



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

SECCIÓN DE POSGRADO

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y HÁBITOS DE
ESTUDIO EN LOS ESTUDIANTES DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS MATEMÁTICAS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**

**PRESENTADA POR
WILMAN JOSUE LÍMACO NINAHUANCA**

**ASESORA
PATRICIA EDITH GUILLEN APARICIO**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

LIMA – PERÚ

2021



CC BY-NC

Reconocimiento – No comercial

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y HÁBITOS DE ESTUDIO
EN LOS ESTUDIANTES DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS MATEMÁTICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
MAYOR DE SAN MARCOS**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

**PRESENTADO POR:
WILMAN JOSUE LÍMACO NINAHUANCA**

**ASESORA:
DRA. PATRICIA EDITH GUILLEN APARICIO**

LIMA, PERÚ

2021

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y HÁBITOS DE ESTUDIO EN
LOS ESTUDIANTES DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS MATEMÁTICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
MAYOR DE SAN MARCOS**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR (A):

Dra. Patricia Edith Guillén Aparicio

PRESIDENTE (A) DEL JURADO:

Dra. Alejandra Dulvina Romero Díaz

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Carlos Augusto Echaiz Rodas

Dr. Augusto José Willy Gonzales Torres

DEDICATORIA

A Dios, mi guía espiritual, gracias por tus amor y bendiciones.

A mi esposa y mi hijo por concederme su amor y paciencia en el día a día.

A mis padres, por la educación que me otorgaron y el gran esfuerzo que hicieron para que logre ser un buen profesional.

AGRADECIMIENTOS

Mi gratitud y reconocimiento a la Universidad San Martín por acogerme en su casa de estudios y brindarme los conocimientos técnicos y teóricos relacionados a la educación y a la investigación universitaria.

A mi asesora de tesis, quien ha sido mi guía para desarrollar y concluir el presente documento. Gracias por sus conocimientos, su tiempo y la motivación brindada.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	21
1.1 Antecedentes	21
1.1.1 En el ámbito nacional	21
1.1.2 En el ámbito internacional	24
1.2 Bases teóricas	28
1.2.1 Liderazgo	28
1.2.2 Hábitos de estudio.....	36
1.2.3 Definición de términos básicos	46
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	48
2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas	48
2.1.1. Hipótesis principal	48
2.1.2. Hipótesis específicas.....	48
2.1.3. Variables y definición operacional	49
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	52
3.1 Diseño metodológico	52
3.2 Diseño muestral.....	53
3.3 Técnicas de recolección de datos	54

3.4	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	56
3.5	Aspectos éticos.....	57
	CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	58
4.1.	Análisis de confiabilidad.....	58
4.2.	Análisis descriptivo	59
4.3.	Análisis inferencial	75
	CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	87
	CONCLUSIONES	90
	RECOMENDACIONES.....	92
	FUENTES DE INFORMACIÓN	93
	ANEXOS.....	97
	Anexo 1: Licencia de uso del instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5x - Short).....	97
	Anexo 2: Autorización de la institución donde se aplicó el instrumento	98
	Anexo 3: Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire	100
	Anexo 4: Cuestionario Hábitos de Estudio CASM-85.....	104
	Anexo 5: Ficha técnica cuestionario Hábitos de Estudio CASM-85.....	107
	Anexo 6: Categorías del cuestionario Hábitos de Estudio CASM-85.....	109
	Anexo 7: Matriz de consistencia.....	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Componentes del instrumento MLQ 5X (Short Form).....	36
Tabla 2. Categorías del cuestionario Hábitos de Estudio CASM-85	41
Tabla 3. Clasificación del cuestionario CHTE.....	43
Tabla 4. Clasificación del cuestionario H.E.M.A	45
Tabla 5. Definición operacional de Hábitos de estudio	50
Tabla 6. Definición operacional de Liderazgo transformacional.....	50
Tabla 7. Tabla Ficha técnica del instrumento MLQ 5X - Form Short	55
Tabla 8. Ficha técnica del Inventario Hábitos de estudio.....	56
Tabla 9. Alfa de Cronbach en Liderazgo Transformacional	58
Tabla 10.: Alfa de Cronbach en Hábitos de Estudio	59
Tabla 11. Estadística de la dimensión “Influencia idealizada atribuida”	59
Tabla 12. Estadística de la dimensión “Influencia idealizada conductual”.....	61
Tabla 13.: Estadística de la dimensión “Motivación inspiracional”	62
Tabla 14: Estadística de la dimensión “Estimulación intelectual”.....	64
Tabla 15: Estadística de la dimensión “Consideración individualizada”	65
Tabla 16. Estadísticas de la dimensión “Forma de estudio”	68
Tabla 17. Estadísticas de la dimensión “Resolución de tareas”.....	69
Tabla 18. Estadísticas de la dimensión “Preparación de exámenes”.....	71
Tabla 19. Estadísticas de la dimensión “Forma de escuchar la clase”	72
Tabla 20. Estadísticas de la dimensión “Acompañamiento al estudio”	74
Tabla 21. Prueba de normalidad de los instrumentos Liderazgo Transformacional y Hábitos de Estudio.....	76
Tabla 22. Prueba de correlación entre los instrumentos Liderazgo Transformacional y Hábitos de estudio	78

