 años)	4	20,0	20,0	55,0
Adulto Grado IV (51-60 años)	9	45,0	45,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.



**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.

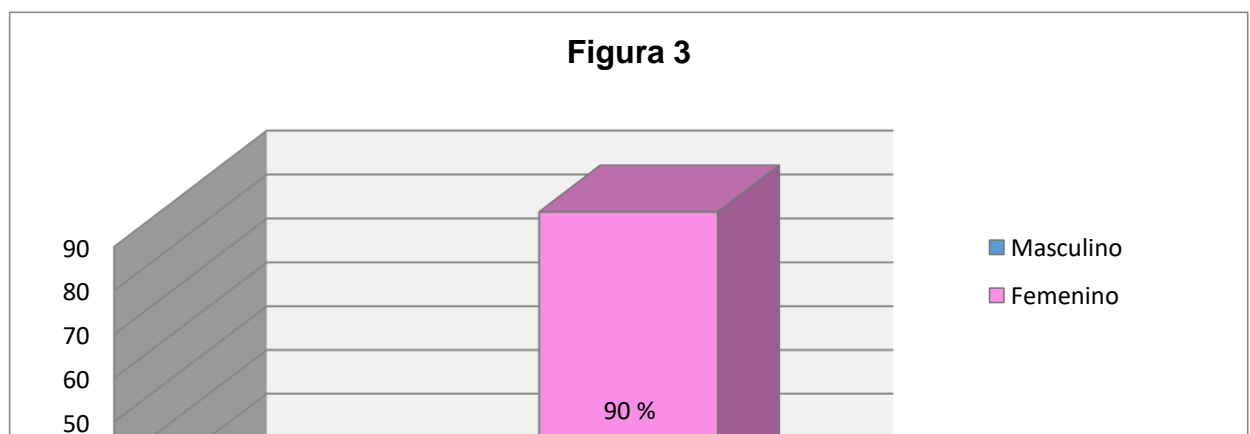
**Figura 2. Edad en cuatro categorías del docente (N=20).**

En la Tabla 38 y Figura 2 se observa que la mayoría representada por el 45.0% (9 docentes) registraron tener edades entre 51 a 60 años, mientras que el 20% (4 docentes) registraron tener edades entre 41 a 50 años, a su vez otro 20% (4 docentes) registraron tener edades entre 31 a 40 años y solo el 15% (3 docentes) registraron tener edades ente 20 a 30 años.

**Tabla 39. Género del docente (N=20).**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	2	10,0	10,0	10,0
	Femenino	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.



**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.

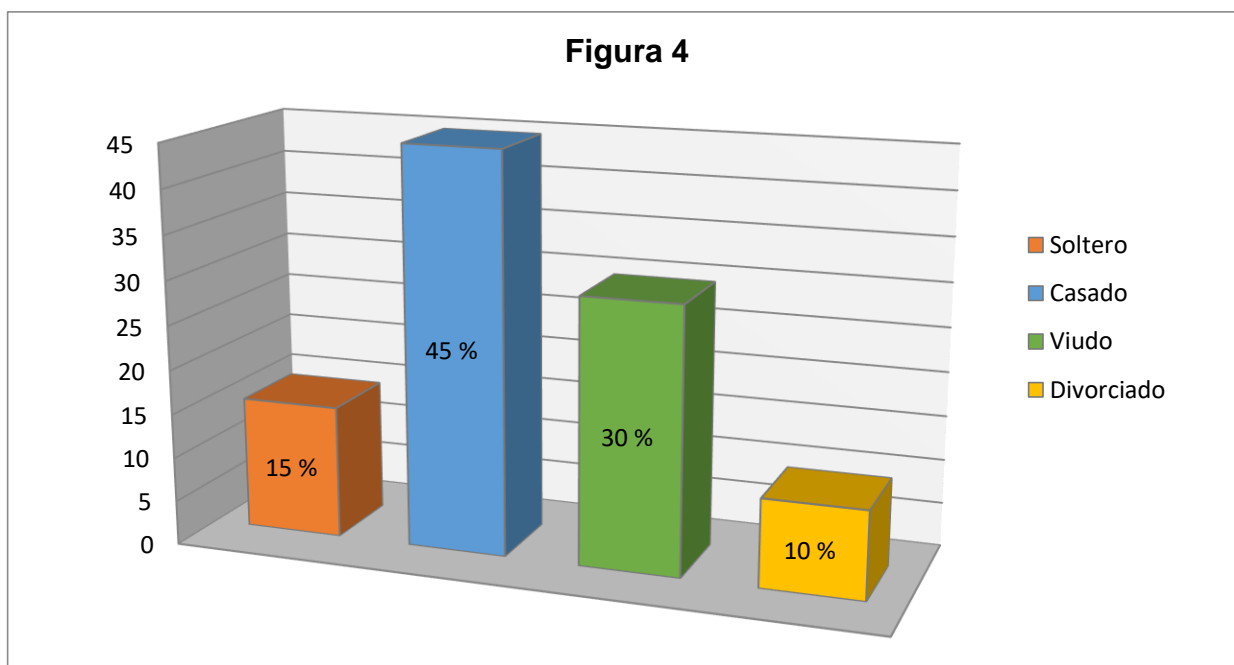
**Figura 3. Género del docente (N=20).**

En la Tabla 39 y Figura 3 se observa que mayoría representada por el 90% (18 docentes) son del género femenino mientras que la minoría representada por el 10% (2 docentes) son del género masculino.

**Tabla 40. Estado civil del docente (N=20).**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	3	15,0	15,0	15,0
	Casado	9	45,0	45,0	60,0
	Divorciado	6	30,0	30,0	90,0
	Viudo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.



**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.

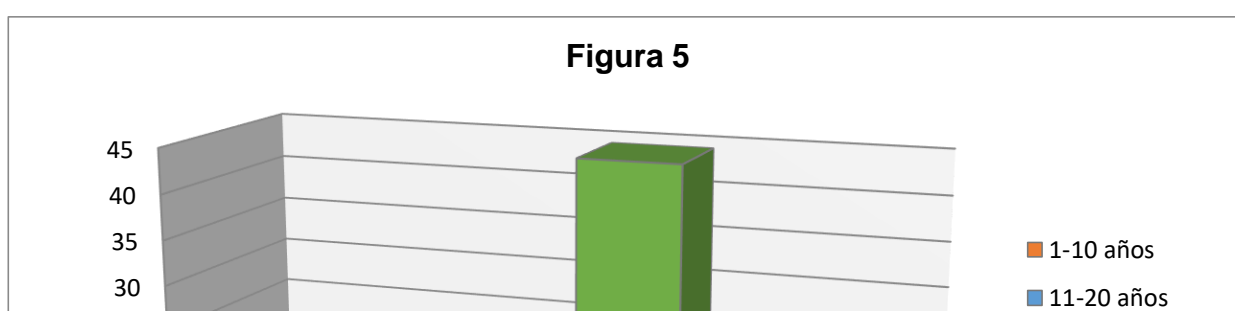
**Figura 4. Estado civil del docente (N=20).**

En la Tabla 40 y Figura 4 se observa que la mayoría representada por el 45.0% (9 docentes) registraron ser casados, mientras que el 30% (6 docentes) registraron ser divorciados, a su vez el 15% (3 docentes) registraron ser solteros y solo el 10% (2 docentes) registraron ser viudos.

**Tabla 41. Tiempo de servicio del docente (N=20).**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1-10 años	3	15,0	15,0	15,0
11-20 años	4	20,0	20,0	35,0
21-30 años	9	45,0	45,0	80,0
31-40 años	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Datos obtenidos del instrumento I.





**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.

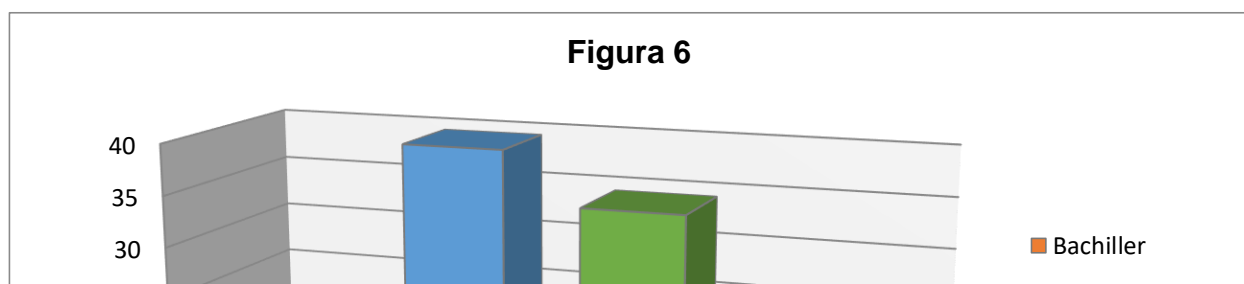
**Figura 5. Tiempo de servicio del docente (N=20).**

En la Tabla 41 y Figura 5 se observa que la mayoría representada por el 45.0% (9 docentes) registraron tener un tiempo de servicio entre 21 a 30 años, mientras que el 20% (4 docentes) registraron tener un tiempo de servicio entre 31 a 40 años, a su vez otro 20% (4 docentes) registraron tener un tiempo de servicio entre 11 a 20 años y solo el 15% (3 docentes) registraron tener un tiempo de servicio entre 0 a 10 años.

**Tabla 42. Grado académico actual del docente (N=20).**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bachiller	2	10,0	10,0	10,0
	Licenciado	8	40,0	40,0	50,0
	Magíster	7	35,0	35,0	85,0
	Doctor	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.



