

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POST GRADO



**LIDERAZGO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL APRENDIZAJE DE LOS
ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA AMBIENTAL Y
RECURSOS NATURALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO.
SEDE CAÑETE**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER
EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR

Tesista: SANCHEZ LUYO, Lerman Jorge

HUANUCO - PERÚ

2015

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ellos que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

Lerman Jorge SÁNCHEZ LUYO

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; en segundo lugar a cada uno de los que son parte de mi familia a mi PADRE Jorge SÁNCHEZ BASURTO, mi MADRE, Dalinda Luyo Gonzales, a mis hermanos; por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora. Así mismo un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abrió abre sus puertas a docentes para titularse como Mg, en docencia universitaria.

Lerman Jorge SÁNCHEZ LUYO

RESUMEN

El liderazgo docente y su influencia en el aprendizaje es una investigación de tipo correlacional que tuvo como población los estudiantes de la facultad de ingeniería ambiental de la universidad nacional del callao, sede cañete.

Llegando a las siguientes conclusiones

El instrumento empleado en la actual investigación sobre Liderazgo Docente en los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete presentan validez y confiabilidad de acuerdo a los análisis estadísticos realizados.

Existe razones suficientes para inferir que el Tipo de Liderazgo que desarrollan los docentes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete es Coercitivo

Existen razones suficientes para inferir que el Nivel de Aprendizaje en los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete es bajo

En conclusión final de acuerdo a los resultados evaluados por las diferentes pruebas y estadígrafos, es decir existen suficientes razones para inferir que El Liderazgo Docente influye sobre el Nivel de Aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete

ABSTRACT

Teacher leadership and its influence on learning is a correlational research that had as population students of the faculty of environmental engineering at the National University of Callao, Cañete headquarters.

Reached the following conclusions

The instrument used in current research on Teacher Leadership students of the Faculty of Environmental and Natural Resources Engineering of the National University of Callao. See Cañete have validity and reliability according to statistical analyzes performed.

There is sufficient reason to conclude that the kind of leadership that develop teachers of the Faculty of Environmental and Natural Resources Engineering of the National University of Callao. Cañete is based Coercive.

There is sufficient reason to conclude that the level of learning in students of the Faculty of Environmental and Natural Resources Engineering of the National University of Callao. See Cañete is low

In final conclusion according to the results evaluated by the different tests and statisticians, ie there is sufficient reason to conclude that Leadership Teaching influences the level of learning of the students of the Faculty of Environmental Engineering and Natural Resources of the National University Callao. See Cañete.

INTRODUCCIÓN

Entendemos por “liderazgo”, fundamentalmente, la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, de manera que éstas puedan tomar las líneas propuestas como premisa para su acción. Esta influencia, no basada en el poder o autoridad formal, se puede ejercer en distintas dimensiones, especialmente en el plano organizativo, cuando una dirección logra alcanzar consenso y moviliza a la organización en torno a metas comunes.

El contenido de la presente investigación comprende cinco capítulos: Planteamiento del problema, Marco teórico, Marco metodológico, Resultados y Discusión, conclusiones y recomendaciones:

La primera parte, comprende la descripción de la realidad problemática, se plantea el problema de investigación, los objetivos y las hipótesis de investigación.

En la segunda parte se realiza una revisión sistemática de los antecedentes de investigación así como de la literatura (teórica y empírica).

En la tercera parte se considera la metodología: Tipo y diseño de investigación, operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos de recojo y tratamiento de datos

En la cuarta parte se considera la confiabilidad y validez de los instrumentos de recojo de datos, el tratamiento estadístico e interpretación de cuadros, se presentan los principales resultados que responden a las interrogantes de la investigación, que guardan correspondencia con cada uno de los objetivos que se plantea en la investigación. Los datos se organizan en tablas y figuras que son descritas pormenorizadamente y por último la prueba de hipótesis.

La quinta parte la discusión, conclusiones y recomendaciones: la discusión, se confrontan los hallazgos del investigador con los hallazgos consignados en los

estudios anteriores. Se presentan las conclusiones más relevantes obtenidas en la investigación. Igualmente, las sugerencias o recomendaciones que se desprenden de las variables estudiadas

INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Introducción	vi
Índice	viii

CAPÍTULO I**EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

a) Descripción del problema.	12
b) Formulación del problema.	14
• Problema general	14
• Problema Específico	14
c) Objetivo general y objetivo específico.	14
• Objetivo general	14
• Objetivo específico.	14
d) Hipótesis y/o sistema de hipótesis.	15
• Hipótesis General	15
• Hipótesis Específica.	15
e) Variables.	15
f) Justificación e importancia	16
g) Viabilidad de la investigación	17
h) Limitaciones	17

CAPÍTULO II**MARCO TEÓRICO**

a) Antecedentes	18
-----------------	----

b) Bases teóricas	21
c) Definiciones conceptuales	41

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

a) Tipo de investigación	43
b) Diseño de Investigación	44
c) Población y muestra	45
d) Instrumentos de recolección de datos	45
e) Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	45

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

a) Resultados del Trabajo de Campo.	53
b) Contrastación de hipótesis secundarias	59
c) Prueba de hipótesis General	61

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

Discusión	65
-----------	----

CONCLUSIONES	67
---------------------	-----------

SUGERENCIAS	68
--------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA	69
---------------------	-----------

ANEXOS	72
---------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Operacionalziacion de variables	16
Tabla 02: Toma de decisiones	53
Tabla 03: Comunicación	54
Tabla 04: Motivación	55
Tabla 05: nuevo liderazgo	56
Tabla 06: nivel de aprendizaje	57
Tabla 07: Pruebas de normalidad	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 01: toma Decisiones	54
Grafico 02: Nueva comunicación	55
Grafico 03: Motivación	56
Grafico 04: Liderazgo Docente	57
Grafico 05: Nivel de aprendizaje	58
Grafico 06: Histograma de liderazgo	60
Grafico 07: Histograma de nivel de aprendizaje	61

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

a. Descripción de la realidad problemática

En el ámbito educativo nacional se están reportando importantes cambios en consonancia a los acuerdos internacionales y nacionales asumidos en el tema educativo. Se deben mencionar: la Conferencia Mundial sobre Educación en Jontiem (Tailandia, 1990), en la que se postula la educación para todos, firmada también por el Perú; el informe La educación encierra un tesoro (1996), elaborado por catorce especialistas convocados por la UNESCO dirigidos por Jacques Delors; la VIII Conferencia Iberoamericana de Educación, realizada en Sintra (Portugal, 1998) donde los ministros de educación iberoamericanos confeccionan 18 propuestas frente a la globalización y la sociedad del conocimiento; en Santo Domingo (República Dominicana, 2000) los países latinoamericanos evalúan el cumplimiento de los objetivos de Jontiem; y a nivel mundial este examen se realiza en Dakar (Senegal, 2000), donde se establecen los seis objetivos estratégicos para la educación que deben cumplirse hasta el 2015.

La situación de emergencia la calidad de la educación nacional “ha sido estudiada desde las agencias financieras, la cooperación internacional e investigadores nacionales. Siendo una crisis multicausal el Estado peruano a través de su sector educativo decide abordarla privilegiando una de sus causas: el desempeño del docente” (Saravia y López, 2008, p. 77). No obstante, a pesar de todas las políticas educativas implementadas la calidad de la enseñanza secundaria está siendo cuestionada y se han tomado medidas de todo orden

para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en este nivel. Un aspecto importante que debe considerarse son las evaluaciones que se realizan al desempeño docente, tanto en el dominio de su especialidad como en la didáctica que emplea en la realización de sus clases y su participación en la institución educativa. Latorre (2005) recalca que “las prácticas pedagógicas son un objeto de atención significativo si se quiere modificar y mejorar los resultados de la escuela” (p. 9), sin embargo, para lograr los objetivos se precisa investigar tanto las acciones que realizan los docentes como los supuestos que poseen y se toman en cuenta en su desempeño. Rojas (2006) añade que “de hecho, cuando los docentes tienen otro juicio, y otras expectativas, se produce aprendizaje, como lo demuestran las investigaciones de escuelas de calidad en condiciones de pobreza (UNICEF, 2004; UNESCO/LLECE, 2002)” (p. 32).

Todo agente educativo ya sea director o docente es un líder ya que conduce a un grupo humano siendo su escudo predicar con el ejemplo, el director líder busca el bien común siendo el paradigma de su Institución, donde los maestros alumnos y padres de familia lo imiten para ello se debe contar con una comunicación eficaz.

En este sentido el interés de esta investigación se da en base al liderazgo de los docentes especialmente el autocrático que es un líder autoritario que no confía en nadie y simplemente da órdenes, desarrollándose en una atmósfera de temor, miedo, inseguridad, sujeto a sanciones, castigos, llamada de atención, amenazas, etc. Donde la comunicación no existe.

b. Formulación del problema**Problema General**

¿De qué manera el liderazgo docente influye en el aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete?

Problemas específicos

¿Cuáles son los estilos de liderazgo de los docentes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete?

¿Cuál es el nivel de aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete?

c. Objetivos de la investigación**Objetivo General**

Determinar la influencia del liderazgo docente en el aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete.

Objetivos Específicos

Identificar los estilos de liderazgo de los docentes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete?

Reconocer el nivel de aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete.

d. Formulación de hipótesis

Hipótesis General

El liderazgo docente influye en el aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete.

Hipótesis específicas

Los estilos de liderazgo de los docentes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete son: autocrático y el coercitivo

El nivel de aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete, es bajo.

e. Variables

Variable Independiente: Liderazgo docente

Variable Dependiente: Aprendizaje

Tabla 01: Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos.

Variables Independiente	Conceptos	Indicadores
Liderazgo	El enfoque más común para analizar el comportamiento del líder es clasificar los diversos tipos de liderazgo existentes. Los estilos varían según los deberes que el líder debe desempeñar solo, las responsabilidades que desee que sus superiores acepten y su compromiso	Burocrático Autocrático Manipulador Democrático Coercitivo

	filosófico hacia la realización y cumplimiento de las expectativas de sus subalternos. Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo	
Variables Dependiente	Conceptos	Indicadores
Aprendizaje	Aprendizaje son las actividades que realizan los estudiantes para conseguir el logro de los objetivos educativos que pretenden.	Bueno Regular Deficiente

f. **Justificación de la investigación**

El presente estudio tiene la mayor importancia puesto que hace énfasis en dos aspectos muy relacionados con el desarrollo del sistema académico universitario, ellos son: Los hábitos de lectura, y el aprendizaje.