Tabla 23. Prueba de correlación entre el instrumento Liderazgo Transformacional y la dimensión de Hábitos de Estudio “Forma de estudio”	79
Tabla 24. Prueba de correlación entre el instrumento Liderazgo Transformacional y la dimensión de Hábitos de Estudio “Resolución de tareas”	81
Tabla 25. Prueba de correlación entre el instrumento Liderazgo Transformacional y la dimensión de Hábitos de Estudio “Preparación de exámenes”	82
Tabla 26. Prueba de correlación entre el instrumento Liderazgo Transformacional y la dimensión de Hábitos de Estudio “Forma de escuchar la clase”	84
Tabla 27. Prueba de correlación entre el instrumento Liderazgo Transformacional y la dimensión de Hábitos de Estudio “Forma de escuchar la clase”	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1. Estadística de la dimensión “Influencia idealizada atribuida”	60
Ilustración 2. Estadística de la dimensión “Influencia idealizada conductual”	62
Ilustración 3. Estadística de la dimensión “Motivación inspiracional”	63
Ilustración 4. Estadística de la dimensión “Estimulación intelectual”	65
Ilustración 5. Estadística de la dimensión “Consideración individualizada”	66
Ilustración 6. Comparativo de puntajes en las dimensiones del Liderazgo Transformacional	67
Ilustración 7. Estadísticas de la dimensión “Forma de estudio”	69
Ilustración 8. Estadísticas de la dimensión “Resolución de tareas”	70
Ilustración 9. Estadísticas de la dimensión “Preparación de exámenes”	72
Ilustración 10. Estadísticas de la dimensión “Forma de escuchar la clase”	73
Ilustración 11. Estadísticas de la dimensión “Acompañamiento al estudio”	75

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que hay entre Liderazgo transformacional y los Hábitos de estudio en los estudiantes de Posgrado de la Facultad de Ciencias Matemáticas (FCM) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). El estudio fue no experimental, transversal, cuantitativo y correlacional. La población consistió de 120 estudiantes, y se seleccionó una muestra de 100 estudiantes utilizando Muestreo Aleatorio Simple. Para la recolección de datos se utilizaron los instrumentos Multifactor Leadership Questionnaire (45 preguntas) y Hábitos de Estudio CASM-85 (53 preguntas). Los resultados fueron: Se corroboró con el estadístico de Cronbach la confiabilidad del instrumento Liderazgo Transformacional (0,838) y Hábitos de estudio (0,775). Asimismo, el estadístico Rho de Spearman ($Rho=0,404$) verificó que hay asociación estadística entre Liderazgo Transformacional y Hábitos de estudio y, asimismo, entre Liderazgo Transformacional y los hábitos “Forma de estudio” ($Rho=0,465$) y “Resolución de tareas” ($Rho= 0,401$).

Palabras claves: Liderazgo Transformacional; Hábitos de Estudio; Correlación; Spearman.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between Transformational Leadership and Study Habits in Postgraduate students of the Faculty of Mathematical Sciences (FCM) of the National University of San Marcos (UNMSM). The study was non-experimental, cross-sectional, quantitative and correlational. The population consisted of 120 students, and a sample of 100 students was selected using Simple Random Sampling. The Multifactor Leadership Questionnaire (45 questions) and the CASM-85 Study Habits (53 questions) were used to collect data. The results were: The reliability of the Transformational Leadership Instrument (0.838) and Study Habits (0.775) was corroborated with the Cronbach statistic. Likewise, Spearman's Rho statistic ($Rho = 0.404$) verified that there is a statistical association between Transformational Leadership and Study Habits and, also, between Transformational Leadership and habits "Study Form" ($Rho = 0.465$) and "Task Resolution" ($Rho = 0.401$).

Key words: Transformational Leadership; Study Habits; Correlation; Spearman.

INTRODUCCIÓN

La evolución en el mundo de los negocios es constante y el entorno competitivo que se genera día a día refuerza el hecho de que el desempeño habitual de líderes tradicionales en una determinada organización se vuelva excepcionalmente cada vez más intrascendente, tal situación desprende la necesidad de efectuar una reorganización laboral basado en el liderazgo transformacional, cuya dirección manifiesta un mayor rendimiento y fortalece las interrelaciones humanas en una compañía.

En efecto, para muchos países en el mundo y según como se mencionó en el estudio de Omar (2011), el liderazgo transformacional se refiere al líder que valora las contribuciones profesionales del empleado, deposita su confianza en él y estimula la satisfacción del personal en la empresa. Similar interpretación efectuó Arango (2017), agregando que el enfoque transformacional tiene como objetivo el bienestar de las personas, es decir, busca establecer una relación de amabilidad y compromiso entre el líder y colaborador.