**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.

**Figura 6. Grado académico actual del docente (N=20).**

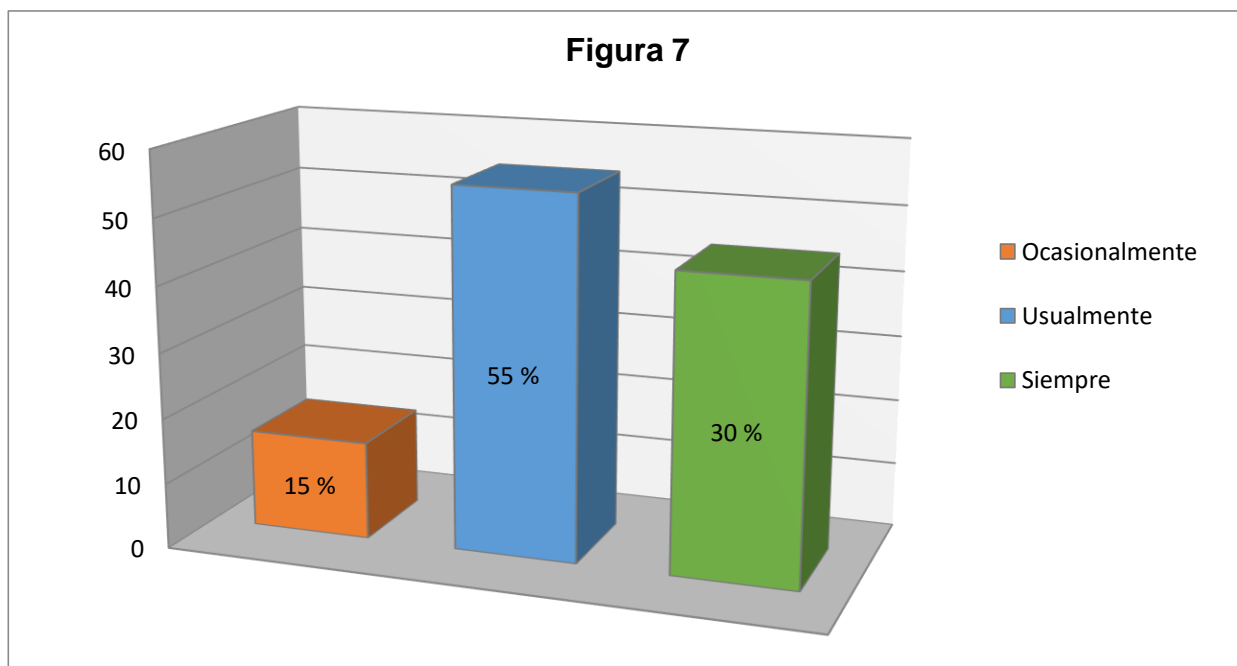
En la Tabla 42 y Figura 6 se observa que la mayoría representada por el 40.0% (8 docentes) registraron tener un grado académico actual de licenciado, mientras que el 35% (7 docentes) registraron tener un grado académico actual de magíster, a su vez un 15% (3 docentes) registraron tener un grado académico actual de doctor y solo el 10% (2 docentes) registraron tener un grado académico actual de bachiller.

Para caracterizar la variable percepción sobre estilos de liderazgo según Likert (1968, p.49) se procede a presentar las tablas de frecuencias respectivas por dimensiones.

**Tabla 43. Dimensión 1: liderazgo autoritario coercitivo (N=20).**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	3	15,0	15,0	15,0
	Usualmente	11	55,0	55,0	70,0
	Siempre	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.



**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.

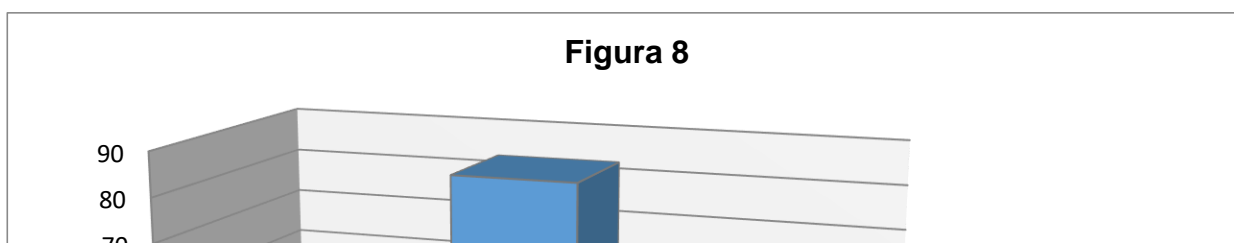
**Figura 7. Dimensión 1: liderazgo autoritario coercitivo (N=20).**

En la Tabla 43 y Figura 7 se observa que la mayoría representada por el 55.0% (11 docentes) registraron que la directora tiene usualmente un estilo de liderazgo autoritario coercitivo, mientras que el 30.0% (6 docentes) registraron que la directora tiene siempre un estilo de liderazgo autoritario coercitivo y solo el 15.0% (3 docentes) registraron que la directora tiene ocasionalmente un estilo de liderazgo autoritario coercitivo.

**Tabla 44. Dimensión 2: liderazgo autoritario benevolente (N=20).**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ocasionalmente	2	10,0	10,0	10,0
Usualmente	17	85,0	85,0	95,0
Siempre	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.



**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.

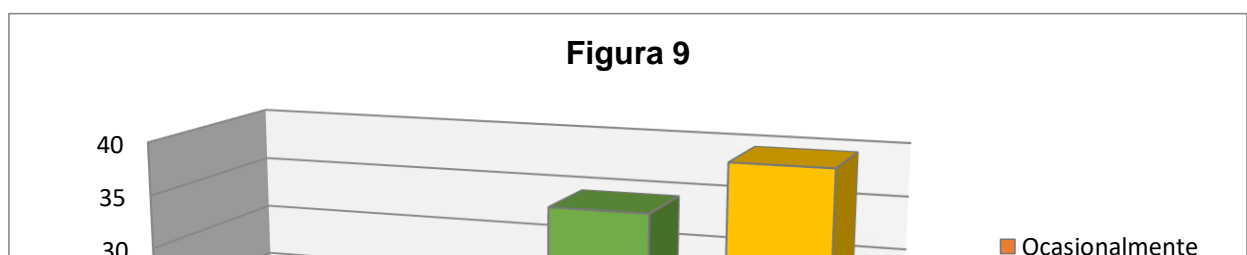
**Figura 8. Dimensión 2: liderazgo autoritario benevolente (N=20).**

En la Tabla 44 y Figura 8 se observa que la mayoría representada por el 85.0% (17 docentes) registraron que la directora tiene usualmente un estilo de liderazgo autoritario benevolente, mientras que el 10.0% (2 docentes) registraron que la directora tiene ocasionalmente un estilo de liderazgo autoritario benevolente y solo el 5.0% (1 docente) registró que la directora tiene siempre un estilo de liderazgo autoritario benevolente.

**Tabla 45. Dimensión 3: liderazgo consultivo (N=20).**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	15,0	15,0	15,0
Raramente	2	10,0	10,0	25,0
Ocasionalmente	7	35,0	35,0	60,0
Usualmente	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.



**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.

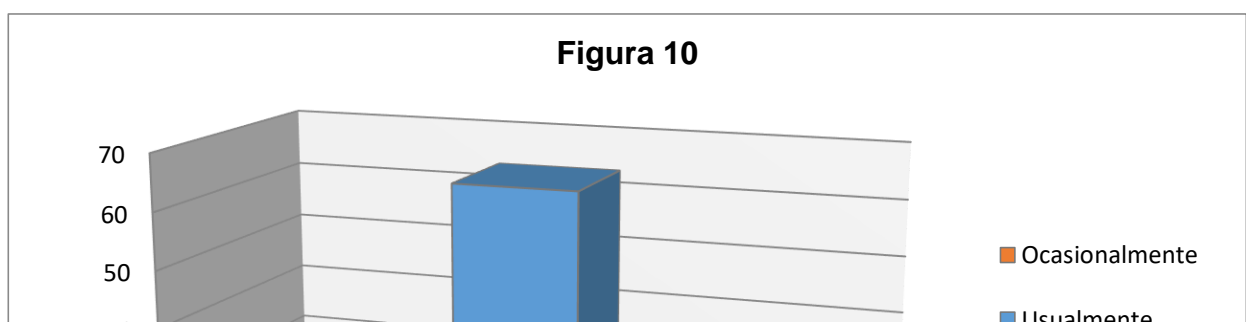
**Figura 9. Dimensión 3: liderazgo consultivo (N=20).**

En la Tabla 45 y Figura 9 se observa que la mayoría representada por el 40.0% (8 docentes) registraron que la directora tiene usualmente un estilo de liderazgo consultivo, mientras que el 35.0% (7 docentes) registraron que la directora tiene ocasionalmente un estilo de liderazgo consultivo, a su vez un 15.0% (3 docentes) registraron que la directora nunca tiene un estilo de liderazgo consultivo y solo el 10.0% (2 docentes) registraron que la directora tiene raramente un estilo de liderazgo consultivo.

**Tabla 46. Dimensión 4: liderazgo participativo (N=20).**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Ocasionalmente	13	65,0	65,0	75,0
	Usualmente	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.



**Fuente:** Datos extraídos del instrumento I.

**Figura 10. Dimensión 4: liderazgo participativo (N=20).**

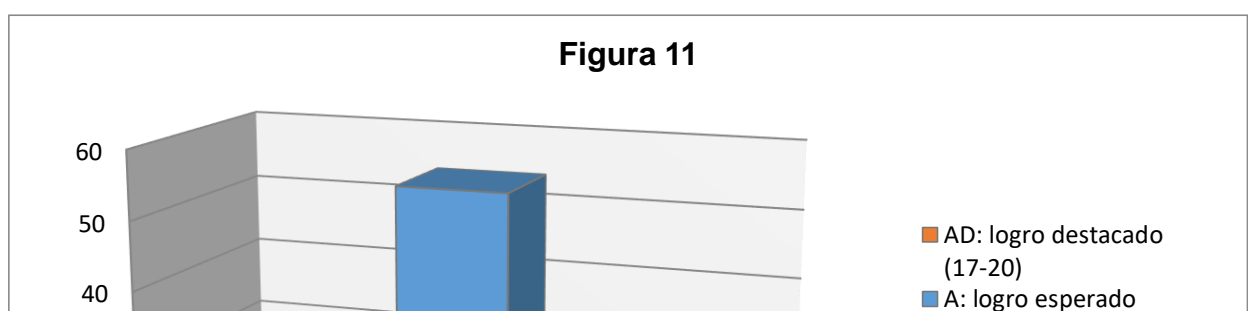
En la Tabla 46 y Figura 10 se observa que la mayoría representada por el 65.0% (13 docentes) registraron que la directora tiene ocasionalmente un estilo de liderazgo participativo, mientras que el 25.0% (5 docentes) registraron que la directora tiene usualmente un estilo de liderazgo participativo y solo el 10.0% (2 docentes) registraron que la directora nunca tiene un estilo de liderazgo participativo.