Empezaremos destacando la importancia de los hábitos de estudio. Según la acepción más común del diccionario, estudiar significa aplicar la capacidad intelectual para aprender una ciencia o un arte, así pues consideramos que: la capacidad intelectual debe ser correctamente usada para que no se desperdicie, para aprovechar al máximo las potencialidades y para elevar la productividad mental, efectos estos que se pueden conseguir con buenos hábitos de estudio y la introducción de elementos metodológicos y técnicos adecuados. Por consiguiente “el éxito en el estudio no sólo depende de la inteligencia y del esfuerzo, sino también de la eficiencia de los hábitos de estudio.

g. Viabilidad de la investigación

El problema que se va a estudiar debe de ser susceptible de estudiarse tomando en cuenta los recursos de tiempo, acceso a la información, el grado de dificultad y el financiamiento con que se cuenta. Se tienen los permisos respectivos para ser atendido en la universidad nacional del Callao.

h. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones con que nos enfrentaremos es el factor tiempo, económico, bibliografía especializada de igual manera el trámite burocrático para la autorización de investigaciones debido que no laboramos en la universidad motivo de la investigación y de otra parte la falta de apoyo de los docentes para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

a. Antecedentes de la investigación

Carbone (2008) y su equipo de investigación abordaron bajo una perspectiva de análisis empírico conceptual el estudio de las prácticas de liderazgo de los equipos directivos. El objetivo principal es entender cómo se da la relación entre el liderazgo de los equipos directivos y las herramientas de gestión disponibles, contrastándola con los resultados de aprendizaje de los alumnos. Se presentó un análisis cuantitativo de las variables personales, institucionales y contextuales, la descripción y formulación de un perfil de los directivos y un análisis práctico conceptual. En la selección de la muestra de establecimientos se usan criterios de: polinomio de resultados, tipo de dependencia, tipo de enseñanza, género, matrícula y ubicación geográfica. Los instrumentos utilizados se basaron en el Marco para la Buena Dirección (MBD), el Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SACGE) y en otros estudios que señalan al liderazgo como un factor central para el éxito de las escuelas. Las pautas de Eventos Conductuales y el Test de Estilos de Aprendizaje fueron aplicados a todos los integrantes del equipo directivo de cada establecimiento, incluyendo al director del mismo. Se brindó un perfil del director y se concluyó que existen buenos resultados en el caso de directivos participativos o autoritarios (polos opuestos) y malos resultados en la presencia de un equipo directivo externalizador y centralista.

Arias y Cantón (2007) donde se tuvo como objetivo general describir la relación entre tareas directivas de liderazgo y gestión de los centros, determinando

cuáles influyen en la calidad de los mismos según lo perciben docentes y directores de las escuelas públicas y privadas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. La metodología usada fue la cualitativa interpretativa ex post-facto teniendo como objeto de estudio el director. Se aplicó un cuestionario sobre aceptación, conflicto y calidad a profesores y directores, y se realizaron entrevistas semidirigidas a los directores. Se concluyó que los profesores son conscientes de la gran responsabilidad y complejidad de las tareas directivas, además, tienen la imagen del director como gestor de recursos y relaciones de la práctica diaria docente. Asimismo, los directores concebidos como líderes político democráticos se desempeñan más a gusto en facetas administrativas, son rutinarios y continuistas, manifiestan aspectos aprendidos sobre calidad, visión del centro y satisfacción del personal.

Antecedentes Nacionales:

Sorados (2010) en una investigación descriptiva correlacional se propuso determinar la relación entre liderazgo y calidad de la gestión educativa. Se afirma con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona significativamente con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 - Lima en el 2009. Se asumió como población alumnos, docentes, trabajadores y directores de tres centros escolares, tomándose una muestra intencional de 20 sujetos. Los instrumentos del estudio fueron ficha de observación, encuesta y entrevista no estructurada. La prueba de correlación de Pearson arrojó un $r = .949$ siendo la dimensión pedagógica del liderazgo directivo la que más se relaciona con la calidad de la gestión educativa, se observó una correlación parcial significativa de $r = .937$. Por otra parte, la dimensión institucional es la que menos se relaciona con la gestión educativa pues se obtuvo una correlación parcial directa de $r = .461$.

Otra investigación sobre liderazgo directivo fue llevada a cabo por Castillo (2010). Aquí se buscó verificar la existencia de relación entre el liderazgo de la directora de la institución educativa inicial nº 87 del Callao y el desempeño laboral de sus docentes. El trabajo de naturaleza descriptivo correlacional empleó como instrumentos de recogida de datos la encuesta y un cuestionario de autoevaluación docente. La autora menciona que la muestra incluyó un total de 110 padres de familia elegidos al azar entre las aulas de los niños de 3, 4 y 5 años de edad, y las 11 docentes que laboran en la institución. Las encuestas aplicadas arrojaron como resultado la no existencia de relación entre el estilo de liderazgo de la directora y el desempeño medio de las docentes

Calla (2008) en el programa de maestría de la Universidad Nacional de Educación en convenio con el Gobierno Regional del Callao sustentó una tesis sobre estilos de liderazgo de los directivos y su relación con el desempeño profesional docente en el Callao en la que se obtienen conclusiones contrarias. Aplicando la metodología cuantitativa en un estudio no experimental de corte transversal y con un diseño descriptivo correlacional obtuvo como resultado la determinación de un alto grado de correlación entre el desempeño de los profesores y el estilo de liderazgo ejercido por los directores. La muestra por estratos analizada estuvo compuesta por 295 docentes y 392 alumnos de 15 establecimientos escolares del Callao. El instrumento sobre el desempeño docente tuvo como sujetos informantes a los estudiantes mientras que el cuestionario sobre liderazgo se aplicó a los profesores. Asimismo, expresa que los directores de esta región presentan un estilo de liderazgo preponderantemente autoritario y anárquico.

b. Bases teóricas

Liderazgo.

Existen muchas definiciones de lo que es un líder. En las dimensiones de las teorías de liderazgo al líder se le enfoca y analiza considerando sus características personales (carácter, habilidad, destreza), los roles (figura, enlace, tomador de decisiones, motivador), los comportamientos, las fuentes y usos de poder (Evans y Lindsay, 2000, p. 231). Por su parte, Silíceo, A., Angulo y Silíceo, F. (2001) afirman que todo líder tiene que poseer cualidades de actitud (generosidad, valentía, convicción, sabiduría y riesgo), conductas de inspiración (motivación, pasión, congruencia, credibilidad e integridad, fe y esperanza) y comportamientos de interrelación (disposición y presencia, comunicación, capacidad de escuchar, convencimiento y negociación). El educador y psicólogo norteamericano Rensis Likert describe los cinco comportamientos que definen la conducta efectiva de un líder eficaz (Murillo, 2006, p. 12), a saber: el fomento de relaciones positivas, el mantenimiento del sentimiento de lealtad al grupo, el entusiasmo para alcanzar altos estándares de rendimiento, la posesión de conocimientos técnicos y la capacidad de coordinación y planificación.

La acepción de liderazgo proviene originalmente de la voz inglesa lead, verbo que denota la capacidad de conducir a un grupo de individuos, ya sea en un conflicto bélico, en una causa política, en una institución, etc. Por ende, líder es sinónimo de conductor y liderazgo de conducción. Rojas y Gaspar (2006, p. 18) manifiestan que el “liderazgo es el arte de la conducción de seres humanos”. Bolívar (1997) amplía la definición señalando que “el liderazgo es una forma especial de influencia relativa a inducir a otros a cambiar voluntariamente sus preferencias (acciones, supuestos, creencias) en función de unas tareas o

proyectos comunes” (p. 26). García (2006, p. 103) se identifica con la definición propuesta por Hersey, Blanchard y Johnson citando que liderazgo “es el proceso de influir en las actividades de un individuo o grupo en los esfuerzos por alcanzar una meta en cierta situación”. Por su parte, Hellriegel y Slocum (2004, p. 250) lo definen como “proceso de desarrollar ideas y una visión, viviendo según los valores que apoyan esas ideas y esa visión, influyendo en otros para que las incorporen en su propia conducta y tomando decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros aspectos”. Silíceo et al (2001) sintetizan el significado del término liderazgo como “la influencia para el logro de un fin valioso” (p. 32).

Para Jones y George (2006) el liderazgo es “el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización” (p. 495). Luego, el liderazgo, fenómeno social que aparece en los grupos sociales y en las instituciones, se constituye en una influencia interpersonal ejercida en una situación dada, dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos y, como lo explica Goberna (2001, p. 78), “las condiciones para que se dé el liderazgo efectivo necesitan de la alianza de dos características importantes: el poder y la autoridad”. Como las organizaciones se hallan constituidas por individuos que laboran juntos, interactúan en distintas actividades y en diferentes niveles, algunas de estas personas ocupan posiciones en los diversos estamentos administrativos para dirigir el trabajo de los demás, convirtiéndose así en responsables de la actividad conjunta del grupo, lo cual implica liderazgo. Chiavenato (2002a) expresa que:

El liderazgo es un proceso clave en toda organización y ha sido una preocupación constante tanto de las organizaciones que lo necesitan como de teóricos e investigadores. Los líderes causan profundo impacto en la vida de las personas y las organizaciones. Por estas razones, la complejidad del asunto ha conducido a plantear infinidad de teorías y a intentar explicar qué es el liderazgo. La conclusión es que todavía no existe un enfoque amplio y universalmente aceptado al respecto. (p. 571)

Robbins y Coulter (2010, p. 370) aseveran que “líder es alguien que puede influir en los demás y que posee autoridad gerencial. Liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar a un grupo e influir en él para que alcance sus metas”. Un director o un gerente debieran ser líderes pero el liderazgo no debe confundirse con la dirección o la gerencia, y como afirman Silíceo et al (2001) su ejercicio implica que un líder “ha de definir su tarea a partir de una visión, de una misión y de un código de valores” (p. 13). Los líderes deben estar en los niveles institucionales, intermedios y operacionales de las organizaciones puesto que las empresas los requieren en todos sus niveles y áreas de actuación. Se acota que liderazgo no significa lo mismo que administración; el administrador es responsable de los recursos y de funciones como planear, presupuestar, organizar, dirigir, ejecutar y controlar la acción organizacional para alcanzar objetivos. La calidad del liderazgo se pone de manifiesto en actividades como consolidar la visión, alinear actitudes, inspirar y motivar; el líder influye en el grupo para ayudarlo a alcanzar las metas planteadas, lo persuade de que esas son las metas correctas y los motiva para que logren sus objetivos. Todas las relaciones de una organización conllevan líderes y liderados: comisiones, equipos de trabajo, relaciones entre línea y asesoría, supervisores y subordinados, etc. “Una persona emerge como líder si

el grupo le atribuye características propias del liderazgo emparentadas con las teorías implícitas de los seguidores”

(Castro, 2006, p. 89), es decir, si el conjunto le adjudica rasgos peculiares vinculados con las concepciones de los seguidores y su idiosincrasia; por lo que es posible encontrar diferentes tipos de líderes según las características particulares del conjunto.

. Estilos de liderazgo

COLLAO (1997, 118), señala que de acuerdo con esta teoría clásica, se identifican tres estilos de influencia del líder a sus subordinados.

ESTILO

- Autocrático.
- Democrático.
- Liberal o permisivo.

En el estilo autocrático el líder da la orden sin consulta previa, solo espera el cumplimiento. Es dogmático y firme. Dirige mediante su habilidad para dar órdenes. Es recomendable para resolver situaciones emergentes, o cuando los subalternos evidencian poca madurez laboral y emocional. Este estilo es autoritario porque el líder se coloca en relación vertical y de superioridad respecto a los componentes del grupo. Las relaciones que crea son de desconfianza, miedo o pasividad. Utiliza al grupo para imponer su voluntad y no escucha las opiniones de los demás. La información es incompleta.

Considerando la definición del estilo autocrático desde la perspectiva de Collao; podemos manifestar que la persona que emplea este estilo de liderazgo se considera en una posición de autoridad y espera que sus seguidores le respeten y obedezcan sus instrucciones. Puede escuchar influencias pero no necesariamente se dejara influir por ellos. Puede fijar sus

metas y esperar que los demás las acepten junto con sus métodos para lograrlos. Sabe lo que debe alcanzarse y cree conocer la mejor forma de hacerlo; no estimula el incentivo individual ni colabora con los miembros del grupo.