Para el contexto peruano, previamente tenemos que recordar que durante los últimos diecinueve (19) años se ha experimentado un crecimiento continuo y sostenido del Producto Bruto Interno (PBI), situación que ha permitido contar no sólo con nuevos puestos de trabajo en el mundo empresarial, sino también con la necesidad de que las mismas sean liderados

por un elemento con habilidades en el ejercicio del liderazgo transformacional. Para tal caso, ya se han venido realizando diversas investigaciones a nivel nacional donde se han detallado los diferentes estilos de liderazgos, entre ellos, por ejemplo podemos citar los tres (03) más representativos: El transaccional, que es un estilo orientado hacia los objetivos y donde los empleados reciben recompensas o castigos por su desempeño laboral; el laissez faire, que es un estilo liberal o de no intervención con los empleados y que dependiendo de las características del subordinado puede llevar a generar una falta de control; y el transformacional, que incide positivamente en la consecución de desempeños sobresalientes de los colaboradores.

Ante esta situación, la ausencia de un liderazgo transformacional dentro de un espacio de trabajo podría explicar escenarios no convenientes o hasta surrealista como falta integración, falta de credibilidad, incoherencia, diálogo inexistente, o que no haya un trabajo en equipo, lo cual se da debido a la gestión de un liderazgo aparente o sin resultados que repercute finalmente en un inadecuado clima laboral y por ende en la no consecución de los objetivos de la organización. Frente a ello, el liderazgo transformacional produce cambios positivos, estimula la participación del equipo humano, hay una cooperación mutua y cuando las condiciones del mercado varían, el líder alinea la visión de sus seguidores con los nuevos objetivos de la empresa.

Ahora, hay líderes que nacen y otros que se hacen, y ser un buen líder significa ser proactivos, tener capacidad de comunicación, ser honestos, tener capacidad organizativa y analítica, y podríamos seguir enumerando una lista aún mayor de diferentes capacidades. De igual manera, cultivan buenos hábitos como por ejemplo cuando reconocen tu esfuerzo, asumen la responsabilidad como grupo, realizan retroalimentación, predicen con el buen ejemplo, etc.

Pero dichos hábitos, en realidad son patrones de conducta que han sido interiorizados y practicados diariamente por el líder, y que usualmente se adquieren mediante el aprendizaje o estudio ante la necesidad de aprender o comprender algo. Así, adquirir nuevos conocimientos en un mundo tan cambiante como el actual es imprescindible, y para el caso del líder, su preparación debe permitirle enfrentar las distintas dificultades que se presenten dentro de la organización, por tanto, un líder debe tener apropiados hábitos de estudio dado que por analogía éstas se verán reflejadas positivamente en la organización a través de la disciplina interna, gestión del tiempo y estrategias de trabajo.

En ese orden de ideas, el presente estudio formuló la siguiente interrogante como problema general:

¿Qué relación hay entre Liderazgo Transformacional y Hábitos de Estudio en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?

De acuerdo al problema planteado, se desagregaron los siguientes problemas específicos:

¿Qué relación hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Forma de estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?

¿Qué relación hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Resolución de tareas” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?

¿Qué relación hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Preparación de exámenes” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?

¿Qué relación hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Forma de escuchar la clase” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?

¿Qué relación hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Acompañamiento al estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?

En concordancia con los problemas mencionados líneas arriba, se planteó el siguiente objetivo general:

Determinar la relación que hay entre el Liderazgo Transformacional y Hábitos de Estudios en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

A partir de ello, también se desagregaron los siguientes objetivos específicos:

Determinar la relación que hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Forma de estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Determinar la relación que hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Resolución de tareas” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Determinar la relación que hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Preparación de exámenes” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Determinar la relación que hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Forma de escuchar la clase” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Determinar la relación que hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Acompañamiento al estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

En atención a los objetivos previamente mencionados, se formuló la siguiente hipótesis general:

Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y Hábitos de estudio en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Desagregando la hipótesis general, se ha considerado comprobar las siguientes cinco (05) hipótesis de investigación.

Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Forma de estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Resolución de tareas” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Preparación de exámenes” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Forma de escuchar la clase” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Acompañamiento al estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Cabe precisar, que la presente investigación propició la oportunidad de aportar información sobre los tipos de liderazgos y hábitos de estudios de los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, utilizando para tal fin el instrumento MLQ Forma 5X Corta y el de los Hábitos de estudio CASM – 85 (Rev. 98). Mencionar también que se tuvo como limitante la falta de acceso al instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ - 5X) de Mind Garden, y para lo cual fue necesario gestionar la licencia para su uso y aplicación.

Este estudio se realizó bajo un enfoque no experimental, transversal, cuantitativo, tipo básico y nivel correlacional, teniendo como población a todos los alumnos de Posgrado de la FCM de la UNMSM, los cuales equivalen a 120 estudiantes y se utilizó un tamaño de muestra probabilística de 100 alumnos. Precisar que la técnica de recolección de datos utilizada fue la entrevista y los instrumento empleados fueron los cuestionarios de Liderazgo Transformacional (MLQ 5X) y Hábitos de estudio (CASM – 85, Revisión-98).