Para caracterizar la variable aprendizaje estudiantil según el MINEDU (2017) se procede a presentar las tablas de frecuencias respectivas por dimensiones.

**Tabla 47. Dimensión 1: aprendizaje teórico (N=20).**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	AD (logro destacado) (17-20)	4	20,0	20,0	20,0
	A (logro esperado) (14-16)	11	55,0	55,0	75,0
	B (logro en proceso) (11-13)	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Datos extraídos del instrumento II.



**Fuente:** Datos extraídos del instrumento II.

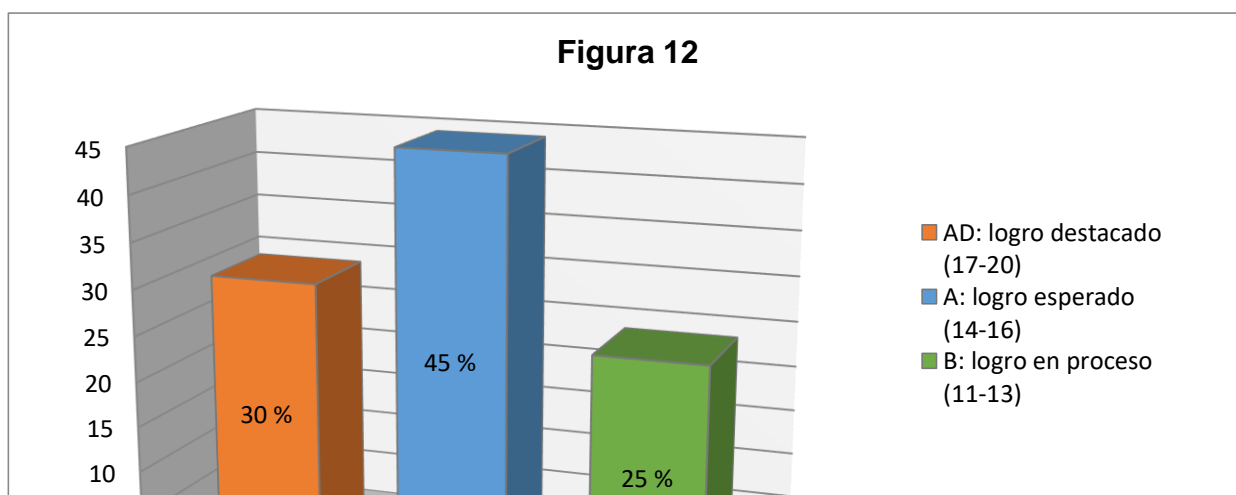
**Figura 11. Dimensión 1: aprendizaje teórico (N=20).**

En la Tabla 47 y Figura 11 se observa que la mayoría representada por el 55.0% (11 estudiantes) registraron tener de promedio teórico final la nota A, mientras que el 25.0% (5 estudiantes) registraron tener de promedio teórico final la nota B y solo el 20.0% (4 estudiantes) registraron tener de promedio teórico final la nota AD.

**Tabla 48. Dimensión 2: aprendizaje práctico (N=20).**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido AD (logro destacado) (17-20)	6	30,0	30,0	30,0
A (logro esperado) (14-16)	9	45,0	45,0	75,0
B (logro en proceso) (11-13)	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Datos extraídos del instrumento II.



**Fuente:** Datos obtenidos del registro/actas sobre “aprendizaje estudiantil”.

**Fuente:** Datos extraídos del instrumento II.

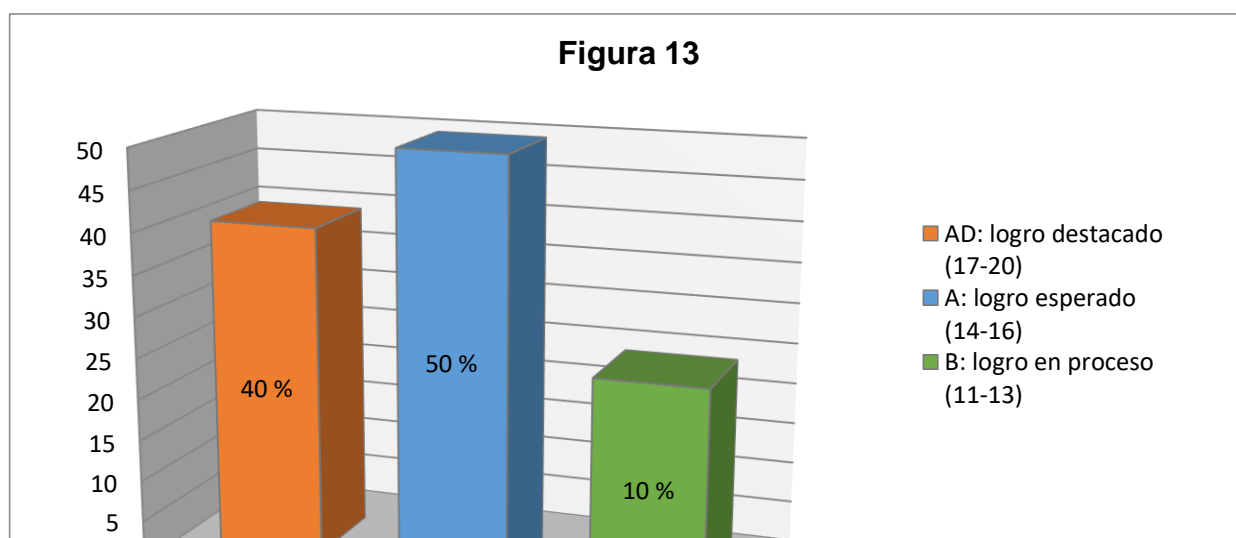
**Figura 12. Dimensión 2: aprendizaje práctico (N=20).**

En la Tabla 48 y Figura 12 se observa que la mayoría representada por el 45.0% (9 estudiantes) registraron tener de promedio práctico final la nota A, mientras que el 30.0% (6 estudiantes) registraron tener de promedio práctico final la nota AD y solo el 25.0% (5 estudiantes) registraron tener de promedio práctico final la nota B.

**Tabla 49. Dimensión 3: aprendizaje conductual (N=20).**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	AD (logro destacado) (17-20)	8	40,0	40,0	40,0
	A (logro esperado) (14-16)	10	50,0	50,0	90,0
	B (logro en proceso) (11-13)	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Datos extraídos del instrumento II.





**Fuente:** Datos extraídos del instrumento II.

**Figura 13.** *Dimensión 3: aprendizaje conductual (N=20).*

En la Tabla 49 y Figura 13 se observa que la mayoría representada por el 50.0% (10 estudiantes) registraron tener de promedio conductual final la nota A, mientras que el 40.0% (8 estudiantes) registraron tener de promedio conductual final la nota AD y solo el 10.0% (2 estudiantes) registraron tener de promedio conductual final la nota B.

#### 4.1.3. Prueba de normalidad:

Para efectuarla se debe establecer el tipo de instrumento que se utilizará, aquí se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk ( $n > 50$ ) para determinar si ambos instrumentos obedecen a la estadística de tipo paramétrica o no paramétrica.

**Tabla 50. Pruebas de normalidad.**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Variable X:</b>						
Liderazgo directivo	,161	20	,183	,891	20	,028
<b>Variable Y:</b>						
Aprendizaje estudiantil	,093	20	,200*	,975	20	,855

En la Tabla 50 se infiere que los datos del liderazgo directivo y aprendizaje estudiantil pertenecen a una muestra con distribución no asociada a la normalidad.

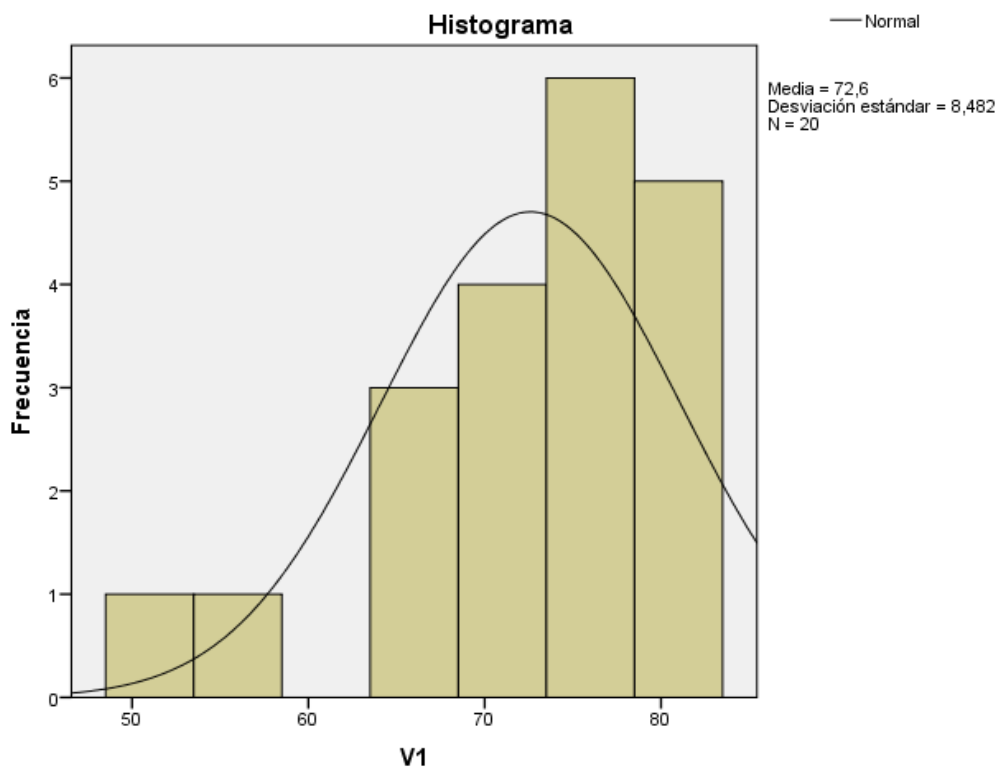


Figura 14. Prueba de normalidad -Histograma- Variable X.