Este tipo de liderazgo no es la mejor forma de dirigir, pero es necesario en casos de urgencia o crisis cuando un grupo no tiene tiempo de decidir el plan de acción que debe tomarse. Es útil también cuando el jefe es la única persona que tiene pericia e información nueva y esencial o cuando los miembros del grupo son inexpertos. El líder a su vez, debe emplear este estilo de liderazgo cuando el seguidor espera que se le indique lo que debe hacer y cuando se siente inseguro de su capacidad para hacer algo por sí solo.

El estilo democrático o participativo consulta y persuade a los subordinados y alienta la participación. Es el estilo más recomendable en las acciones pedagógicas y administrativas. La relación es democrática y el líder se sitúa como uno más dentro del grupo. Crea relaciones de amistad, confianza y dialogo. Permite que los integrantes se expresen libremente. Las actividades se hacen según los deseos y posibilidades de los integrantes.

Considerando la definición del estilo democrático desde la perspectiva de Collao; podemos manifestar que este tipo de liderazgo "otorga gran importancia al crecimiento y desarrollo de todos los miembros del grupo fomentando que trabajen el principio de consenso y toma de decisiones".

De igual manera trata de lograr que las relaciones interpersonales sean agradables y de óptima calidad ya que este elemento le sirve de base para la efectividad del grupo y la resolución de sus problemas. El liderazgo democrático. También logra que se alcancen las metas a través del esfuerzo sincero, la motivación, el compromiso, la confianza respeto.

El estilo liberal o permisivo utiliza muy poco su poder, si es que lo usa. Concede a los subordinados un alto grado de independencia en sus tareas. Depende de sus subalternos para fijar las actividades y tareas. Considera que su papel es apoyar las acciones de sus seguidores al proporcionarles información y actuando como un contacto con el entorno del grupo. Es útil y recomendable cuando hay madurez, cuando son más hábiles y más seguros que el propio líder. Su estilo es liberal, se sitúa al margen del grupo y no se preocupa de darle cohesión.

Se desatiende del grupo y sus responsabilidades, lo que genera desorden e ineficacia.

Considerando la definición del estilo liberal desde la perspectiva de Collao; podemos manifestar que este líder promueve la libertad completa para el grupo o las decisiones individuales. Hay un mínimo de participación del líder. Este estilo, por definición puede parecer apático a algunas personas debido a que se basa en la no interferencia pues, puede haber una clara decisión formulada. El estilo liberal es una decisión, consciente o no, para evitar la interferencia y dejar que los acontecimientos tomen su propio curso. El líder puede ser permisivo para alentar la libertad o inepto al guiar a un grupo.

Objetivo y estilos de liderazgo

El principal objetivo es orientar el pensamiento de cada uno de los seguidores y del grupo en general. Las metas deben instaurar el espíritu del grupo que promueva a los miembros del mismo, no sólo para cumplir con sus deberes, sino para hacerlo más allá de lo esperado.

Aunque no existe una manera "correcta" de dirigir, es posible identificar los estilos más comunes de dirección y cómo afecta la forma en que funcionan los grupos bajo distintas circunstancias. La mayoría de los líderes tienden a ser ya

sea con orientación hacia el deber (autoritario) o con orientación hacia la gente (democráticos).

- **El líder orientado hacia el deber** ejerce de una manera más directa el control sobre la agrupación. Los líderes de la visión determina la presentación del tema. Realizarán el análisis del procedimiento y manifestarán de qué manera procederá el grupo para llegar a una decisión. Es probable que reseñen las tareas específicas para cada miembro del equipo y que sugieran los papeles que quieren que ellos representen.

- **El líder democrático o con orientación hacia las personas** puede proponer matrices del tema, sugerir el procedimiento y ofrecer tareas y cargos para los individuos. Pero en cada faceta del debate, el líder con orientación hacia la gente promueve la participación del grupo para determinar lo que en efecto se llevará a cabo. Todos se sienten con la libertad de ofrecer sugerencias para modificar las propuestas del líder. Lo que el grupo realice con el tiempo se determinará por él mismo. Estos líderes tienden a escuchar, estimular, facilitar, aclarar y apoyar. En el análisis final, sin embargo, es el grupo el que decide.

Cada estilo para Álvarez (2002:145) posee ventajas y desventajas:

- Se realiza más trabajo bajo el mando de un líder orientado hacia la misión que un líder que se encauce hacia la gente.
- La motivación y la originalidad son mayores bajo el mando de un líder orientado hacia las personas.
- Un liderazgo orientado hacia la misión puede crear descontento entre la gente y tener como consecuencia una menor creatividad individual.
- Se demuestra más cordialidad en los grupos con orientación hacia las personas.

Para que un estilo de Liderazgo particular sea exitoso depende de la situación:

- ¿Qué tan buena son las relaciones interpersonales del líder con el grupo?;
- ¿Qué tan claramente se definen los deberes y objetivos del grupo?, y
- ¿Hasta qué grado acepta el grupo que el líder tiene una autoridad genuina para dirigir?

Algunas situaciones serán favorables para el líder en todas las dimensiones cuando éste tiene buenas relaciones interpersonales con la agrupación, la meta está clara y el grupo acepta la autoridad del líder. Algunas situaciones no serán favorable para el líder en todas las dimensiones: cuando éste tiene malas relaciones interpersonales con el grupo, el objetivo no es claro y cuando el grupo deje de aceptar la autoridad del líder. Entonces, por supuesto, existen situaciones que son en partes favorables y en parte no para el líder en las diferentes dimensiones, así que, no se trata de qué estilo es siempre mejor; es una cuestión de qué clase de circunstancias están presente (Etchevarne, 1998:126).

Los líderes de la misión son más eficaces en situaciones favorables o extremadamente desfavorables. En situaciones positivas, donde el líder tiene buenas relaciones interpersonales un objetivo y la aceptación del grupo, el líder puede enfocarse por completo en la misión. En situaciones muy negativas, existen muy pocas cosas que el líder puede hacer para mejorar las percepciones de los miembros, por lo que puede dedicar todo su tiempo a la labor. Por lo que es probable que el liderazgo orientado hacia las personas sea más eficaz en esas situaciones moderadamente buenas, o malas, en las que el líder tiene más que ganar al mejorar las relaciones interpersonales, al aclarar el objetivo y al desarrollar credibilidad con el grupo.

Para Jiménez (2001:125), el nuevo estilo de liderazgo se definirá por los siguientes principios:

- Liderazgo de subsidiariedad. El nuevo liderazgo deberá delegar en sus colaboradores las responsabilidades propias de su cargo, que se distribuirán en función de la capacidad y de resultados, no en función de la fidelidad.
- Liderazgo de prestigio. El liderazgo se va a fundamentar en el principio de prestigio que proporciona el poder de la pericia, del conocimiento, de la competencia, que en el fondo son los que generan resultados y la satisfacción del cliente y del trabajador, es decir, el prestigio del éxito.
- Liderazgo del cambio. La capacidad de incentivar a los colaboradores para adaptarse permanentemente a los ritmos de innovación, que van a exigir los tiempos nuevos.

El líder del futuro será aquel que sea capaz de crear una cultura y valores centrados en estos principios. El liderazgo, en el futuro, será una función no permanente, que surgirá de la situación concreta que demande un tipo concreto de liderazgo para sacar adelante un proyecto determinado. Existirán también líderes designados que serán diagnosticadores perpetuos, capaces de facilitar recursos de experto a diferentes personas, en diferentes momentos y de promocionar el liderazgo colaborador emergente (Conger, 1999:70).

Liderazgo para la calidad

LEPELEY (2001, 23), señala que el liderazgo es un aspecto central en el modelo de gestión de calidad equivalente al corazón en el cuerpo humano. Es centro motor de cualquier organización.

Liderar es educar y desde esta perspectiva educacional, cada educador es un líder. Es necesario definir el liderazgo dentro de los parámetros que se aplican a la gestión de calidad con el propósito de reconocerlo y diferenciarlo de otros tipos de control, autoridad y poder.

Liderazgo para la calidad es la ciencia de conducir una organización de la

situación actual a una situación futura comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio.

Otra definición de liderazgo para la calidad la da el Sr. Toyota, dueño de la reconocida fábrica de automóviles del mismo nombre. Para el "Liderazgo es lograr que las personas realicen lo que la dirección espera, pero dentro de un ambiente agradable y donde estén contentos".

Estas definiciones encierran los principios básicos de calidad con fundamento en un buen clima laboral como condición necesaria para conseguir aumentos de productividad y competitividad.

Cuando las personas que trabajan en una organización se sienten contentas con la función que desempeñan, el compromiso con la organización aumenta y los resultados mejoran. La felicidad y la risa contribuyen a relajar tensiones que son inevitables en la organización moderna y resultan en significativos avances en el proceso de mejoramiento continuo.

El liderazgo para la calidad incluye dos elementos complementarios que aportan consistencia al modelo: un elemento es el liderazgo interno y el otro es el liderazgo externo.

El liderazgo interno se refiere a los valores de la organización, el compromiso con las personas, con la calidad y el proceso de planificación estratégica. Y considera la planificación estratégica como el plan institucional que permite que las personas transformen los valores de la organización en acciones concretas, estipulando en forma clara los estándares necesarios para establecer un proceso de mejoramiento continuo en el desempeño y los resultados de la institución.

El liderazgo externo se enfoca en la responsabilidad pública de los líderes de instituciones educacionales para participar en el desarrollo de proyectos

externos y contribuir a mejorar la calidad de vida en la comunidad local, nacional e internacional.

El líder de calidad concentra la atención en las personas, en sus necesidades y bienestar, confía en la gente, inspira confianza, tiene visión de largo plazo y perspectiva global, busca soluciones, promueve ideas creativas, apoya el cambio, estimula las acciones de otros y las iniciativas preactivas, valora la competencia, aprende de otros, adopta lo mejor, delega responsabilidad y poder decisión, da más importancia a lo que los colaboradores hacen bien y educa en lo que es posible hacer mejor.

El liderazgo de calidad funciona dentro de parámetros de un clima laboral favorable para el desarrollo de las personas como condición necesaria para conseguir aumentos de productividad en la organización.

Las funciones del liderazgo

Son tres las funciones en el que el líder debe ser un experto:

a) Dirigir equipos de trabajo

Para dirigir equipos de trabajo es necesario planear una agenda, ofrecerles a todos una oportunidad igual de participar, formular preguntas apropiadas, lidiar con la diversidad cultural, resumir el debate y cristalizar el consenso.

Planificación de la agenda. Una agenda es el perfil de los temas que necesitan ser cubiertos en una junta de trabajo. Deberá ser entregada con anticipación para que los miembros se preparen para la junta de trabajo, esta incluye por lo general los temas a tratarse y que están por resolver en un conflicto o discusión.

Ofrecer a todos la oportunidad de participar. El líder debe asumir que todos los miembros del grupo tienen algo con lo que puedan contribuir. Como consecuencia puede que tenga que mantener controlados a algunos miembros

y tendrá que invitar a los que estén renuentes a debatir. Lograr el equilibrio es una prueba de liderazgo.

Formular preguntas adecuadas. Una de las herramientas más efectivas del liderazgo es la capacidad de interrogar de manera apropiada. Esta habilidad requiere de saber que tipo de preguntas hacer y en qué momento. Los dos tipos de preguntas más efectivas son aquellas que solicitan información de apoyo y aquellas otras que son completamente abiertas y que les dan a los miembros una total libertad de respuesta. Saber cuándo formular las preguntas es igual de importante. Se deberá hacer preguntas para enfocar, sondear y lidiar con los problemas interpersonales.

Lidiar con la diversidad cultural. Es importante para un líder reconocer y aceptar las diferencias dentro del grupo. Antes de que un grupo con diferencias culturales importantes pueda funcionar de manera eficaz, es importante que todos los miembros reconozcan tales diferencias y que estén dispuestos a tratar de funcionar a pesar de ellas.