Finalmente, y en concordancia con los objetivos descritos anteriormente, hay que mencionar que la presente investigación “Liderazgo Transformacional y Hábitos de Estudio en los estudiantes de Posgrado de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, está conformada por cinco (05) capítulos, detallados a continuación:

El Capítulo 1. Marco Teórico, se presentó los principales antecedentes del estudio, clasificados tanto en nacionales como en internacionales. Asimismo, presentó las bases teóricas de Liderazgo Transformacional y Hábitos de Estudio.

En el Capítulo 2. Hipótesis y Variables, se enunció el supuesto principal y específicos, así como también se definió en una Matriz de operacionalización las variables objeto de estudio.

En el Capítulo 3. Metodología, se hizo mención al diseño metodológico de la investigación, la definición del tamaño de muestra, los cuestionarios de recojo de datos, el proceso estadístico y aspectos éticos.

En el Capítulo 4. Resultados, se describió la confiabilidad de los instrumentos Liderazgo Transformacional y Hábitos de Estudio utilizando el estadístico Alfa de Cronbach, así también, se efectuó el análisis estadístico descriptivo e inferencial.

En el Capítulo 5, Discusión, se compararon los principales resultados de la investigación con las bases teóricas previamente establecidas, y así también, se resaltaron los aspectos nuevos o relevantes que aportan valor.

La investigación concluyó detallándose las conclusiones y recomendaciones relacionadas con los objetivos del estudio, y así también, se describió la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

1.1.1 En el ámbito nacional

Aliaga (2015), en la investigación “Clima Familiar, Hábitos de Estudio y su relación con la Evaluación Académica del Pregrado de la Universidad SISE”, para optar por el grado de Maestra en Educación, estableció como objetivo evaluar la asociación que hay entre evaluación académica, clima familiar y hábitos de estudio. El estudio fue enmarcado dentro del enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional. La población fue de 300 estudiantes de pregrado de la Universidad SISE y de la cual se obtuvo una muestra de 94 estudiantes. Los fundamentos teóricos de la investigación sustentaron la teoría del clima familiar de Rudolf Moo, la evaluación académica de Saranson y Mandler, Spielberger y Vagg y los hábitos de estudio de Luis Vicuña, entre otros, por lo cual se emplearon los cuestionarios de Escala de Clima Social Familiar, el Inventario de Ansiedad ante los exámenes – IDASE y el Inventario de hábitos de estudio – CASM. Los resultados fueron los siguientes: Los resultados presentaron una relación fuerte y positiva entre Hábito de estudio y Evaluación académica con un valor igual a 0,603, así también, entre Clima Familiar y Evaluación académica con un valor igual 0,901. También se obtuvieron correlaciones de las dimensiones Hábito de estudio con Evaluación académica: Actitud frente al estudio (0,09), Desarrollo de trabajo (0,65), Preparación para examen (0,29), Dictado de clase (0,21), Dedicación al estudio (0,43). De

igual forma, de las dimensiones de Clima Familiar con Evaluación académica: Relaciones (0,53), Desarrollo (0,66), y Estabilidad (0,40). En conclusión, se confirmó una significativa asociación entre Evaluación académica, Clima familiar y Hábitos de estudio.

Asencio (2016), en la investigación “Liderazgo y Satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – 2014”, para optar por el grado de Doctor en Administración, estableció como objetivo comprobar la asociación que hay entre Satisfacción Laboral y Liderazgo. El estudio fue del tipo cuantitativo, no experimental, correlacional y descriptivo. Se contó con una muestra de 30 trabajadores, los cuales fueron elegidos a partir de una población igual a 91. Los fundamentos teóricos de la investigación sustentaron la teoría del Líder transformacional de Bass y Avolio, y por ello se usó el Cuestionario Multifactor de Liderazgo (MLQ) forma 5X. De igual manera, se sustentó la teoría de la Satisfacción laboral, preparándose un cuestionario propio pero basado en la Escala General de Satisfacción (Warr, Cook y Wall). Los resultados fueron los siguientes: Se corroboró la existencia del liderazgo transformacional y transaccional, y se descartó la presencia de Liderazgo Laissez Faire. Asimismo, se comprobó que hay una asociación significativa entre Satisfacción Laboral y Liderazgo, dado que $\chi^2 = 23.358$ y $p = 0.000$ ($p < 0,005$). En conclusión, los liderazgos tipo transformacional y transaccional fueron los predominantes en esta investigación, y para el caso de la asociación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral, la misma se concluyó como significativa.