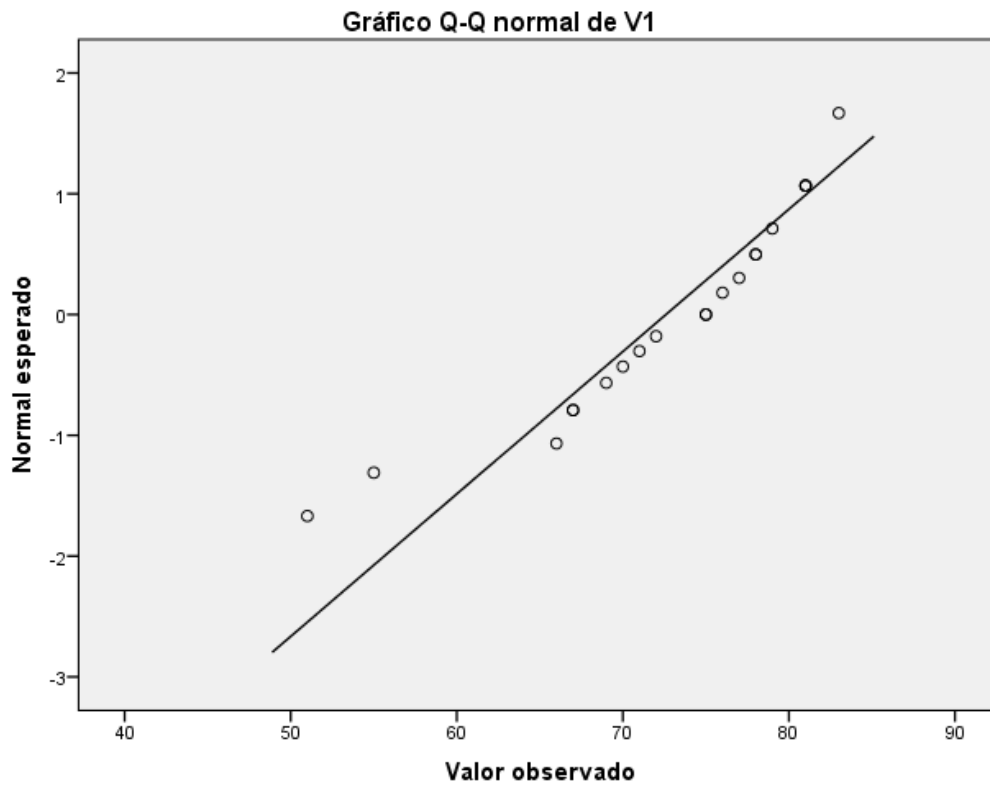


Figura 15. Prueba de normalidad -Gráfico Q-Q normal- Variable X.

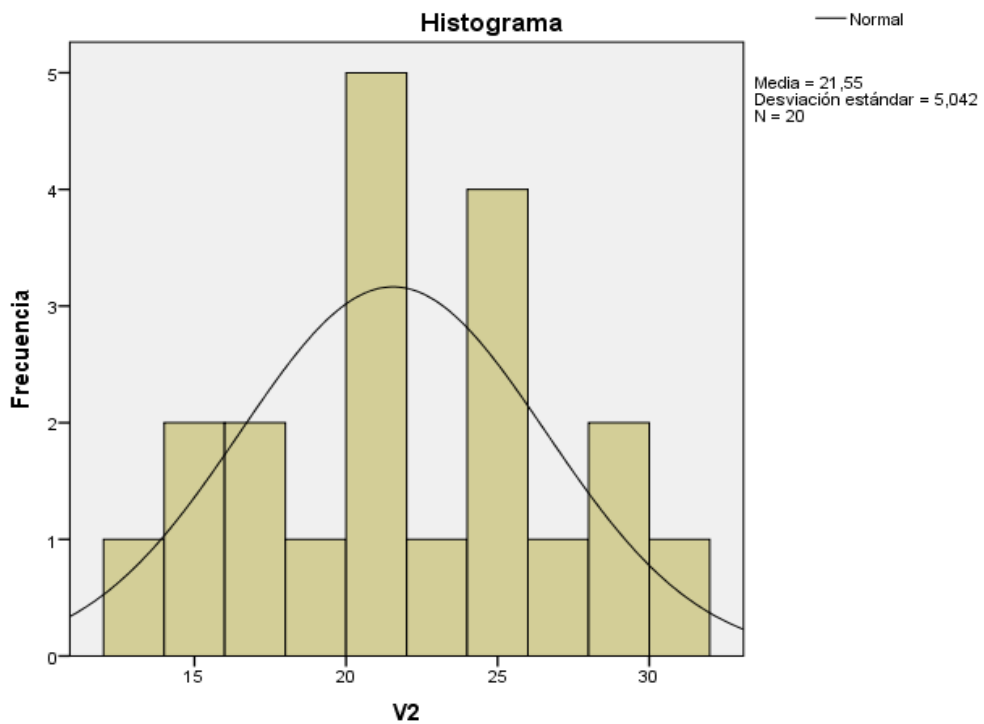
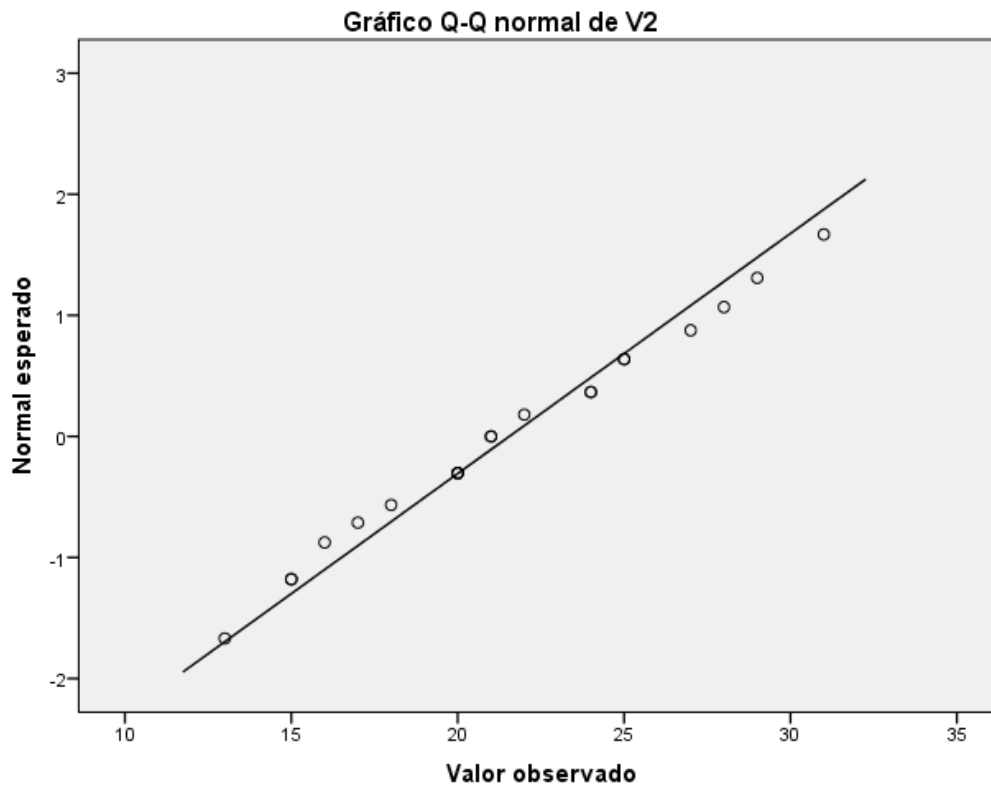


Figura 16. Prueba de normalidad -Histograma- Variable Y.



**Figura 17. Prueba de normalidad -Gráfico Q-Q normal- Variable Y.**

#### **4.2. Prueba de hipótesis**

Según Monje (2011, p.82), la hipótesis es la suposición o conjetura verosímil, de relaciones entre hechos o fenómenos, sujeta a comprobación por medio de los resultados obtenidos de una muestra recolectada en un proyecto de investigación. La hipótesis, como supuesto de la realidad, refiere Tamayo (2003) “debe aprobarse y lo que se prueba es la relación de hechos que enuncia, los cuales son variables y establecen generalmente relaciones de causa-efecto; el hecho causa es la variable independiente y el hecho efecto es la variable dependiente” (p.144).

##### **a) Nivel inferencial: Análisis de correlación**

Es una prueba de hipótesis que requiere ser sometida al contraste y el coeficiente de correlación cuantifica estadísticamente la correlación entre dos o más variables, cuando exista. Para el estudio, se utilizó el coeficiente “rho” de Spearman para datos no agrupados, el mismo que mide la dirección de la correlación y su

magnitud, a nivel de intervalos entre variables continuas y es muy empleado en investigación educativa, psicológica y sociológica. Varía entre +1 (véase positiva correlación perfecta) y - 1 (véase negativa correlación perfecta). Por otro lado, el coeficiente 0 señala entre variables inexistencia correlación. El mismo se encuentra en tablas estandarizado según niveles de significación de 0.05 (traducido en una confianza al 95% y una probabilidad de error al 5%) y 0.01 (traducido en una confianza al 99% una probabilidad de error al 1%) y niveles establecidos de libertad.