Resumir y cristalizar el consenso. Durante el debate los individuos pueden sacar muchas conclusiones que se relacionan con los puntos de la agenda. Algunas serán compatibles otras serán contradictorias. Es responsabilidad del líder señalar las conclusiones intermedias al resumir lo que se ha dicho y el subrayar las áreas de acuerdo y de desacuerdo antes de buscar el consenso.

La flexibilidad. Para adecuarse a los cambios y eficiencia, para lograr los objetivos con el menor costo posible, son principios adicionales para organizar. Entre los instrumentos que permiten formalizar la organización están las leyes orgánicas, estatutos, reglamentos y manuales de organización y funciones (ROF y MOF) cuadros de personal (CAP), presupuestos analíticos (PAP), manuales de procedimientos, manuales de políticas, reglamento interno, etc.

Los cuales habrá que tenerse en cuenta siempre en todo proceso de flexibilización en la institución educativa.

b) Preparar a otros para el trabajo

Preparar es el proceso diario de ayudar a los otros a que reconozcan las oportunidades para perfeccionar su desempeño. Un buen preparador observa lo que la gente hace, le muestra los problemas o ineficiencias de sus métodos, ofrecer sugerencias para mejorarlos y ayuda a utilizarlos de una manera efectiva (Gairán, 2000:133).

- Un preparador eficaz es un experto de la técnica, y un observado agudo. No se podrá ayudar a nadie de una manera eficaz si no entiende la forma correcta más eficiente de representar un comportamiento en particular.

Un líder eficaz analiza y suministra sugerencias específicas para el mejoramiento. Algunas personas son buenas observadoras, pero en realidad no saben lo que necesita el empleo para mejorar.

Un entrenador eficiente crea un ambiente de apoyo en la solución de un problema. Un preparador eficaz le ayuda a la gente a perfeccionar su desempeño si crea un medio ambiente positivo para la resolución de los problemas.

c) Asesorar

La asesoría viene a ser, para Álvarez (2002:143), es el debate de un problema emocional con otra persona para poder resolverlo y ayudar al otro mejor con el mismo. La gente experimenta una variedad de problemas que se afectan a sus vidas de una manera general y en particular su desempeño en el trabajo, es necesario entonces demostrar nuestro liderazgo por medio de la asesoría.

Los asesores efectivos mantienen la intimidad, escuchan de una manera atenta y solidaria los sentimientos y las circunstancias de los demás, y les ayudan a

determinar lo que tienen que hacer, lo cual incluye la búsqueda de ayuda profesional.

- Los consejeros -eficaces aseguran la confianza. Bajo casi ninguna circunstancia los consejeros efectivos no le dicen a nadie más los problemas personales de otras personas.

Los consejeros eficaces son buenos para escuchar a los demás. La buena asesoría empieza con un oído atento.

Los asesores eficaces auxilian a sus colegas para encontrar ayuda. En ocasiones lo mejor que un buen líder puede hacer es sugerir que las personas se pueden beneficiar de la ayuda profesional en sus problemas particulares.

El liderazgo y la educación

DIRECCION y LIDERAZGO

CALERO (2005, 284), señala que tener actitudes tradicionales de jefe formal es limitante e inconveniente para la organización. Tener ascendencia en el grupo con el que se trabaja, aplicar las técnicas de liderazgo, son potenciadoras de productividad y de acrecentamiento personal y empresarial. Para ejercer de mejor modo la dirección de una institución es deseable hacerlo con características lidéras. La administración renovada exige del director

Llega a tiempo o tarde	Llega adelantado a todo.
Maltrata, desconfía.	Respeto al personal
Mantiene las decisiones.	Delega.
Intolerante	Tolera
Complica, lo hace difícil.	Simplifica.
Arrogante, impositivo	Humilde, generoso.
No siempre es equitativo	Es justo

Difícil de hablar con el.	Disponible, atento.
Habla bien.	Escucha y mira bien.
Frío	Afectuoso, entusiasta.
Actúa por sobre los problemas	Actúa humanamente. Ayuda.
Formal.	Informal hasta donde sea posible.
Guarda secretos, divide al grupo.	Abierto, fortalece al grupo.
Muchas veces se parcia liza	Es imparcial.
Busca comodidad y facilismo	Acepta retos: arriesga.
Gobierna con principios legales.	Gobierna con principios morales.
A veces cae en excesos	Es disciplinado

El aprendizaje

El aprendizaje es el proceso mediante el cual se integran conocimientos, habilidades y actitudes para conseguir cambios o mejoras de conducta. Por lo tanto, el aprendizaje es una acción, que toma el conocimiento (en un sentido amplio) como input y genera nuevo conocimiento. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2003)

El aprendizaje es un concepto que se puede aplicar a las personas, los equipos y las organizaciones. El aprendizaje organizacional requiere herramientas o mecanismos que permitan convertir el conocimiento de las personas y equipos de la empresa en conocimiento colectivo.

Pero, el proceso de aprendizaje sólo puede producirse en las personas. Las organizaciones sólo aprenden a través de individuos que aprenden. El aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, pero no hay aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual.

Hilgard, E (1981) sostiene que: “es realmente difícil consignar una definición por entera satisfacción. Aunque nos veamos tentados a definir el aprendizaje

como un mejoramiento por la práctica o como el aprovechamiento mediante la experiencia, sabemos muy bien que cierto aprendizaje no es mejoramiento, o que otro no es deseable por sus consecuencias”. También en la misma dirección, dice: “El aprendizaje es el proceso por el cual se origina o cambia una actividad mediante la reacción a una situación dada, siempre que las características del cambio en curso no pueda ser explicada como apoyo en tendencias reactivas innatas, en la maduración o por cambios temporales del organismo (por ejemplo: la fatiga, las drogas, etc.). Luego agrega que, “si bien resulta difícil formular una definición satisfactoria del aprendizaje, de modo que incluya todas las actividades y procesos que deseamos incluir y elimine todos aquellos que deseamos excluir, tal dificultad no resulta embarazosa debido a que no es fuente de controversia como ocurre entre las distintas teorías. La controversia se refiere al hecho y no cuantitativos sino cualitativos, se produce como resultado de un proceso interactivo entre la información que procede del medio y un sujeto activo que, en el caso humano, tiene un carácter claramente intencional. Finalmente, expresa: “En la base de la interpretación cognitiva del aprendizaje humano está el supuesto de que el sujeto no es solo un organismo reaccional en un ambiente, sino que desarrolla sus propias capacidades para comprender la naturaleza de su entorno y para demostrar su comprensión como forma de dominio, cuando está motivado para hacerlo. El aprendizaje no es sólo el resultado de procesos externos como los refuerzos del condicionamiento sino también internos, que aun no siendo directamente observables, llegan a controlar y dirigir la conducta.”

En otra perspectiva el aprendizaje como proceso social que ocurre en el hombre al integrarse a su medio y a su historia. Vigotsky (1978) sostiene que: “El aprendizaje es un proceso necesario y universal en el desarrollo de las

funciones psicológicas, específicamente humanas y organizadas culturalmente. El aprendizaje es un proceso social, no privado o individualista, por lo tanto tiene que anteceder al desarrollo, para que el desarrollo continúe”. Desde la orientación vigotskiana no es lo mismo decir que el aprendizaje es un proceso psicológico contextualizado por lo social: existe una interacción social a la que se denomina interpsicológica, de la que surgen funciones mentales: representaciones simbólicas, memoria, pensamiento, lenguaje y percepción.

BIOLOGÍA DEL APRENDIZAJE

Cerebro humano

El cerebro humano en su funcionamiento es el centro de manejo, por un lado, y el centro de memoria, por otro, en el que la información queda almacenada. Su importancia se deduce, por ejemplo, a partir de la cantidad de oxígeno requerido: un 20% del uso es requerido para el cerebro, mientras éste solamente conforma un 2% de la masa corporal. Contrariamente a las otras células corporales, las nerviosas no se regeneran. Sin embargo, el cerebro es capaz de mantenerse funcionando, aun cuando una de sus partes deje de hacerlo. Solamente utilizamos una parte limitada de nuestro cerebro, ya que las células contiguas a las que han sido eliminadas se encargan de su función. Para la inteligencia ofrece perspectivas optimistas. Acerca de las funciones del cerebro se esquematizaron varios elementos. Por ejemplo, localizar con bastante exactitud los centros del habla, de la escritura, de la percepción y de la motricidad. Sin embargo, permanece aún desconocido. En el aprendizaje, el cerebro tiene una función decisiva: no solamente como memoria de todo aquello que hemos aprendido, sino por la asimilación de la información que se recibe.

La base del aprendizaje tradicional, especialmente memorístico, se localiza en el hemisferio izquierdo. Hay una cisura horizontal o de Silvio que pasa por delante de las orejas; y una cisura horizontal o de Rolando que pasa por detrás de las orejas. Entre estas dos cisuras, en el hemisferio izquierdo, se encuentra en el centro, la zona de Broca o lóbulo 42, donde se ubica el origen del lenguaje; en la parte anterior de este hemisferio, se encuentra la zona Hersch y Watson que origina con el oído, el sentido auditivo y en la parte posterior u occipital, del hemisferio izquierdo, se encuentra la zona de Wernicke o de la visión. Estas zonas son las que más ha desarrollado el hombre, porque la imitación es más fácil de aprender.

DOS HEMISFERIOS ESPECIALIZADOS

El cerebro está dividido en dos hemisferios (izquierdo y derecho), conectados uno a otro por una red de nervios (cuerpo calloso). Estos llevan a cabo diversas tareas que se diferencian y complementan entre sí en las áreas del funcionamiento mental.

Con el hemisferio izquierdo se concibe el mundo de una manera lógico-racional, ordenan experiencias, se las analiza y categoriza. El hemisferio derecho permite concebir el mundo a través de imágenes, representaciones e intuiciones. En él, se encuentran las inteligencias emocionales; sin embargo, es el menos desarrollado.

A través de los hemisferios cerebrales se tiene correspondencia con ambos lados del cuerpo en forma de cruz; el hemisferio izquierdo del cerebro con el lado derecho del cuerpo y el hemisferio derecho del cerebro con la parte izquierda del cuerpo. Es decir, el sistema nervioso cerebral “bajo” hacia el cuerpo y se cruza por la base del cerebro, cerca del hipotálamo, lo que se conoce como sinapsis (motriz, auditivo, visual).

Partiendo de lo interior, observamos un fenómeno interesante; en el caso de alguien que puede ser zurdo existe un dominio del lado derecho. La persona con predominio del hemisferio izquierdo toma partes separadas, las une, las pone en una relación lógica; de manera que está trabajando desde una parte hacia el total. La persona con predominio del hemisferio derecho, al contrario piensa en totales; primero observa el total y luego las partes de las cuales está compuesto y así es capaz de descubrir coherencia y soluciones no convencionales. A menudo, el pensar lógico-lineal trae problemas a la persona. Mientras que el hemisferio derecho si no se lo ha utilizado suficientemente se limita su desarrollo. En este hemisferio, se centralizan las “inteligencias múltiples”, el arte, la intuición, el criterio holístico y la inteligencia emocional. El predominio de los diestros es porque el sistema nervioso se irradia desde el cerebro al resto del cuerpo; lo hace descendiendo por la base del cuerpo calloso y pasa por los hipotálamos en forma cruzada. De tal manera, que los diestros “reciben una orden” del hemisferio izquierdo y los zurdos, del hemisferio izquierdo, pero los nervios no se cruzan.