Chacón (2016), en la investigación “Liderazgo Transformacional y su relación con la Satisfacción Laboral”, para optar por el grado de Licenciada en Psicología en la PUCP, estableció como objetivo general comprobar la relación entre las variables Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral. El estudio fue enmarcado dentro del enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional. La muestra estuvo constituida por 65 personas pertenecientes a una organización privada en el rubro Logística y Courier de Lima

Metropolitana. Los fundamentos teóricos de la investigación sustentaron la teoría del Líder transformacional de Bass y Avolio, y de acuerdo a los fines de esta investigación sólo se usó la subescala de liderazgo transformacional del Cuestionario MLQ - 5X. Asimismo, con respecto a la teoría de la Satisfacción laboral, ésta se basó en la postura de Yamamoto y su Escala Chamba es Chamba. Los resultados fueron los siguientes: Se usó la prueba Rho de Spearman para valorar la asociación entre las dimensiones de Satisfacción laboral (sentirse bien en el trabajo, buen lugar para trabajar) y Liderazgo Transformacional (influencia idealizada, consideración individualizada, motivación inspiracional y estimulación intelectual), y se obtuvieron que las dimensiones influencia idealizada y sentirse bien en el trabajo registraron una correlación igual a 0,526, seguido de influencia idealizada y buen lugar para trabajar con 0,490; consideración individualizada y buen lugar para trabajar con 0,484; consideración individualizada y sentirse bien en el trabajo con 0,440; motivación inspiradora y sentirse bien en el trabajo con 0,416; motivación inspiradora y buen lugar para trabajar con 0,403; estimulación intelectual y sentirse bien en el trabajo con 0,300 y finalmente estimulación intelectual y buen lugar para trabajar con 0,313. En conclusión, se confirmó una asociación estadística significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

Díaz y Quiñonez (2018), en el estudio "Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017", para optar por el grado de Maestra en Educación en la Universidad César Vallejo, estableció como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa. El estudio fue del tipo cuantitativo correlacional, teniendo una población de 37 docentes (masculinos y femeninos) de nivel primaria y secundaria, la misma que fue utilizada como tamaño de muestra, a quienes se les aplicó el cuestionario multifactorial de liderazgo transformacional (MLQ) Forma 5X Corta y el cuestionario de gestión educativa. Los fundamentos teóricos de la investigación sustentaron la teoría de liderazgo de Weber, Nisan, Kouzes y Posner, Tichy y Donna, Burns y Bass, así también, la teoría de gestión educativa del Minedu. Los resultados fueron los siguientes: El 67,6% de los docentes consideran que

el liderazgo transformacional del director es deficiente, el 27,0 % regular y el 5,4% bueno. Para la gestión educativa, el 56.8% de los docentes considera que el director tiene una gestión deficiente, el 37.8% regular y 5.4% buena. También, se utilizó la correlación de spearman y se encontró asociación estadística significativa entre liderazgo transformacional y gestión educativa ($r = 688$), así también a nivel dimensiones, relacionando la gestión educativa con influencia idealizada conductual (0,663), influencia idealizada atribuida (0,682), motivación inspiracional (0,749), y la estimulación intelectual (0,735).

Yarleque (2018), en el estudio “El Liderazgo Transformacional y su relación con el Desempeño Docente en la institución educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho”, estableció como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño docente. El diseño de investigación es no experimental, transversal correlacional, con una población conformada por 22 docentes del nivel primaria, la cual también fue utilizada como tamaño de muestra. Bass y Avolio sustentaron la teoría de Liderazgo transformacional y Huilca la teoría del desempeño docente. Los resultados fueron los siguientes: Se utilizó la correlación de Pearson y se corroboró que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente ($r=0,699$). A nivel de dimensiones, el desempeño docente se relacionó con la estimulación intelectual ($r=0,577$), consideración individualizada ($r= 0,516$), motivación e inspiración ($r=0,431$) e influencia idealizada($r=0,358$).

1.1.2 En el ámbito internacional

Cortés (2017), en la investigación “Influencia de hábitos de estudio en el rendimiento académico en estudiantes de V semestre de Contaduría Pública de la UPTC Seccional Chiquinquirá Periodos Académicos 2015 - 2016”, para optar por el grado de Titulado en Contador Público en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, estableció como objetivo general determinar la relación entre los hábitos de estudio y el rendimiento académico. El estudio fue del tipo cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional y

descriptivo. La población objeto de estudio fue conformado por 35 estudiantes los cuales también participaron como tamaño de muestra. Los fundamentos teóricos de la investigación sustentaron la teoría de los Hábitos de estudio y del Inventario de Hábitos de Estudio (IHE) de Francisco Fernández Pozar, compuesto por cuatro (04) escalas: Ambiente de Estudio, Planificación del Estudio, Utilización de Materiales y Asimilación de Contenidos. Asimismo, se sustentó la teoría del rendimiento académico, haciendo una relación con el aprendizaje y sus factores influyentes, y para lo cual se representó su forma de medición como el promedio de notas del semestre académico. Los resultados fueron los siguientes: A nivel de género, precisar que los Hábitos de Estudio se encuentran dentro de la categoría Normal, con un mejor desempeño del género masculino en relación al femenino. También, se confirmó estadísticamente y mediante la prueba de Correlación de Pearson, con coeficiente igual a 0,475, que los hábitos de estudio y el rendimiento académico presentaron un nivel de relación moderada. En conclusión, se confirmó una correlación significativa y positiva entre el rendimiento académico y hábitos de estudio, y a nivel de género, las mayores puntuaciones fueron obtenidas por el sexo masculino.