**Tabla 51. Magnitudes de correlación asociados al coeficiente “rho” de Spearman**

Valor del coeficiente	Magnitud de correlación
Entre 0.0 – 0.20	Correlación mínima
Entre 0.20 – 0.40	Correlación baja
Entre 0.40 - 0.60	Correlación Moderada
Entre 0.60 – 0.80	Correlación buena
Entre 0.80 – 1.00	Correlación muy buena

**Fuente:** elaboración propia, adaptado de Cipriano (1995).

### Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.

### Hipótesis Específicas

- Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.
- Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.

- Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo consultivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.
- Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo participativo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.

### Hipótesis Nula

No existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.

### Hipótesis Estadística

$$H_p : r_{xy} \neq 0$$

$$H_o : r_{xy} = 0$$

Denota:  $\alpha = 0.05$

- **H<sub>p</sub>**: el índice de correlación entre las variables es diferente a 0.
- **H<sub>o</sub>**: el índice de correlación entre las variables es igual a 0.

El valor de significancia fue relacionado al valor  $\alpha=0.05$ .

### b) Prueba Estadística general:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

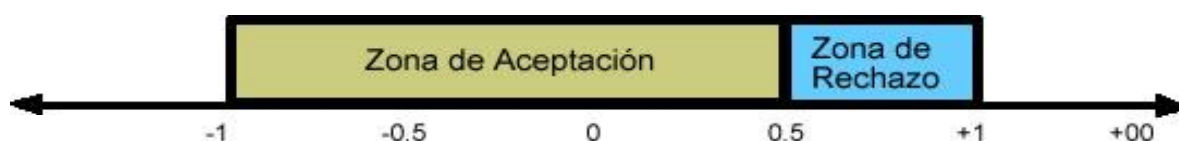


Figura 18. Determinación de zona de rechazo de hipótesis general.

Hipótesis nula, zona de rechazo:

$$\Rightarrow \text{Spearman: } \{rho_{xy} / 0.5 \leq rho_{xy} \leq 1\}$$

$\Rightarrow$  Nivel de confianza al 95%.

$\Rightarrow$  Valor de significancia:  $\alpha=0.05$

**Tabla 52. Prueba de correlación para contrastación de hipótesis general.**

		Variable X	Variable Y
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Variable X:</b>		
	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,205
		N°	,387
			20
			20
	<b>Variable Y:</b>		
	Aprendizaje estudiantil	Coeficiente de correlación	,205
		Sig. (bilateral)	1,000
		N°	,387
			20
			20

**Fuente:** elaboración propia.

En la Tabla 52 se observa que existe un grado de correlación bajo entre las variables (Rho de Spearman: 0,205) a un nivel bilateral de significancia de 0.05, es decir a un 95% de confianza. Debido a que el nivel crítico es inferior al nivel de significación establecido existen suficientes razones para rechazar la hipótesis general y se concluye que no existe relación directa ni significativa entre el liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil.

#### **Coeficiente de determinación:**

$(0,205)^2 \times 100 = 4.2025\%$ .

- El liderazgo directivo determina la presencia del aprendizaje estudiantil en un 4.2025% en la I.E. Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.

#### **c) Prueba de las hipótesis específicas:**

**Tabla 53. Prueba de correlación para contrastación de hipótesis específica 1.**

			<b>Variable X (dimensión 1)</b>	<b>Variable Y</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Variable X:</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,406
	dimensión 1	Sig. (bilateral)	.	,076
	Liderazgo autoritario coercitivo	N°	20	20
	<b>Variable Y:</b>	Coeficiente de correlación	,406	1,000
	Aprendizaje estudiantil	Sig. (bilateral)	,076	.
		N°	20	20

**Fuente:** elaboración propia.

En la Tabla 53 se observa que existe un grado de correlación moderado entre la dimensión 1 de la variable X y la variable Y (Rho de Spearman: 0.406) a un nivel bilateral de significancia de 0.05, es decir a un 95% de confianza. Debido a que el nivel crítico es inferior al nivel de significación establecido existen suficientes razones para rechazar la hipótesis específica 1 y se concluye que no existe relación directa ni significativa entre la percepción de liderazgo autoritario coercitivo y el aprendizaje estudiantil.

**Tabla 54. Prueba de correlación para contrastación de hipótesis específica 2.**

			<b>Variable X (dimensión 2)</b>	<b>Variable Y</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Variable X:</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,257
	dimensión 2	Sig. (bilateral)	.	,273
	Liderazgo autoritario benevolente	N°	20	20
	<b>Variable Y:</b>	Coeficiente de correlación	,257	1,000
	Aprendizaje estudiantil	Sig. (bilateral)	,273	.
		N°	20	20

**Fuente:** elaboración propia.

En la Tabla 54 se observa que existe un grado de correlación bajo entre la dimensión 2 de la variable X y la variable Y (Rho de Spearman: 0.257) a un nivel bilateral de significancia de 0.05, es decir a un 95% de confianza. Debido a que el



nivel crítico es inferior al nivel de significación establecido existen suficientes razones para rechazar la hipótesis específica 2 y se concluye que no existe relación lineal significativa entre la percepción de liderazgo autoritario benevolente y el aprendizaje estudiantil.

**Tabla 55. Prueba de correlación para contrastación de hipótesis específica 3.**

			<b>Variable X (dimensión 3)</b>	<b>Variable Y</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Variable X:</b>	Coeficiente de correlación	1,000	-,213
	dimensión 3	Sig. (bilateral)	.	,367
	Liderazgo consultivo	N°	20	20
	<b>Variable Y:</b>	Coeficiente de correlación	-,213	1,000
	Aprendizaje estudiantil	Sig. (bilateral)	,367	.
		N°	20	20

**Fuente:** elaboración propia.

En la Tabla 55 se observa que existe un grado de correlación bajo entre la dimensión 3 de la variable X y la variable Y (Rho de Spearman: 0.213) a un nivel bilateral de significancia de 0.05, es decir a 95% de confianza. Debido a que el nivel crítico es inferior al nivel de significación establecido existen suficientes razones para rechazar la hipótesis específica 3 y se concluye que no existe relación directa ni significativa entre la percepción de liderazgo consultivo y el aprendizaje estudiantil.

**Tabla 56. Prueba de correlación para contrastación de hipótesis específica 4.**

			<b>Variable X (dimensión 4)</b>	<b>Variable Y</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Variable X:</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,305
	dimensión 4	Sig. (bilateral)	.	,192
	Liderazgo participativo	N°	20	20
	<b>Variable Y:</b>	Coeficiente de correlación	,305	1,000
	Aprendizaje estudiantil	Sig. (bilateral)	,192	.

---

**Fuente:** elaboración propia.

En la Tabla 56 se observa que existe un grado de correlación bajo entre la dimensión 4 de la variable X y la variable Y (Rho de Spearman: 0.305) a un nivel bilateral de significancia de 0.05, es decir a un 95% de confianza. Debido a que el nivel crítico es inferior al nivel de significación establecido existen suficientes razones para rechazar la hipótesis específica 4 y se concluye que no existe relación directa ni significativa entre la percepción de liderazgo participativo y el aprendizaje estudiantil.

### **4.3. Discusión de los resultados**

La finalidad primordial del estudio fue analizar respecto a un pertinente caso la realidad educativa del distrito de Bellavista perteneciente a la Provincia Constitucional del Callao, en el nivel de educación primaria. Para ello, se realizó una revisión teórica profunda entre las variables liderazgo directivo y aprendizaje estudiantil. Según Pareja (2009, p.149), el liderazgo directivo favorece la identificación y el establecimiento de metas específicas conducentes a potenciar el desarrollo de un clima de confraternidad, fomentar el desarrollo laboral de los docentes, y elevar la capacidad de una institución educativa para solucionar problemas, este último aspecto se traduce en contribuir para lograr un aprendizaje estudiantil adecuado al contexto educativo competitivo actual y/o la realidad nacional más próxima.

De los resultados obtenidos se afirma que no existe relación directa ni significativa entre las variables de estudio (Rho de Spearman: 0,205) y entre cada uno de los estilos de liderazgo propuestos por (Likert , 1968, p.49) -véase el liderazgo autoritario coercitivo (Rho de Spearman: 0.406), liderazgo autoritario benevolente (Rho de Spearman: 0.257), liderazgo consultivo (Rho de Spearman: 0.213) y liderazgo participativo (Rho de Spearman: 0.305) -, y el aprendizaje estudiantil - teórico, práctico y conductual- según el (MINEDU, 2017) en la I.E. Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.

Estos hallazgos se asemejan a los encontrados por (Ricra, 2017), aunque este último se haya realizado en el distrito de Chorrillos y no incluya explícitamente la variable aprendizaje estudiantil. Sin embargo, los resultados encontrados a nivel nacional por (Martos, 2018) en La Libertad, (Casas, 2018) en Ate-Vitarte, (Campodonico, 2017) en Piura y (Chávez, 2017) en Cajamarca; y a nivel internacional por (Alfonso, 2018) en Ibagué-Colombia, (Mina, 2018) en Cali-Colombia, (Prado & Paes, 2018) en Brasil, (Rios, Gonzales, Prieto & Moreno, 2017) en Bogotá, (Baeza, 2016) en Yucatán-México, (Reyes, 2016) en Medellín-Colombia y (Diya, Greert & Martin, 2016) en China concluyeron que el liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el aprendizaje estudiantil y otras variables tales como: gestión educativa, desempeño docente, satisfacción de los estudiantes, éxito escolar y la calidad educativa respectivamente. Del mismo modo, difiere completamente de los resultados obtenidos en el estudio internacional de (Saeed, Yoojeon & Bruce, 2019) el cual concluye que el liderazgo principal directivo positivamente influye en el aprendizaje estudiantil enmarcado en una descentralización de la gestión educativa en Arabia Saudita.