El potencial de aprendizaje se utiliza plenamente cuando se estimulan ambas partes en sus funciones. En la enseñanza actual se aprende, sin embargo, a través del idioma, es decir, con el lado izquierdo del cerebro. De este modo, se desatiende las posibilidades de obtener la comprensión y las capacidades de utilizar el lado derecho del cerebro, Hay actividades de aprendizaje que apelan a la coordinación de ambos hemisferios, como el aprendizaje de los signos de los números y las letras (verbal y visual) y el desarrollo de un grafismo.

Proceso de aprendizaje

El aprendizaje es el proceso de adquirir conocimiento habilidades, actitudes o valores, a través del estudio, la experiencia o la enseñanza; dicho proceso

origina un cambio persistente, medible y específico en el comportamiento de un individuo y, según algunas teorías, hace que el mismo formule un constructo mental nuevo o que revise uno previo (conocimientos conceptuales como actitudes o valores). NEWMAN, D. (2001)

Está estrechamente unido a la experiencia, pues al interactuar con el entorno el individuo adquiere conocimiento por medio de la experiencia que ello supone. También está unido al desarrollo humano: afecta y se ve afectado por los cambios biológicos y físicos, psicológicos, de personalidad, de valores, etc.

El aprendizaje conduce a cambios de larga duración en el comportamiento potencial. Este concepto se refiere al comportamiento posible (no necesariamente actual) de un individuo en una situación dada para poder alcanzar una meta. Sin embargo, el solo potencial no es suficiente: el aprendizaje necesita ser reforzado para que perdure.

Goleman, propone un modelo de aprendizaje basándose en la distinción de las habilidades puramente cognitivas y las aptitudes personales y sociales. El autor sugiere que las habilidades puramente cognitivas tienen su base en la neocorteza cerebral. En cambio, las aptitudes personales y sociales están, además relacionadas con otras zonas del cerebro.

De acuerdo con esto, Goleman explica que el aprendizaje basado en las reacciones emocionales además de ser parte integral del proceso de aprendizaje, sólo puede adquirirse mediante situaciones relacionadas con las experiencias emotivas de los individuos. De ahí que considere que el aprendizaje de las actividades humanas debe integrarse plenamente con la vida cotidiana para ser efectiva.

c. Definiciones conceptuales.

Líder.- Es la persona reconocida por todos como la más eficiente para ejercer sobre los demás individuos cierta influencia mediante estímulos adecuados y que conducen a la ejecución de ciertos propósitos.

Es la persona que es capaz de influir en los demás, es el que dirige por medios persuasivos y en méritos a la aceptación voluntaria a sus seguidores.

El líder es la persona con más jerarquía en la organización o grupo que tiene personalidad, valores, percepciones, capacidades y habilidades.

Liderazgo.- Es una actividad y no un conjunto de características intrínsecas de la personalidad. No es una alternativa a la dirección no es un nuevo modo de dirigir, sino un nuevo modo de "mover" la organización es decir hacia los objetivos elegidos por impulsión o por arrastre.

Clasificación de Liderazgo:

Líder Autócrata.- Asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones y centraliza el poder en su persona. El líder determina toda norma apolítica a seguir sin considerar la opinión de los subordinados, decide lo que hay que hacer como efectuarlo y quien debe realizarlo. El líder autoritario no tiene confianza con sus empleados, las decisiones las toma el director y sus empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, sanciones, amenazas, la comunicación no existe.

El Líder Liberal.- Aquí el líder delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.

EL líder que adopta el sistema de rienda suelta o líder liberal: Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No

me importa cómo lo hagan con tal de que lo haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación.

El Líder Democrático Utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.

Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

Liderazgo Docente.- Son los efectos que surgen en el trabajo docente ante diferentes tipos de liderazgo.

Liderazgo Pedagógico.- Es aquel que implica la existencia de un determinado vínculo entre el docente y los estudiantes. La autoridad proviene de un acuerdo voluntario y no impuesto, por lo tanto el liderazgo pedagógico es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección de la institución educativa.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

a. Tipo de investigación.

Clasificación de los Tipos de Investigación:

1.- SEGÚN LA TENDENCIA: INVESTIGACION CUANTITATIVA

Según la tendencia de la investigación y sobretodo la forma en que va a ser abordada y tratadas las variables de estudio es una investigación cuantitativa.

2.- SEGÚN LA ORIENTACIÓN: INVESTIGACIÓN APLICADA

La presente investigación está orientada a lograr un nuevo conocimiento destinado a procurar soluciones de problemas prácticos, relacionados al Estrés Académico y su relación con el Rendimiento Académico de los estudiantes.

3.- SEGÚN EL TIEMPO DE OCURRENCIA: ESTUDIO RETROSPECTIVO

En el presente estudio se da el registro de datos en el pasado ya que se ha tomado el Estrés Académico y la Rendimiento Académico de los estudiantes en el año 2014

4.- SEGÚN EL PERÍODO Y SECUENCIA DE LA INVESTIGACIÓN:

ESTUDIO TRANSVERSAL

Es transversal porque solo se hará una sola medición en el periodo de la investigación.

5.- SEGÚN EL ANÁLISIS Y ALCANCE DE SUS RESULTADOS:

DESCRIPTIVO CORRELACIONAL

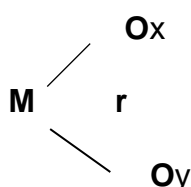
La presente investigación está dirigida a ver como es o cómo se manifiestan determinados fenómenos y mide el grado de relación que existe entre dos o más variables.

b. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó fue un **descriptivo correlacional** porque este tipo de estudio tiene como propósito medir el grado de relación y efecto que existe entre dos o más variables (en un contexto en particular). Según Hernández Sampieri (2006::210), en su libro de Metodología de la investigación dice: “Los estudios descriptivos miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, y los estudios correlacionales miden cada variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación”

Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas. Con este diseño se busca relacionar las variables o factores relevantes para el planteamiento de futuros problemas

El esquema del diseño Descriptivo Correlacional es:



Donde “**M**” es la muestra, **O** son las observaciones, “**x**” es la variable de liderazgo, “**y**” es la variable de desempeño laboral y “**r**” la relación entre variables.

c. Población y muestra.

a) POBLACIÓN: Estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete

b) MUESTRA:

Estudiantes del último año de la carrera que suman un total de 40

d. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos**3.5.1. Técnicas para recolección de datos**

Para el recojo y procesamiento de información, trabajamos con las siguientes técnicas y sus respectivos instrumentos:

- 1.- Técnica de la encuesta con su instrumento el Cuestionario donde registraremos las características del Estrés Académico bajo la percepción de los estudiantes.
- 2.- Técnica del análisis documental para la obtención de las notas para recoger las notas y así evaluar el rendimiento académico proporcionada por la oficina de registros académicos

e. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para la confiabilidad del instrumento aplicaremos el alfa de Crombach y para la validez haremos uso del análisis factorial exploratorio con el paquete estadístico SPSS V-22.

Los análisis estadísticos se realizarán con el programa estadístico SPSS V22. y el STATA. V-13

Para el análisis de datos se usará tanto la estadística descriptiva así como la estadística inferencial.

Las operaciones estadísticas que utilizaremos son las siguientes:

- Media aritmética.
- Desviación estándar

- Prueba de comparación de medias
- Prueba de correlación

Confiabilidad del instrumento

INSTRUMENTO No 1: Liderazgo Docente

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en la respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach.

ALFA DE CROMBACH:

$$\alpha = \frac{I}{I-1} \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S_t^2} \right]$$

CRITERIO DE CONFIABILIDAD VALORES

Baja confiabilidad (No aplicable): 0.01 a 0.60

Moderada confiabilidad : 0.61 a 0.75

Alta confiabilidad : 0.76 a 0.89

Muy Alta confiabilidad : 0.90 a 1.00

1.- Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	28

El

coeficiente Alfa obtenido es de 0.716, lo cual permite decir que el Test en su versión de 28 ítems tiene una Alta Confiabilidad.

Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo.

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
p1	40,75	31,513	,794	,731
p2	40,67	35,989	,132	,770
p3	40,75	35,852	,124	,772
p4	40,75	31,513	,794	,731
p5	40,62	35,935	,136	,770
p6	40,57	36,351	,119	,770
p7	40,75	31,513	,794	,731
p8	40,75	31,513	,794	,731
p9	40,75	31,513	,794	,731
p10	40,78	36,173	,091	,774
p11	40,80	35,925	,130	,771
p12	40,53	35,643	,250	,764
p13	40,75	31,513	,794	,731
p14	40,68	35,271	,244	,764
p15	40,67	33,582	,407	,754

p16	40,45	35,777	,204	,766
p17	40,55	34,150	,331	,759
p18	40,55	35,642	,156	,770
p19	40,65	36,706	,031	,776
p20	40,63	36,880	,001	,779
p21	40,68	36,186	,113	,771
p22	40,62	35,529	,205	,766
p23	40,67	39,006	-,271	,791
p24	40,85	35,519	,194	,767
p25	40,58	33,773	,369	,756
p26	40,67	33,582	,407	,754
P27	40,45	35,777	,204	,766
P28	40,55	34,150	,331	,759

El cuadro anterior nos demuestra que el test en su totalidad presenta consistencia interna, la cual no se modifica significativamente ante la ausencia de alguno de los ítems.

2.- Validez del Instrumento

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con la validez del contenido y la validez de construcción. La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y, la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los Objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica.

La validez de construcción o constructo del instrumento queda reforzada por la inclusión del mapa de variables que establece la conexión de cada ítem del cuestionario con el soporte teórico que le corresponde.

La validez del test fue establecida averiguando la validez de constructo teniendo para tal fin como elemento de información al análisis de su estructura por medio de un análisis factorial exploratorio.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,690
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	549,356
	gl	378
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,690, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Comunalidades

El método de Comunalidad nos permite extraer la proporción de varianza explicada por los factores de cada ítem, valores pequeños indican que el ítem estudiado no debería ser tomado en cuenta para el análisis final. La comunalidad expresa la parte de cada variable (su variabilidad) que puede ser explicada por los factores comunes a todas ellas, es decir, aquellos que consideramos como parte de la dimensión de estudio.

Nº	ITEMS	COMUNALIDAD
	TOMA DE DECISIONES	
01	Cuando existen problemas en la institución es participe en la toma de decisiones para solucionarlos	,838
02	Acepta que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.	,851
03	Permite que otra persona encargada tome las decisiones en su ausencia	,838
04	Plantea propuestas pedagógicas e institucionales con visión al futuro.	,810
05	Espera el momento oportuno para tomar una decisión	,794
06	Consulta con un equipo para tomar una decisión	,823
07	Toma decisiones rápidamente frente a un problema	,876
08	Toma como base la normatividad para decidir	,691
09	Estudia las consecuencias para tomar una decisión	,846
10	Respeto los acuerdos tomados en las reuniones con el personal	,860
11	Busca alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas.	,780
12	Delega funciones en objetivos trazados	,759
	COMUNICACIÓN	,698
13	Demuestra habilidades comunicativas	,864
14	En las actividades laborales utiliza la comunicación para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.	,845
15	Comunica las decisiones a través de órdenes	,926
16	Fomenta el trabajo en equipo	,722
17	Respeto el derecho a la libre expresión	,786
18	Escucha y respeta las ideas de los demás.	,661
19	Utiliza el dialogo para detectar los problemas	,744
20	Negocia soluciones mediante el dialogo	,769
21	Tiene una disposición abierta para escuchar a los demás	,781

	MOTIVACION	,633
22	Actúa con justicia en situaciones de conflictos en la Institución Educativa donde labora	,859
23	Reconoce públicamente las actitudes relevantes del personal y de los niños.	,646
24	Otorga estímulo a quien se lo merece para mejorar el clima institucional.	,803
25	Reconoce el trabajo del personal a su cargo.	,883
26	Anima a los docentes a superar los estándares de rendimiento alcanzado	,693
27	Valora el aporte de ideas innovadoras que van en beneficio de la institución	,678
28	Permanentemente persuade o convence para trabajar armónicamente	,987

Se puede apreciar que todos los ítems tienen valores altos de extracción (valores superiores a 0,4). Indicándonos que se puede inferir el buen nivel de la calidad grupal en el interior de cada factor

Varianza total explicada

Compo nente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1	6,870	27,481	27,481	6,870	27,481
2	2	3,241	12,962	40,443	3,241	12,962
3	3	2,589	10,356	50,799	2,589	10,356
4	4	1,811	7,242	58,041	1,811	7,242
5	5	1,401	5,606	63,647	1,401	5,606

El resultado de la prueba nos muestra que sólo un componente o factor es capaz de explicar el 27,481% del total de la varianza de la variable que medirá el presente instrumento.