Aguilar (2015), en el estudio “El liderazgo del equipo gerencial y su impacto en la mejora de las relaciones interpersonales en la empresa eléctrica de Guatemala, S.A.”, para optar por el grado de Licenciada en Psicología de la Universidad de San Carlos de Guatemala, estableció como objetivo general evaluar como el liderazgo del equipo gerencial impacta en la mejora de las relaciones interpersonales en la Empresa Eléctrica de Guatemala S.A. El estudio fue cuantitativo, no experimental, descriptivo y correlacional, con una población de 17 trabajadores (10 hombres y 7 mujeres), la cual también fue utilizada como muestra. El marco teórico sustentó las teorías del liderazgo autocrático, burocrático, carismático, democrático, transaccional y transformacional, así también, de las relaciones interpersonales y su importancia en la organización. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlacional, con una población de 18 jefes de departamento de EEGSA, la cual también se utilizó como tamaño de muestra y a quienes se les aplicó los cuestionarios de liderazgo y el

test DISC de personalidad. Los resultados fueron los siguientes: Mediante el coeficiente de correlación de Pearson, igual a 0.6921, se confirma que el estilo de liderazgo del equipo gerencial impacta en las relaciones interpersonales en Empresa Eléctrica de Guatemala, S.A.

Benites y Vargas (2014), en la investigación “Relación entre la autoeficacia académica y hábitos de estudio en alumnos de un colegio de bachilleres de la ciudad de México”, para optar por el grado de Licenciada en Psicología educativa de la Universidad pedagógico Nacional de México, estableció como objetivo general analizar si existe relación entre la autoeficacia académica y los hábitos de estudio de los alumnos del Colegio de Bachilleres de la Ciudad de México. La investigación fue no experimental, transversal, descriptiva, correlacional, y la muestra fue no probabilista y por cuotas, e integrada por un total de 150 alumnos (75 hombres y 75 mujeres), a los cuales se les aplicó los cuestionarios de hábitos de estudio (Inventario de Hábitos de estudio CASM-85-Rev98 de Luis Vicuña) y autoeficacia percibida (Escala de autoeficacia academia de Jerusalén). Se sustentó el marco teórico de los hábitos de estudio de autores como Ravaisson, Bigge, Marsella ch, Maddox, entre otros, así también de la teoría de la motivación de Aduna, Marshall, Quintero, etc. Los resultados fueron los siguientes: Se utilizó la correlación de Pearson y se evidenció que hay una relación entre autoeficacia académica y hábitos de estudio.

Magaña y Martínez (2017), en su estudio “Influencia de los hábitos de estudio en el rendimiento académico de los estudiantes de segundo ciclo de educación básica del CE PMRMR”, para optar por el grado de Licenciada en Ciencias de la Educación en la Especialidad de Lenguaje y Literatura de la Universidad de El Salvador, planteó como objetivo general establecer si los hábitos de estudio influyen significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes. La investigación fue cuantitativa, no experimental, y correlacional, con un universo conformado por 1990 estudiantes, que al acotarlo se obtuvo una población de 205 estudiantes y de la cual se seleccionó una muestra no probabilística de 73 estudiantes. El marco teórico citó las teorías de Bourdieu, Passeron, Skinner, Vygotsky,

Piaget, Vygotsky, entre otros, y su relación con los hábitos de estudio, en tanto, para el rendimiento académico se citó autores como Touron, Chadwick, Mandel y Marcus, Mitchell, Hall y Pratkowska, etc. Los resultados fueron los siguientes: Se utilizó el estadístico chi cuadrado se corroboró que existe correlación estadística entre hábitos de estudio y rendimiento académico, lo cual indica que con mejores hábitos de estudio, el rendimiento académico también mejora.

Constanza (2014), en el estudio “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada”, para optar por el grado de Magister en Psicología de la Universidad Católica de Colombia, planteó como objetivo general identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes de una facultad en una universidad privada en la ciudad de Bogotá, D.C. La investigación fue cuantitativa, no experimental, descriptiva y no correlacional, con una población conformada por 189 docentes y una muestra probabilista de 66 docentes. El marco teórico citó las teorías de liderazgo transformacional, motivación y desempeño laboral, y en ese sentido, es que se se aplicó a los docentes el cuestionario de motivación hacia el trabajo (CMT), el cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID) y el formato de evaluación de desempeño docente de la propia institución educativa. Los resultados fueron los siguientes: Se utilizó el estadístico de correlación rho de spearman y se verificó que no existe una relación significativa entre liderazgo transformacional, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral docente.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Liderazgo

El término liderazgo proviene del inglés “leader”, que significa “guía” u “orientador”, el cual se refiere al encargo que recibe una persona para que dirija, influya, incentive y se responsabilice por un grupo de personas que tiene a su cargo.