Como se menciona en la descripción de la realidad problemática del presente estudio, el primer factor preponderante de la gestión educativa de calidad lo constituye el liderazgo del director, seguido por el desempeño docente; ambos evidenciados como producto en el aprendizaje estudiantil. Desde esta perspectiva, se puede afirmar que un proceso educativo de calidad se caracteriza por las más altas capacidades de los profesionales involucrados en su desarrollo. Por este mismo sustento los autores mencionados anteriormente estudiaron otras variables relacionadas al liderazgo directivo que excluyen al aprendizaje estudiantil, por considerar a este último como el resultado final de la educación, el cual tiene que estar inmerso en un proceso continuo, rumbo a la excelencia académica.

Asimismo, al ser un estudio de nivel correlacional y diseño no experimental no se pudo dar un adecuado control a todos los intercurrentes factores que, como se observa, pudieron haber influenciado en irrelevante medida a los estudiantes del nivel primario en asociación a su aprendizaje estudiantil de acuerdo al estilo de liderazgo evidenciado en la conducta de la directora. El estudio además resalta que

el estilo de liderazgo autoritario coercitivo es el que predomina levemente en la directora, mientras que el estilo de liderazgo consultivo aparece en menor grado. Por otro lado, el aprendizaje teórico, práctico y conductual a nivel esperado -de nota "A" traducida en 14 a 16- es el que predomina en todos los estudiantes del 6° grado de la sede del estudio.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

**Primera:** En conclusión general, se determina que no se confirma la hipótesis general puesto que, no existe relación directa ni significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil en I.E. Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019, en base al coeficiente Rho de Spearman (0.205). En consecuencia, no se confirma la hipótesis general y se infiere que el aprendizaje estudiantil está asociado a factores múltiples como: el desempeño laboral docente, situación económica familiar, motivación estudiantil, etc.

**Segunda:** No existe relación directa ni significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el aprendizaje estudiantil en la I.E. Virgen del

Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019, en base al coeficiente Rho de Spearman (0.406). En consecuencia, no se confirma la hipótesis específica 1.

**Tercera:** No existe relación directa ni significativa entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el aprendizaje estudiantil en la I.E. Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019, en base al coeficiente Rho de Spearman (0.257). En consecuencia, no se confirma la hipótesis específica 2.

**Cuarta:** No existe relación directa ni significativa entre la percepción del liderazgo consultivo y el aprendizaje estudiantil en la I.E. Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019, en base al coeficiente Rho de Spearman (0.213). En consecuencia, no se confirma la hipótesis específica 3.

**Quinta:** No existe relación directa ni significativa entre la percepción del liderazgo participativo y el aprendizaje estudiantil en la I.E. Educativo Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019, en base al coeficiente Rho de Spearman (0.305). En consecuencia, no se confirma la hipótesis específica 4.

## 5.2. Recomendaciones

**Primera:** Al ser el presente un trabajo de investigación innovador en cuanto al estudio del “liderazgo directivo” junto con el “aprendizaje estudiantil” en el nivel de educación básica regular primaria, contribuye para ser punto de partida para futuras investigaciones que relacionen estas variables en otros tipos de centros educativos alternos como: CEBAS, CEBES, PRITES, centros de estudios artísticos y de idiomas; desde perspectivas más complejas.

**Segunda:** No se debe difundir el estilo de liderazgo autoritario coercitivo en ninguno de los directores educativos porque no contribuye al desarrollo de competencias básicas, transversales y específicas en los docentes y estudiantes que están a su cargo.

**Tercera:** No se debe de considerar el estilo de liderazgo autoritario benevolente en ninguno de los directores educativos porque interfiere con la

veracidad de las relaciones interpersonales de los actores educativos y condiciona un clima organizacional bajo un proceso de recompensas y castigos explícitos.

**Cuarta:** Se debe de fomentar el estilo de liderazgo transformacional con mayor énfasis en todos los directores de las instituciones educativas a nivel nacional puesto que, ha demostrado ser el que presenta resultados óptimos en las instituciones educativas; además, porque se adapta y comulga con la política democrática del país.

**Quinta:** Se debe propiciar una nueva gestión educativa que fomente el aprendizaje estudiantil por competencias porque invita a la activa participación de todos los integrantes de la institución educativa, el mismo incluye a alumnos, ex alumnos, docentes, personal administrativo, padres de familia, etc.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aburizaizah, S., Kim, Y. & Fuller, B. (2019). Principal leadership and student achievement: decentralising school management in Saudi Arabia. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 49(5), 795-816. Recuperate of: <https://doi.org/10.1080/03057925.2018.1462145>
- Alfonso, J. (2018). Liderazgo Directivo y Participación en la Gestión Escolar de la Institución Educativa Técnica Carlos Lleras Restrepo de Ibagué. *Universidad de Tolima, maestría en Educación*, 13. Recuperado de: <http://repository.ut.edu.co/jspui/handle/001/2568>
- Alvarado, O. (2002). *Gestión educativa*. Lima: UDEGRAF.
- Araya, V., Alfaro, M., & Andonegui, M. (Mayo-Agosto de 2007). Constructivismo: Orígenes y Perspectivas. *Laurus*, 13(24), 76-92. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485004.pdf>
- Baeza, O. (2016). Formas de Liderazgo a Nivel de Dirección en Escuelas Primarias. *Universidad Pedagógica Nacional, tesis de maestría con mención en el campo del Desarrollo Curricular*, 60-61. Recuperado de: <http://xplora.ajusco.upn.mx:8080/jspui/handle/123456789/1317>

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (Vol. III). (O. Fernández, Ed.) Bogotá: Pearson Educación.
- Campodonico, S. (2017). Estilos de Liderazgo de los Directores Académicos de una Institución de Educación Superior. *Universidad de Piura. Facultad de educación, tesis de maestría en Educación con Mención en Teorías y Prácticas Educativas*, 2-3. Recuperado de: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2859>
- Casas, V. (2018). Liderazgo Pedagógico y Aprendizaje de los Estudiantes de la Institución Educativa Mixto Huaycán, Ate, 2018. *Universidad Cesar Vallejo, maestría en Administración de la Educación*, 12. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22284?locale-attribute=en>
- Castillo, V. (2010). Relación del Liderazgo de la Directora y el Desempeño Laboral de las Docentes de la I.E.I. N° 87 Callao, 2009. *Universidad San Ignacio de Loyola. Facultad de educación, tesis de maestría*, 54-60. Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1107>
- Chávez, M. (2017). Relación entre el Liderazgo Directivo con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII del Nivel Secundario-Cajamarca, 2012. *Universidad nacional de Cajamarca, maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión de la Educación*, 13. Recuperado de: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2561>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos* (quinta ed.). Distrito Federal, México: Macgraw Hill.
- Chiavenato, i. (2004). *Administración, teoría, proceso y práctica* (tercera ed.). Madrid: Mcgraw-Hill.
- Cipriano, Á. (1995). *Estadística aplicada a la educación y a la psicología*. Lima, Perú: UNMSM.
- Cronbach, L. J. (1951). Coeficiente alfa y la estructura interna de los test. *Psychometrika*, XVI(3), 297-334.
- Del Carpio Soto, J. L. (2015). Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bentin del distrito del Rímac. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, tesis de maestría en Ciencias de la Administración*, 4. Recuperado de : <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/967>



- Dou, D., Devos, G., & Valcke, M. (2016). The Relationships Between School Autonomy Gap, Principal Leadership, Teachers' Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Sage Journals*, 1. *China*. Recuperate of: <https://doi.org/10.1177/1741143216653975>
- Furguerle, J., & Vitorá, M. (2016). Liderazgo en los Directores de Educación Primaria. *Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín*, XVIII(2), 208-227. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99345727004.pdf>
- Gardner, H. (1983). *Inteligencias Múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Garza, M., & Patiño, I. (2000). *Características del Liderazgo Social* (segunda ed.). Bogotá: Magisterio.
- Gil, M. & Giner, F. (2007). *Como crear y hacer una empresa*. Madrid, España: Esic Editorial.
- Gómez, I. (2006). *Managing Human Resources in New York*. Distrito Federal: Mcgraw Hill.
- Grinnell, R., Williams, M., & Unrau, Y. (2009). *Research methods for bsw students* (vol. VIII). Minden, NV, EE.UU.: Pair Bond Publications.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta ed.). Distrito Federal, México: Mcgraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación con Aplicaciones Interdisciplinarias* (sexta ed.). Distrito Federal, México: Mcgraw-Hill.
- Hernández, E., Santo, N., & González, N. (2012). *El Liderazgo. Psicología de los Grupos y Organizaciones*. Murcia: Universidad Católica San Antonio de Murcia.
- Karplus, R. (1997). *El Ciclo de Aprendizaje*. New York: S/N.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento* (cuarta ed., vol. IV). Santiago: Mcgraw-Hill.
- Likert, R. (1961). *Un Nuevo Método de Gestión y Dirección*. España: Deusto.
- Likert, R. (1968). *El Factor Humano en la Empresa. Su Dirección y Valoración*. España: Deusto.