El total, también conocido como valor principal o eigenvalue es igual a 6,870, alto

si se tiene en cuenta el número de ítems que componen el instrumento el cual es de 28 preguntas, este resultado nos indica que todos los ítems del instrumento tienen por finalidad la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad del instrumento.

Conclusión

El instrumento de medición de Liderazgo Docente presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

CAPITULO IV

RESULTADOS

a. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

Análisis Cuantitativo y cualitativo de las variables

Variable: Liderazgo Docente

Dimensión I: toma de decisiones

Tabla 02: Toma de decisiones

nuevas decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mala Toma de Decisiones	7	23,3	23,3	23,3
Moderada Toma de Decisiones	19	63,3	63,3	86,7
Buena Toma de Decisiones	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

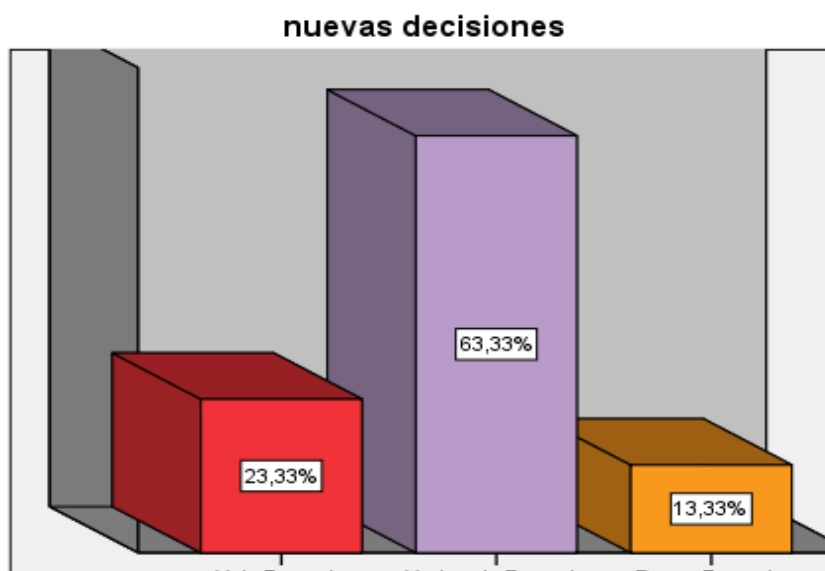


Gráfico 01: toma Decisiones

De la tabla y gráfico de barras podemos indicar que el 23,3% de los docentes toma malas decisiones; el 63,3% toma moderada toma de decisiones y el 13,4% de los docentes toma buenas decisiones.

DIMENSIÓN III COMUNICACIÓN

Tabla 03: Comunicación

nueva comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido mala comunicación	2	6,7	6,7	6,7
moderada comunicación	19	63,3	63,3	70,0
buna comunicación	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

nueva comunicación

■ mala comunicación
 ■ moderada comunicación
 ■ buena comunicación

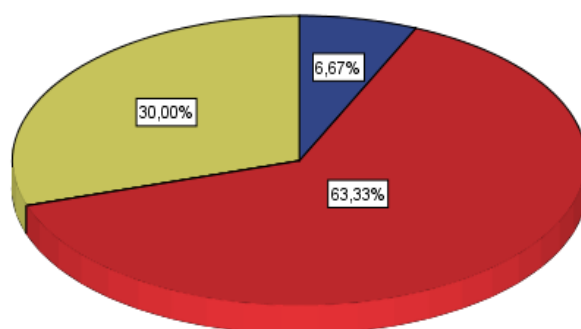


Gráfico 02: Nueva comunicación

De la tabla y gráfico de sectores podemos indicar que el 6,7% de los docentes tiene mala comunicación; el 63,3% tiene una comunicación moderada y el 30% de los docentes tiene buena comunicación

DIMENSIÓN III. MOTIVACIÓN

Tabla 04: Motivación

nueva motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido mala motivación	14	46,7	46,7	46,7
moderada motivación	9	30,0	30,0	76,7
buena motivación	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

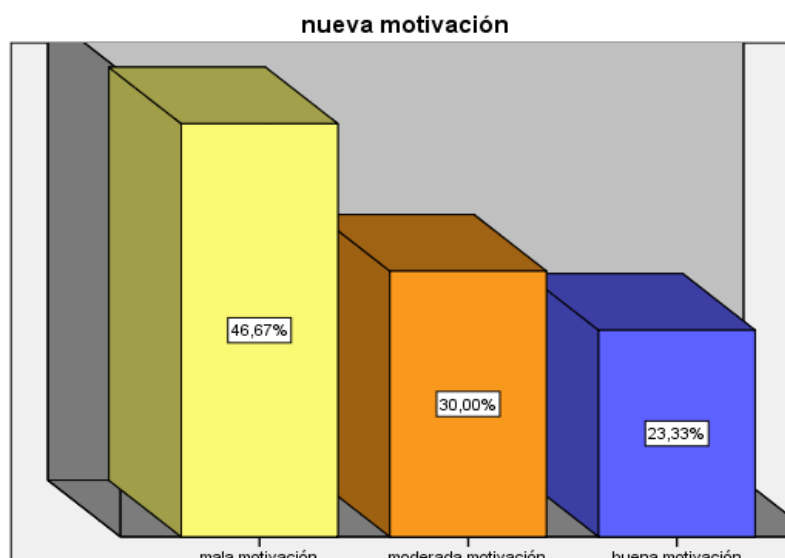


Gráfico 03: Motivación

De la tabla y gráfico de barras podemos indicar que el 46,7% de los docentes presenta una mala motivación; el 30% tiene una motivación moderada y el 23,3% de los docentes tiene buena motivación

Hipótesis Específica Nº 1

H1: Los estilos de liderazgo de los docentes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete son: autocrático y el coercitivo

- **VARIABLE I: LIDERAZGO DOCENTE**

Tabla 05: nuevo liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Estilo de liderazgo autocrático	5	16,7	16,7	16,7
Estilo de liderazgo coercitivo	18	60,0	60,0	76,7
Estilo de liderazgo democrático	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

nuevo liderazgo

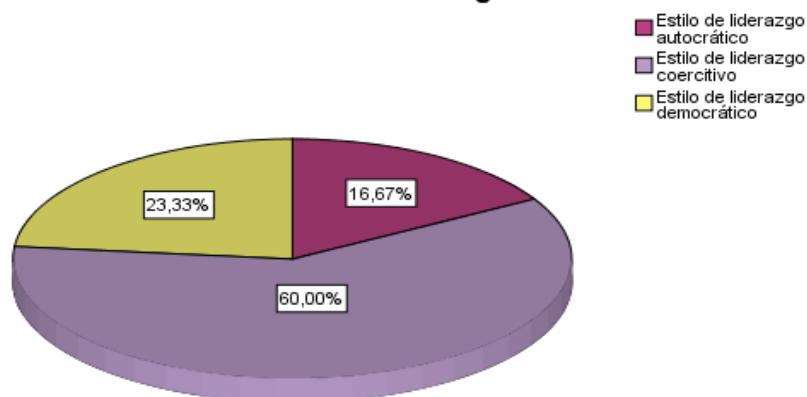


Gráfico 04: Liderazgo Docente

Según la tabla y el gráfico podemos afirmar que el 16,7 % de los docentes presentan un tipo de liderazgo autocrático, el 60% muestran un tipo de liderazgo coercitivo y el 23,3% presenta un tipo de liderazgo democrático

CONCLUSIÓN CIENTÍFICA: Existe razones suficientes para inferir que el tipo de liderazgo que desarrollan los docentes es el coercitivo

Hipótesis Específica Nº 2

H2: El nivel de aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete, es bajo.

VARIABLE II: NIVEL DE APRENDIZAJE

Tabla 06: nivel de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bajo nivel de aprendizaje	19	47,5	47,5	47,5
moderado nivel de aprendizaje	14	35,0	35,0	82,5
alti nivel de aprendizaje	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

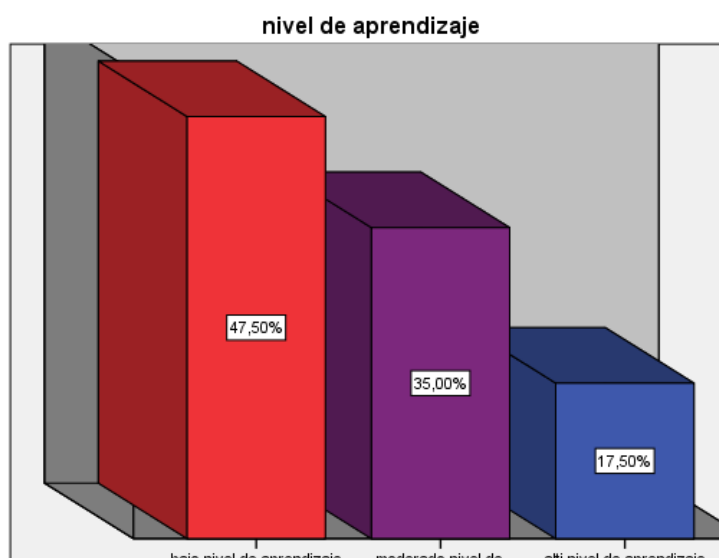


Gráfico 05: Nivel de aprendizaje

De acuerdo a la tabla y gráfico anterior se observa que del total de estudiantes encuestados, el 47,5% presentan un bajo nivel de aprendizaje, el 35% presentó un moderado nivel de aprendizaje y el 17,5% del total encuestado presentó un alto nivel de aprendizaje

CONCLUSIÓN CIENTÍFICA:

Existen razones suficientes para inferir que existe un nivel de aprendizaje **bajo** en los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete

Análisis Inferencial

Antes de realizar asociación por influencia de las respectivas variables, se llevará a cabo una serie de supuestos estadísticos para poder ejecutar con exactitud la prueba indicada, las cuales constan de la prueba de normalidad, para establecer si los datos provienen de una población con distribución normal o no y la prueba de correlación, la cual nos indica si las variables están íntimamente relacionadas.