Representar la figura de un líder, quien es aquel que ejerce el liderazgo sobre un grupo, no es una tarea sencilla, se precisan de habilidades o capacidades propias que debe tener la persona para saber influir en la forma de ser o actuar de otras personas en búsqueda de un objetivo común. Dichas habilidades que deben poseer un líder pueden ser, por citar algunos ejemplos: saber delegar, tener una comunicación efectiva con el grupo, tener empatía, otorgar confianza, saber manejarse o tener autocontrol de sí mismo, ser creativo y tener la capacidad de motivar a las personas.

También, es importante saber diferenciar entre lo que significa ser un líder o ser un jefe o directivo. Bennis (2003), que es citado en el libro Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo (2013), menciona en general que un directivo se encarga de controlar y administrar, en tanto un líder es un innovador e inspira confianza.

Asimismo, tenemos también que Hughes (2007), citado por Cantillo y Daza (2011), define el liderazgo como “un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar un meta común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella”. (p. 26).

Consecuente con lo descrito, hay que tener en cuenta que existen diversos tipos de liderazgo, cada uno con sus propias características, y que dentro de una empresa u organización, tienen una gran repercusión o impacto tanto en los objetivos institucionales

como en la relación con sus subordinados. Aquí, la relación líder – seguidor se construirá sobre la relación individual que se instituya mediante la interacción laboral, así también, en base de las acciones como la asignación de actividades, la solución de los problemas y la toma de decisiones que se requieren para llegar a la meta.

1.2.1.1. El Liderazgo Autoritario

El liderazgo autoritario o autocrático es un estilo donde el líder concentra el poder absoluto, es totalitario y se encarga de tomar decisiones por si solos y no acepta los aportes de los subalternos. Usualmente, se caracteriza por tener el control total, se hace cargo de todo y no delega responsabilidades a nadie, así también, no toma en cuenta la experiencia y conocimientos de los subalternos y existe una retroalimentación negativa.

Según Zuzuma (2015), un líder autoritario “toma las determinaciones y los miembros ejecutan...el futuro del grupo es incierto, ya que solo el líder decide y nunca está claro lo que hará más adelante. (p. 11). Aquí, se evidencia un clima de sumisión, el líder no tiene confianza en los subordinados, y los subordinados no pueden dar ideas u opiniones acerca de los asuntos laborales, de esta forma poco a poco se propaga el descontento de los subordinados lo cual al final ocasiona que el rendimiento colectivo de los colaboradores decrezca en medida que el descontento crece.

Así, este liderazgo es extremo y unidireccional, mantiene una comunicación descendente, y no aprovecha las capacidades profesionales e intelectuales que tiene cada uno de sus subordinados ni mucho menos maximiza sus potencialidades. Es inflexible y rígido, las normas u órdenes que dicta, se acatan sin observaciones y deben ser cumplidas sin ningún tipo de objeción, luego las actividades son supervisadas por el mismo líder, verificando que se cumpla su mandato tal cual lo ha ordenado, subvalorando a su equipo de

trabajo. Se considera a sí mismo como no miembro del equipo de trabajo, siendo su pensamiento que se encuentra en un escalón superior.

1.2.1.2. El Liderazgo Democrático

El liderazgo democrático o participativo es un tipo de liderazgo que promueve la participación de los subalternos, trabaja en equipo y no solo se limita a dictaminar órdenes. En ese mismo orden de ideas lo señala Villalva (2017), que considera a un líder democrático “cuando fomenta el trabajo en equipo, el diálogo, los acuerdos por consenso, el cumplimiento de los deberes de todos los miembros del grupo, no actúa de manera individual, sino que lo hace con el equipo y en su representación” (p. 159).

Evidentemente, el líder tiene confianza en los subalternos y delega responsabilidades, es decir, los involucra en la toma de decisiones, genera un feedback o retroalimentación en beneficio del logro de los objetivos organizacionales. Así, las relaciones humanas se fortalecen, no hay un clima de competencia propiamente, sino más bien un trabajo de cooperación donde los aportes de cada uno son tomados en cuenta estableciéndose luego una decisión colectiva y consensuada a partir del dialogo y las ideas de cada uno.

Según Jiménez (2016), un líder democrático “tiene valores como la justicia y el respeto, pero además cuenta con el reconocimiento de las personas que están dentro del sistema, es un facilitador de procesos y no es quien impone lo que se debe hacer” (p. 45). Por consiguiente, este tipo de líder acepta sugerencias, así también ofrece ayuda, orientación y están convencidos de que se requiere del trabajo y compromiso de cada uno de los integrantes del grupo para la mejora de la organización. También, manejan una relación horizontal, es decir, se convierte en un miembro más del equipo.

1.2.1.3. Liderazgo transaccional

Según Collantes (2017), el liderazgo transaccional “se sustenta o fundamenta en cumplir con los objetivos de la institución y es el líder quien reconoce las necesidades y deseos de sus colaboradores, sabiendo que de por medio está la recompensa o retribución por los objetivos cumplidos” (p. 27). En ese sentido, se puede decir que el líder transaccional promueve el rendimiento laboral de los subalternos de tal manera que a cambio de que logren alcanzar las metas u objetivos asignados, se busque recompensar su desempeño y, por el contrario, en caso de no lograrlos, castigar la no consecución de los mismos.