- Martos, R. (2018). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 80386. Chepén- 2017. *Universidad Cesar Vallejo, maestría en Administración de la Educación*, 8. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11837>
- Mina, C. (2018). Percepción del Estilo de Liderazgo del Director y Satisfacción de los Estudiantes del Bachillerato de la Corporación Educativa Adventista, Sede Cábmulos, de la ciudad de Cali, Colombia. *Universidad de Montemorelos, maestría en Educación*, 2-3. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/1009?show=full>
- Ministerio de Educación. (2009). *Guía de Evaluación del Aprendizaje*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (12 de Agosto del 2017). *Minedu-Portal del Ministerio de Educación del Perú*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/digesutp/desp/formatos.php>
- Ministerio de Educación del Perú. (14 de abril de 2005). *Evaluación de los Aprendizajes de los Estudiantes en la Educación Básica Regular*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/directivas/dir-004-2005-vmgp.pdf>
- Mondy, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (novena ed.). Distrito Federal, México: Pearson Educación.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía Didáctica*. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana.
- Munch, I. (1997). *Fundamentos de la Administración. Casos y Prácticas* (segunda ed.). Distrito Federal: Trillas.
- Munch, I. (2002). *Más allá de la Excelencia y la Calidad Total*. Distrito Federal: Trillas.
- Murillo, j., & Hernández, R. (2015). Liderazgo para el Aprendizaje: ¿Qué Tareas de los Directores y Directoras Escolares son las que más inciden en el Aprendizaje de los Estudiantes? *Relieve. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 21(1), 1-20. Recuperado de: <https://doi.org/10.7203/relieve.21.1.5015>
- Namakforoosh, M. (1996). *Metodología de la Investigación*. Distrito Federal: Limusa.

- Palomino, F. (2012). El Desempeño Docente y el Aprendizaje de los Estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. *Cybertesis- UNMSM*, 8-9. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1693>
- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo* (sexta ed.). Madrid: Gráficas Dehon.
- Pareja, j. (2009). Liderazgo y Conflicto en las Organizaciones Educativas. *Revista Educación y Educadores*, 137-152. Disponible en: <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/763>
- Pérez, A., & Gilmero, j. (1992). *Comprender y Transformar la Enseñanza*. Madrid: Morata.
- Popham, J. (2008). *Classroom Assessment: what teachers need to know* (V ed.). Boston: Pearson Education.
- Prado de Oliveira, A., & Paes de Carvalho, C. (2018). Public school management, leadership, and educational results in Brazil. *Revista Brasileira de Educação*, XXIII, 1. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/s1413-24782018230015>
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=3iacrhm>
- Reyes, N. (2012). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario de una Institución Educativa de Ventanilla- Callao. *Universidad San Ignacio de Loyola. Facultad de Educación, tesis de maestría*, 2-3. Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1302>
- Reyes, N. (2016). Prácticas y Percepciones de Liderazgo del Directivo Docente. *Universidad de San Buenaventura Medellín, Facultad de Educación, tesis de maestría*, 29-30. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/handle/10819/3368>
- Ricra, A. (2017). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Chorrillos – 2016. *Universidad Cesar Vallejo, tesis de maestría en Administración de la Educación*, 11. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8292>
- Rios, M., Gonzales, i., Prieto, O., & Moreno, j. (2017). Liderazgo Directivo y su incidencia en el Éxito Escolar, como Factor de Calidad de la Institución Educativa en Cuatro Colegios Oficiales de Bogotá. *Universidad de la*

- Sabana, maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas*, 16. Recuperado de: <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/34630>
- Robbins, C. (2010). *Administración*. Distrito Federal: Pearson Prentice Hall.
- Schunk, D. (2012). *Teorías del Aprendizaje. Una Perspectiva Educativa* (sexta ed.). Distrito Federal: Pearson Educación.
- Serrano, S. (2002). La Evaluación del Aprendizaje: Dimensiones y Prácticas Innovadoras. *Educere. La Revista Venezolana de Educación*, 6 (19), 247-257. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/356/35601902.pdf>
- Sevilla, j. (2002). *Liderazgo, el Balance entre Poder y Sabiduría*. Distrito Federal: Pax México.
- Suarez, A. (2011). *El liderazgo en México. Una mirada a las escuelas públicas de la educación básica*. Distrito Federal: Prentice Hall.
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica* (cuarta ed.). Distrito Federal: Limusa S.A.
- Tarrillo, J. (2017). Inteligencia Emocional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Docentes de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017. *Repositorio institucional digital UPU*, 12. Recuperado de: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1116>
- Unesco. (24 de febrero de 2016). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Recuperado de: [http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco\\_school\\_leadership\\_is\\_crucial\\_to\\_improvement\\_in\\_stude/](http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/)
- Uribe, M. (2007). Liderazgo y Competencias Directivas para la Eficiencia Escolar: Experiencia del Modelo de Gestión Escolar de Fundación Chile. 5, 149-156. Recuperado de: [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/661095/REICE\\_5\\_5\\_21.pdf?sequence](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/661095/REICE_5_5_21.pdf?sequence)
- Valencia, P. (2008). Estilos Gerenciales y Satisfacción Laboral. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Cybertesis*, 42-43. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/414>
- Velázquez, E. (2015). Liderazgo Directivo y su Influencia en la Calidad Educativa de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. *Universidad Andina Néstor Cáceres*

*Velásquez. Facultad de Educación, tesis de maestría en Educación con mención en Investigación y Docencia en la Educación Superior, 75-76.*  
Recuperado de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/203>

Zaiteguil, N., Martín, M., Muñoz., H., García, C., Bardisa, T., Lasa, P., & Campo, A (2011). *El Liderazgo Educativo: Proyectos de Éxito Escolar*. España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

## **ANEXOS**

# ANEXO N°1: “Matriz de consistencia”

**Título de la investigación:** “Liderazgo Directivo y Aprendizaje Estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019”.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/indicadores	Diseño metodológico
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la percepción del liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la percepción del liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.</p>	<p><b>Variable X:</b></p> <p><b>Liderazgo Directivo</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Liderazgo autoritario coercitivo.</li> <li>-Liderazgo autoritario benevolente.</li> <li>-Liderazgo consultivo.</li> <li>-Liderazgo participativo.</li> </ul>	<p><b>Enfoque de la investigación:</b></p> <p>Cuantitativo.</p> <p><b>Método de la Investigación:</b></p> <p>Hipotético deductivo.</p> <p><b>Tipo de la Investigación:</b></p> <p>Básica.</p> <p><b>Diseño de la investigación:</b></p> <p>No experimental.</p> <p><b>Nivel de la investigación:</b></p> <p>Correlacional.</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>P<sub>1</sub>.</b> ¿Qué relación existe entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019?</p> <p><b>P<sub>2</sub>.</b> ¿Qué relación existe entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019?</p> <p><b>P<sub>3</sub>.</b> ¿Qué relación existe entre la percepción del liderazgo consultivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019?</p> <p><b>P<sub>4</sub>.</b> ¿Qué relación existe entre la percepción del liderazgo participativo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>O<sub>1</sub>.</b> Identificar la relación que existe entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.</p> <p><b>O<sub>2</sub>.</b> Identificar la relación que existe entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.</p> <p><b>O<sub>3</sub>.</b> Identificar la relación que existe entre la percepción del liderazgo consultivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.</p> <p><b>O<sub>4</sub>.</b> Identificar la relación que existe entre la percepción del liderazgo participativo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p><b>H<sub>1</sub>.</b> Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.</p> <p><b>H<sub>2</sub>.</b> Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.</p> <p><b>H<sub>3</sub>.</b> Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo consultivo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.</p> <p><b>H<sub>4</sub>.</b> Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo participativo y el aprendizaje estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.</p>	<p><b>Variable Y:</b></p> <p><b>Aprendizaje Estudiantil</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Aprendizaje teórico.</li> <li>-Aprendizaje práctico.</li> <li>-Aprendizaje conductual.</li> </ul>	<p>Dónde:</p> <p><b>M:</b> muestra de estudio</p> <p><b>O:</b> coeficiente de relación. Los subíndices "x", "y" en cada <b>O</b> nos indican las observaciones obtenidas en cada una de las dos variables distintas.</p> <p><b>r:</b> relación de variable o correlación.</p> <p><b>Población y ámbito:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 20 docentes del nivel primario de la I.E. Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.</li> <li>⇒ 20 registros/actas finales de estudiantes del 6° grado "A" de la I.E. Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.</li> </ul> <p><b>Muestra de tipo no probabilística intencional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 20 docentes del nivel primario de la I.E. Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.</li> <li>⇒ 20 registros/actas finales de estudiantes del 6° grado "A" de la I.E. Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao, 2019.</li> </ul> <p><b>Técnicas e instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Encuesta sobre estilos de liderazgo (cuestionario).</li> <li>* Registro de evaluación estudiantil.</li> </ul> <p><b>Tratamiento estadístico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Tablas. Gráficos. Cuadros.</li> <li>* Medidas de tendencia central y de dispersión.</li> <li>* Estudio de fiabilidad Alfa de Cronbach (Cronbach, 1951, p.302).</li> <li>* Análisis de correlación lineal.</li> </ul>

**Fuente:** elaboración propia.

## ANEXO N°2: “Instrumento I- Encuesta sobre estilos de liderazgo”

Estimado profesor, este cuestionario es anónimo. Sin embargo, con fines estadísticos se requiere algunos datos sociodemográficos. Gracias por su valiosa colaboración.

1. Edad: ( ) años	2. Género: (M) (F)	3. Estado Civil: (Soltero) (Casado)
4. Tiempo de servicio: ( )		
5. Grado académico actual:		
( ) Bachiller	( ) Magíster	( ) Doctor
Con estudios de: _____		

Instrucciones: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica el liderazgo que debe poseer el Director de una institución educativa.	1 Nunca	2 Raramente	3 Ocasional- mente	4 Usualmente	5 Siempre
1) Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución.					
2) Cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.					
3) Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted.					
4) Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.					
5) En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.					
6) Estima como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes.					
7) Cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación.					
8) En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.					
9) Siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros.					
10) Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.					
11) El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional.					
12) Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.					
13) Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					
14) Al delegar funciones a los miembros de la institución considera que se están logrando los objetivos trazados.					
15) Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.					
16) Para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.					
17) Como director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.					
18) Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.					
19) Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.					
20) Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución.					

Fuente: Tomado de (Alvarado Oyarce, 2002, p.141) y validado por (Torres, 2020).