Hipótesis General

PRUEBA DE NORMALIDAD

La prueba de normalidad es un proceso que se lleva a cabo para determinar si los datos provienen de una población con distribución normal o no. Al presentar distribución normal se procede a trabajar con las pruebas paramétricas, de lo contrario se realizarán las no paramétricas. En este caso la normalidad se opera con el estadístico Shapiro Wilk, ya que la muestra es menor a 50 personas, el cual arroja un nivel de probabilidad que puede ser mayor o menor al nivel de significancia establecido. Si el nivel “p” (probabilidad) es mayor que el nivel de significancia, la H_0 no se rechaza, sin embargo, si el nivel “p” es menor, se rechaza y se continuará la investigación con la Hipótesis alterna propuesta por el investigador. Por otro lado el uso de pruebas paramétricas o no paramétricas, no depende solamente de poseer normalidad o no, sino de analizar las variables. En el caso de presentar alguna variable categórica de tipo ordinal o numérica de tipo intervalo, se procederá automáticamente a realizar una prueba no paramétrica, sin importar que presente distribución normal o no.

b. PRUEBA DE HIPOTESIS DE LA NORMALIDAD

Tabla 07: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	,086	30	,200*	,974	30	,668
nivel de aprendizaje	,272	30	,000	,786	30	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

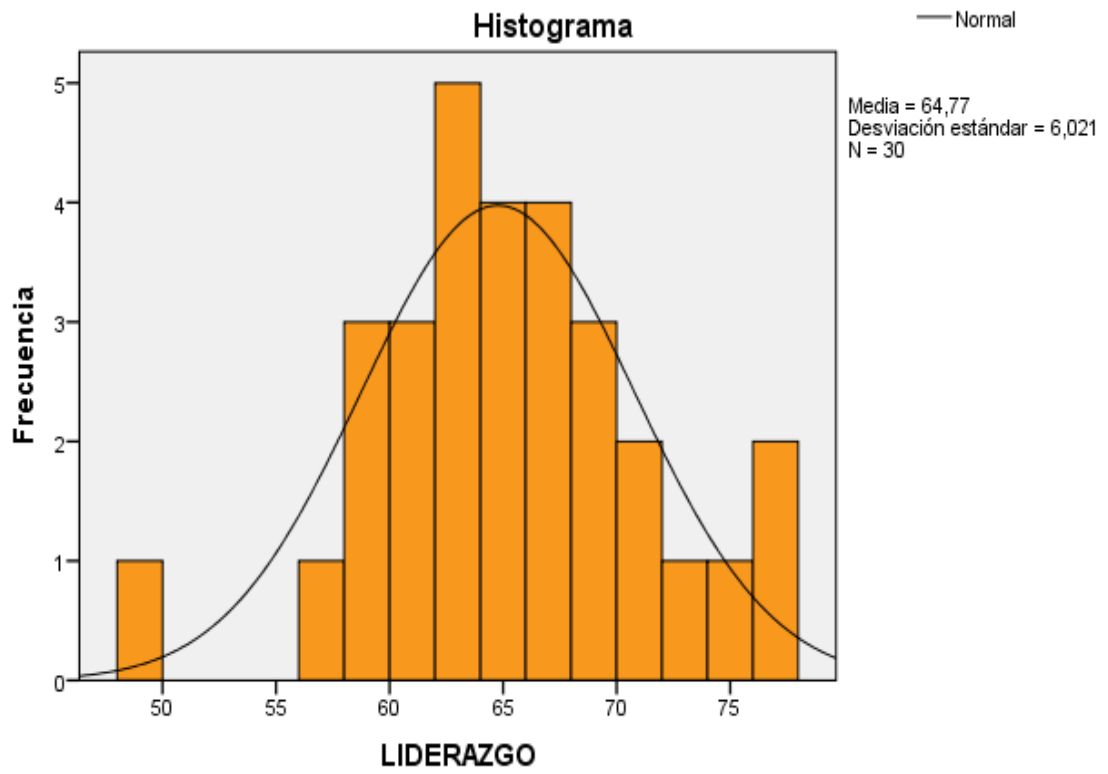
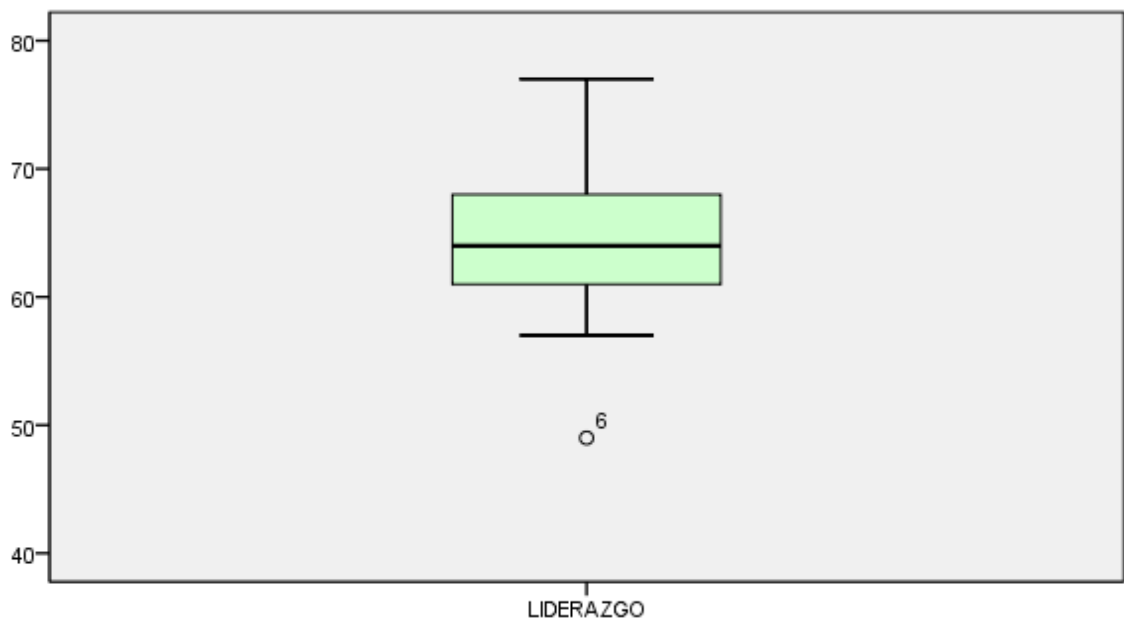


Grafico 06: Histograma de liderazgo



•

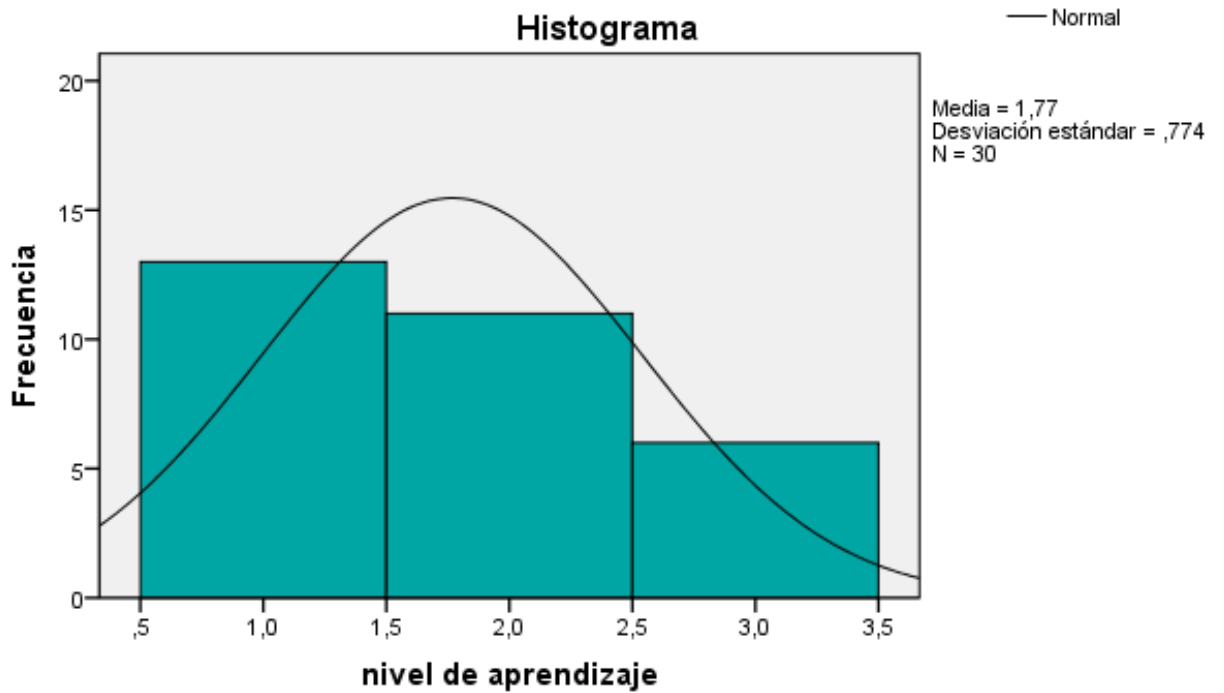
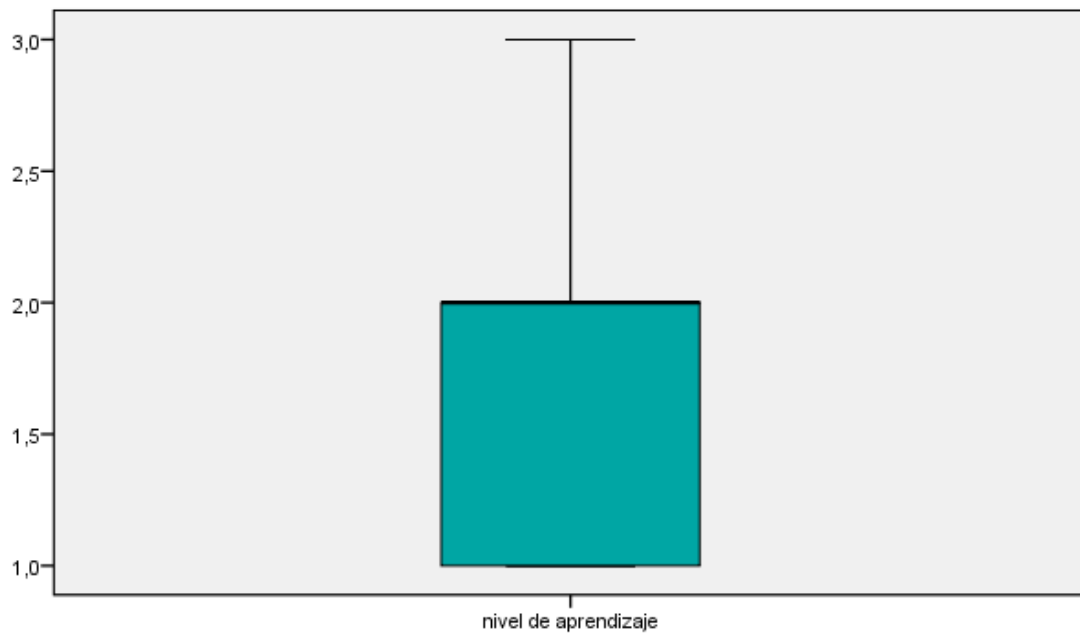


Grafico 07: Histograma de nivel de aprendizaje



c.- Prueba de Hipótesis Correlacional:

La correlación es una prueba de hipótesis que debe ser sometida a contraste y el coeficiente de correlación cuantifica la correlación entre dos variables, cuando esta exista.

En este caso, se empleara el coeficiente de correlación “rho” de Spearman para datos agrupados, que mide la magnitud y dirección de la correlación entre variables continuas a nivel de intervalos y es el más usado en investigación psicológica, sociológica y educativa. Varía entre +1 (correlación significativa positiva) y – 1 (correlación negativa perfecta). El coeficiente de correlación cero indica inexistencia de correlación entre las variables. Este coeficiente se halla estandarizado en tablas a niveles de significación de 0.05 (95% de confianza y 5% de probabilidad de error) y 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error) y grados de libertad determinados.

Magnitudes de correlación según valores del coeficiente de correlación “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: “Estadística aplicada a la educación y a la psicología” de Cipriano Ángeles (1992).

Planteamiento de Hipótesis:

Ho: El liderazgo docente no se relaciona en el aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete.

H1: El liderazgo docente se relaciona en el aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete.

Hipótesis Estadística:

$$H_p : rho_{xy} \geq 0.5$$

$$H_o : rho_{xy} < 0.5$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5.

H_o: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula

Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{rho_{xy} / 0.5 \leq rho_{xy} \leq 1\}$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Resultados**Correlaciones**

			LIDERAZGO	nivel de aprendizaje
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,657
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	30	30
	nivel de aprendizaje	Coeficiente de correlación	,657	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	30	40

Podemos observar que después del análisis de correlación obtuvimos un p valor de 0.009 menor al nivel de significancia establecido de 0.05, rechazando la hipótesis nula y optando por la hipótesis formulada por el investigador, la cual nos indica finalmente que el Liderazgo Docente tiene relación con el Nivel de Aprendizaje de los alumnos, también se obtuvo un nivel de correlación de 0,657, el cual nos indica que las variables presentan una buena correlación.

CONCLUSIÓN CIENTÍFICA:

Existen razones suficientes inferir que **El Liderazgo tiene una relación significativa y directa con el Nivel de Aprendizaje en los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete.**

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

Discusión

- El instrumento de medición de la variable Liderazgo Docente (α de Crombach= ,716) presenta una alta confiabilidad.
- Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola variable, es decir que existe unicidad de los ítems.
- Del cuadro de la Variable: Liderazgo Docente , la dimensión I sobre TOMA DE DECISIONES podemos indicar que el 63,3 % toma moderadas decisiones; en la dimensión II sobre COMUNICACIÓN podemos indicar que el 63,3% presenta una moderada comunicación y en la Dimensión III sobre MOTIVACIÓN podemos indicar que existe un 46,7% que presenta una mala Motivación
- Del cuadro de la variable Nivel de Aprendizaje se obtuvo que el nivel de los estudiantes es bajo y que si bien se debe a múltiples factores puede estar asociado a la actitud que desarrolla el docente en lo encontrado en la primera variable
- De acuerdo a los datos observados en el análisis de correlación comprobamos que existe una buena correlación ($Rho=0,657$) entre las variables Liderazgo Docente y Nivel de Aprendizaje con un nivel de significancia de 0,009, estableciendo que ambas variables son directamente proporcionales.

- El trabajo de investigación ha podido comprobar que el 43,2% del Nivel de Aprendizaje dependerá del Liderazgo docente.

CONCLUSIONES

El instrumento empleado en la actual investigación sobre Liderazgo Docente en los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete presentan validez y confiabilidad de acuerdo a los análisis estadísticos realizados.

Existe razones suficientes para inferir que el Tipo de Liderazgo que desarrollan los docentes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete es Coercitivo

Existen razones suficientes para inferir que el Nivel de Aprendizaje en los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete es bajo

En conclusión final de acuerdo a los resultados evaluados por las diferentes pruebas y estadígrafos, es decir existen suficientes razones para inferir que El Liderazgo Docente influye sobre el Nivel de Aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete

SUGERENCIAS

Seguir las investigaciones sobre Liderazgo Docente y el Nivel de Aprendizaje ya que son variables muy relacionadas para verificarlos en otros estudiantes

Elevar los resultados a instancias mayores para que se pueda tomar algunas alternativas de solución con respecto al aprendizaje de los estudiantes

Elaborar un rol de charlas sobre Liderazgo docente ya que es muy notorio su influencia en el campo del aprendizaje.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, O. (1996). Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades. Trujillo (Perú): Ediciones Vallejianas.
- Alvarado, O. (2000). Elementos de administración general. Lima: Editorial Udegraf.
- Alvarado, O. (2002). Gestión educativa. Instrumentos. Lima: Editorial Udegraf.
- Arias, A. & Cantón, I. (2007). La dirección y el liderazgo: aceptación, conflicto y calidad. León (España): Universidad de León. Revista de Educación, 345, enero-abril 2008, 229-254. Referencia electrónica, recuperado el 24 de marzo del 2010, de http://www.revistaeducacion.mec.es/re345/re345_10.pdf
- Bolívar, A. (2001). Liderazgo y reestructuración escolar. Granada (España): Universidad de Granada. Referencia electrónica, recuperado el 24 de abril del 2012, de http://www.programacrece.cl/documentos/liderazgo_educativo.pdf
- Calla, G. (2008). El estilo de liderazgo de los directivos y su relación con el desempeño docente en la Región del Callao. Lima: Universidad Nacional de Educación, tesis de maestría.
- Carbone, R. (coord.) (2008). Situación del liderazgo educativo en Chile. Santiago: Ministerio de Educación - Universidad Alberto Hurtado. Referencia electrónica, recuperado el 14 de mayo del 2012, de: http://www.oei.es/pdf2/situacion_liderazgo_educativo_chile.pdf
- Castro, A. (2006). Teorías implícitas de liderazgo, contexto y capacidad de conducción. Anales de psicología. Universidad de Murcia, 22 (1), 89-97. Referencia 73 electrónica, recuperado el 16 de mayo del 2010, de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/167/16722112.pdf>

Chiavenato, I. (2002a). Administración en los nuevos tiempos (2ª Ed.). Bogotá (Colombia): Editorial Quebecor.

Chiavenato, I. (2002b). Introducción a la Teoría General de la Administración (3ª Ed.). Bogotá (Colombia): McGraw Hill.

Cuevas, M. & Díaz, F. (2001). El liderazgo educativo en centros de secundaria. Un estudio en el contexto multicultural de Ceuta. Ceuta (España): Universidad de Granada. Referencia electrónica, recuperado el 13 de abril del 2010, de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1137Cuevas.pdf>

Juárez, R. (2010). Estilos de liderazgo de directores de instituciones educativas según percepción de docentes de la red nº 2 distrito Ventanilla - Callao. Lima, Universidad San Ignacio de Loyola, tesis de maestría.

Maxwell, J. (2007). Desarrolle el líder que está en usted. Nashville (USA): Grupo Nelson, Editorial Caribe.

Mendoza, M. & Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. Investigación y Reflexión. XIV (1), 118-134. Referencia electrónica, recuperado el 12 de abril del 2010, de <http://www.umng.edu.co/revcieco/2006/PDF%20de%20Corel/ElLiderazgo.pdf>

Miranda, C. & Andrade, J. (1998). Influencia del liderazgo directivo en el rendimiento escolar de los estudiantes del segundo año de secundaria en la comunidad de Santiago. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile, tesis.

Reyes, D. (2004). Principales características del liderazgo que demandan los empresarios ante las exigencias del nuevo milenio. Tegucigalpa: Universidad Nacional Autónoma de Honduras, tesis de maestría.

- Rincón, J. (2005). Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de los docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
- Rivera, M. (2008). El liderazgo y la gestión de los directores en las unidades de gestión educativa local de la región Junín. Huancayo (Perú): Universidad Alas Peruanas, tesis doctoral.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). Administración (10ª Ed.). México, D.F.: Pearson Educación.
- Rojas, A. (2006). La cara oculta de la Luna. Liderazgo y crítica al racionalismo en la formulación e implementación de políticas educacionales. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4 (4e), 25-38. Referencia electrónica, recuperado el 12 de abril del 2010, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/551/55140404.pdf>
- Silíceo, A., Angulo, B. & Silíceo, F. (2001). Liderazgo: el don de servicio. México, D. F.: McGraw Hill.
- Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5 (5e), 149-156. Referencia electrónica, recuperado el 24 de abril del 2012, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/551/55121025022.pdf>
- Valencia, P. (2008). Estilos gerenciales y satisfacción laboral. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
- Zela, M. (2008). Liderazgo y calidad educativa en las instituciones educativas secundarias en la provincia de Lampa - 2007. Juliaca (Perú): Universidad Alas Peruanas, tesis de maestría.

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO

Estimados Docente, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca de: **LIDERAZGO DOCENTE**. En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

INSTRUCCIONES: El cuestionario presenta un conjunto de características del Liderazgo, que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de tres posibles alternativas de respuestas que se debe calificar, **Siempre(S); Algunas Veces(AV) y Nunca(N)**. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

I.- Datos Generales:

1.- Institución Educativa donde labora:.....

2.- Especialidad.....

3.- Tiempo de servicio.....

4.- Condición laboral:

5.- Sexo: M () ; F ()

°	ITEMS	S	AV	N
	TOMA DE DECISIONES			
01	Cuando existen problemas en la institución es partícipe en la toma de decisiones para solucionarlos			
02	Acepta que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.			
03	Permite que otra persona encargada tome las decisiones en su ausencia			
04	Plantea propuestas pedagógicas e institucionales con visión al futuro.			
05	Espera el momento oportuno para tomar una decisión			

06	Consulta con un equipo para tomar una decisión			
07	Toma decisiones rápidamente frente a un problema			
08	Toma como base la normatividad para decidir			
09	Estudia las consecuencias para tomar una decisión			
10	Respeto los acuerdos tomados en las reuniones con el personal			
11	Busca alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas.			
12	Delega funciones en objetivos trazados			
	COMUNICACIÓN			
13	Demuestra habilidades comunicativas			
14	En las actividades laborales utiliza la comunicación para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.			
15	Comunica las decisiones a través de órdenes			
16	Fomenta el trabajo en equipo			
17	Respeto el derecho a la libre expresión			
18	Escucha y respeta las ideas de los demás.			
19	Utiliza el dialogo para detectar los problemas			
20	Negocia soluciones mediante el dialogo			
21	Tiene una disposición abierta para escuchar a los demás			
	MOTIVACION			
22	Actúa con justicia en situaciones de conflictos en la Institución Educativa donde labora			
23	Reconoce públicamente las actitudes relevantes del personal y de los niños.			
24	Otorga estímulo a quien se lo merece para mejorar el clima institucional.			
25	Reconoce el trabajo del personal a su cargo.			
26	Anima a los docentes a superar los estándares de rendimiento alcanzado			
27	Valora el aporte de ideas innovadoras que van en beneficio de la institución			
28	Permanentemente persuade o convence para trabajar armónicamente			

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿De qué manera el liderazgo docente influye en el aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y recursos naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete?	Determinar la influencia del liderazgo docente en el aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete.	El liderazgo docente influye en el aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete.	Liderazgo docente Burocrático Autocrático Manipulador Democrático Coercitivo	DISEÑO Descriptivo Correlacional Oy M — r Ox	Estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS			
¿Cuáles son los estilos de liderazgo de los docentes de la facultad de ingeniería	Identificar los estilos de liderazgo de los docentes de la facultad de Ingeniería	Los estilos de liderazgo de los docentes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos	Aprendizaje Bueno Regular Deficiente		Estudiantes del último Año de la Carrera que

<p>ambiental y recursos naturales de la Universidad Nacional Del Callao. Sede Cañete?</p>	<p>Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete.</p>	<p>Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete son: autocrático y el coercitivo</p>			<p>suman un total de 40</p>
<p>¿Cuál es el Nivel de Aprendizaje de Los Estudiantes de La Facultad de Ingeniería Ambiental Y Recursos Naturales de La Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete?</p>	<p>Reconocer el nivel de aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete.</p>	<p>El nivel de aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales de la Universidad Nacional del Callao. Sede Cañete, es bajo.</p>			