# ANEXO N°3: "Instrumento II- Registro/actas de notas finales"

N° de ORDEN	ASISTENCIA														TOTAL	
01																
02																
03																
04																
05																
06																
07																
08																
09																
10																
11																
12																
13																
14																
15																

N° de ORDEN	ASISTENCIA														TOTAL	
01																
02																
03																
04																
05																
06																
07																
08																
09																
10																
11																
12																
13																
14																
15																

TEMARIO	
FECHA	CONTENIDO

### MINISTERIO DE EDUCACION FORMACION DOCENTE



### REGISTRO DE EVALUACION

NOMBRE DE LA INSTITUCION:

.....  
.....

Distrito: .....

Provincia: .....

Departamento: .....

Ciclo: ..... Turno: .....

Especialidad: .....

Area/SA del A de ED: .....

Año de Estudios: ..... Sección: .....

Profesor: .....

AREA y/o SUB AREA DEL AREA DE EDUCACION	
N° DE ORDEN	
01	
02	
03	
04	
05	
06	
07	
08	
09	

N° de ORDEN	1ra UNIDAD		2da UNIDAD		PROMEDIO
	PROCEDIMIENTO		PROCEDIMIENTO		
	FECHA		FECHA		
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					

N° de ORDEN	3ra UNIDAD		4ta UNIDAD		PROMEDIO
	PROCEDIMIENTO		PROCEDIMIENTO		
	FECHA		FECHA		
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					

N° de ORDEN	RESUMEN DE UNIDADES FORMATIVAS					OBSERVACIONES
	1 U	2 U	3 U	4 U	PROMEDIO	
01						
02						
03						
04						
05						
06						
07						
08						
09						
10						

Fuente: Ministerio de Educación del Perú (2005).



## ANEXO N°4: “Formatos de validación de instrumentos”

### ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Dra. Judith Sangali Vicente

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	X		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

*Dra. Sangali Vicente Judith*

### ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Dra. Melba Rita Vázquez Tomás

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	X		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

*Dra. Melba Rita Vázquez Tomás*

### ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Dra. Kriss Calla Vázquez

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	X		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

*Dra. Kriss Calla Vázquez*

**ANEXO N°5: “Imágenes referenciales de la visita a la sede del estudio”**



Fachada de la I.E. Virgen del Carmen N°5017



Oficina de la Dirección de la I.E. Virgen del Carmen N°5017



Evidencia de la aplicación de los instrumentos de investigación

## ANEXO N°6: “Base de datos- Variable X”

(Matriz tetrapartita)

BASE DE DATOS																									
VARIABLE	LIDERAZGO DIRECTIVO																								
DIMENSIÓN	estilo autoritario coercitivo						estilo autoritario benevolente						estilo consultivo						estilo participativo						
ítems Sujetos	1	5	6	11	16	SP	2	7	10	12	17	SP	3	8	13	15	18	SP	4	9	14	19	20	SP	TOTAL
1	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	4	22	2	5	5	5	4	21	2	4	3	5	2	16	81
2	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	2	20	2	3	5	3	2	15	81
3	4	5	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22	3	5	4	1	5	18	1	4	4	3	3	15	78
4	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	5	22	2	4	2	3	2	13	2	3	2	4	2	13	71
5	3	3	3	4	3	16	4	5	4	4	4	21	4	3	2	4	3	16	4	1	2	2	5	14	67
6	5	4	5	5	3	22	4	5	4	3	4	20	2	5	3	4	4	18	2	4	4	3	2	15	75
7	3	3	4	4	3	17	5	4	4	5	4	22	2	3	1	2	3	11	3	1	3	5	4	16	66
8	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	5	3	4	3	3	18	5	2	4	4	3	18	78
9	4	5	4	4	5	22	5	4	5	4	4	22	1	2	3	1	2	9	3	5	2	5	2	17	70
10	5	5	5	4	4	23	4	5	5	4	4	22	3	4	2	1	4	14	4	2	5	4	3	18	77
11	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	5	22	1	3	5	4	3	16	5	2	4	5	4	20	81
12	4	4	5	4	5	22	5	4	5	3	5	22	2	2	4	5	4	17	5	3	5	5	4	22	83
13	4	5	5	5	4	23	5	5	4	3	2	19	4	3	2	4	3	16	3	2	4	3	2	14	72
14	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	3	21	1	5	4	5	5	20	4	5	3	4	1	17	79
15	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	2	19	2	5	2	3	5	17	2	3	5	5	2	17	75
16	4	2	3	3	2	14	2	1	5	5	5	18	5	3	5	4	3	20	3	2	3	5	4	17	69
17	5	4	4	4	5	22	5	4	5	1	1	16	2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	2	7	51
18	5	4	5	5	4	23	5	5	4	4	3	21	1	1	1	1	1	5	2	5	3	5	3	18	67
19	4	4	4	5	5	22	5	5	5	3	1	19	2	2	1	1	1	7	1	2	1	1	2	7	55
20	5	4	4	5	4	22	5	5	5	1	1	17	2	5	4	5	4	20	5	1	3	3	5	17	76

Fuente: elaboración propia, datos extraídos del instrumento I.

## ANEXO N°7: “Base de datos- Variable Y”

(Matriz tripartita)

BASE DE DATOS																
VARIABLE	APENDIZAJE ESTUDIANTIL															
DIMENSIÓN	aprendizaje teórico					aprendizaje práctico						aprendizaje conductual				
ítems Sujetos	T1	T2	T3	T4	PTF	P1	P2	P3	P4	PPF	C1	C2	C3	C4	PCF	TOTAL
1	3	3	3	3	12	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	20
2	3	3	3	3	12	3	4	2	2	11	1	1	1	1	4	27
3	4	1	2	2	9	1	1	1	1	4	3	2	1	2	8	21
4	2	3	2	1	8	4	4	2	2	12	4	2	2	1	9	29
5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13
6	2	2	3	2	9	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6	20
7	1	3	2	1	7	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	17
8	2	2	2	2	8	1	4	2	3	10	2	2	1	1	6	24
9	2	3	3	2	10	2	4	3	4	13	3	2	2	1	8	31
10	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	4	2	1	1	8	18
11	4	3	4	2	13	1	1	2	1	5	3	2	1	1	7	25
12	2	1	3	2	8	3	4	2	1	10	4	2	2	2	10	28
13	3	4	2	1	10	2	2	1	1	6	1	2	1	1	5	21
14	1	1	1	1	4	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5	15
15	2	1	2	3	8	1	1	3	2	7	2	1	2	2	7	22
16	1	3	2	1	7	1	2	2	2	7	1	2	1	2	6	20
17	2	1	3	2	8	4	1	1	1	7	3	2	2	2	9	24
18	2	1	2	2	7	2	1	2	3	8	3	3	2	2	10	25
19	2	3	1	1	7	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	16
20	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6	1	1	1	1	4	15

Fuente: elaboración propia, datos extraídos del instrumento II.

## ANEXO N°8: “Carta de aprobación de la sede del estudio”



Institución Educativa “Virgen del Carmen” N° 5017



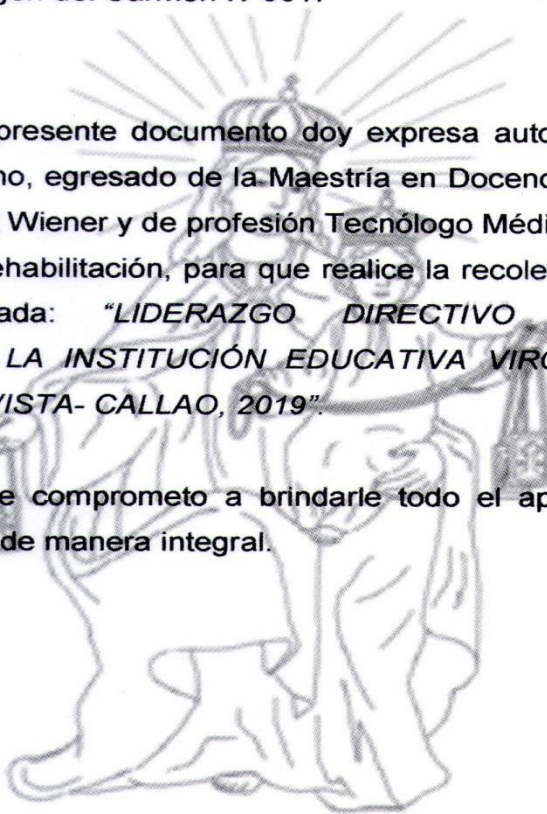
Bellavista, 07 de enero del 2019.

**Dra. Teresa Martínez Sánchez**

Directora de la I.E. Virgen del Carmen N°5017

Mediante el presente documento doy expresa autorización al Lic. Gian Carlos Torres Lévano, egresado de la Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad Norbert Wiener y de profesión Tecnólogo Médico en la especialidad de Fisioterapia y Rehabilitación, para que realice la recolección de datos de su investigación titulada: *“LIDERAZGO DIRECTIVO Y APRENDIZAJE ESTUDIANTIL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DEL CARMEN N°5017 DE BELLAVISTA- CALLAO, 2019”*.

Asimismo, me comprometo a brindarle todo el apoyo requerido y las facilidades del caso de manera integral.



# ANEXO N°9: “Análisis del Software Antiplagio Turnitin”



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**  
Escuela de Posgrado

Tesis

**“LIDERAZGO DIRECTIVO Y APRENDIZAJE  
ESTUDIANTIL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA VIRGEN  
DEL CARMEN N°5017 DE BELLAVISTA- CALLAO, 2019”**

Para optar el grado académico de:  
**MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Presentada por:  
**Bachiller. TORRES LEVANO, GIAN CARLOS**  
ORCID: 0000-0002-9721-6638

**LIMA – PERU**  
2020

## Tesis maestría

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**9%**

INDICE DE SIMILITUD

**9%**

FUENTES DE  
INTERNET

**1%**

PUBLICACIONES

**1%**

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.utp.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>www.creativecommons.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>bibliotecadigital.usb.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>www.redalyc.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>ciiec.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repobib.ubiobio.cl</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>