Este tipo de liderazgo usualmente resulta ser positivo en el corto plazo. Según Manosalva y Vergara (2012), el líder transaccional “busca mantener la estabilidad en lugar de promover el cambio en una organización, mediante intercambios económicos y sociales regulares con los que se consiguen objetivos específicos tanto para los líderes como para los seguidores” (p. 44). Así, los líderes transaccionales no propician ningún tipo de cambio, lo que buscan más bien es que los colaboradores hagan lo que el líder les solicita, el foco principal son las tareas asignadas, y que los colaboradores se esfuercen para su consecución en beneficio de los logros institucionales.

También, un líder transaccional tiene un gran sentido de identificación con la institución, su compromiso es alto y tiene muy en cuenta las normas, directivas y objetivos que han de seguirse o alcanzarse. Por ello, los resultados finales deben ser los esperados, esto en beneficio mutuo tanto del colaborador como para la empresa, por tanto, las tareas demandadas al colaborador son totalmente claras y específicas.

1.2.1.4. Liderazgo Laissez – Faire

El liderazgo laissez – faire, que en francés significa “dejar hacer”, se refiere a un tipo de líder que no ejerce ningún tipo de control sobre los subalternos, sino más bien, ocurre que cada subalterno se encarga de realizar su trabajo por su propia cuenta dado la experiencia o

iniciativa que tiene en el tema. En esa línea también lo señala Soto (2018), que indica que el líder *laissez – faire* “adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás...gozan de total libertad” (p. 28).

Este tipo de liderazgo evita tener responsabilidades, no participa en las actividades de equipo, no evalúa ni controla, y la solución a los problemas laborales se basa en la capacidad y experiencia de los subordinados. En otras palabras, el líder “ha sido nominado y físicamente ocupa la posición de líder, pero el líder más o menos ha abdicado de sus responsabilidades asignadas” (Ponce, 2018, p.26).

Así, hay una falta de respuesta del líder, la retroalimentación es nula y se goza de una total libertad, además el líder no prevé situaciones problemáticas, más bien todo lo contrario, solo reacciona cuando se presentan tales situaciones y luego delega responsabilidades a los subordinados y espera que los mismos brinden respuesta o solución según su propia iniciativa. Es un liderazgo negativo y permisivo, aquí la motivación, guía y control a los subordinados no se da, no hay un acompañamiento propio del líder y por consiguiente hay una sensación de abandono. No hay un crecimiento laboral de los subordinados producto del feedback con el líder líder, dado que dicha relación es mínima o inexistente.

1.2.1.5. Liderazgo transformacional

El término de líder transformacional fue introducido por James Burns, historiador, politólogo estadounidense y una gran autoridad en estudios de liderazgo, que según Fernández y Quintero (2013) describió el liderazgo transformacional como “el proceso en el cual los líderes y seguidores se ayudan mutuamente para alcanzar mayores niveles de moral y motivación”. (p. 59).

No obstante, recién en el año 1985, Bernard Bass, discípulo de James Burns, inició el camino para la creación del modelo de Liderazgo Transformacional mediante la publicación de su libro "Leadership and Performance Beyond Expectation". Así, según Bass (1985), citado por Mendoza y Ortiz (2006), definió a un líder transformacional como "aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad". (p. 120).

Posteriormente, Bass y Avolio (1985), desarrollaron el primer instrumento para medir el liderazgo transformacional, el cual es el más utilizado actualmente para medir las operaciones del líder transformacional, y que denominó Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Precisar que su estructura interna no sólo comprendió la evaluación del liderazgo transformacional, sino también la de otros dos tipos de liderazgo, que son el transaccional y el laissez faire, sin embargo, al recibir diversas críticas sobre la estructura del instrumento, se consideró pertinente adoptar tales sugerencias y desarrollar una nueva versión denominada MLQ-5X (Short Form).

A continuación, se detallan los liderazgos que mide el instrumento MLQ -5X:

Liderazgo transformacional

Este tipo de liderazgo se encuentra conformado por cinco (05) dimensiones:

1. Influencia idealizada conductual (IIC).

Hace referencia a los líderes que cuentan con seguidores que lo idealizan, es decir, tratan de imitarlos dado que se sienten identificado con ellos.

2. Influencia idealizada atribuida (IIA)

Hace referencia al líder que demuestra fuertes estándares de ética y moral, no usan su influencia en beneficio personal, por lo que los seguidores perciben un ambiente de seguridad y confianza.

3. Motivación por inspiración (MI)

Hace referencia a la destreza que tienen los líderes para motivar a sus seguidores, consiguiendo que se involucren y se comprometan con esfuerzo extra para lograr un desempeño laboral superior, por lo cual se genera un ambiente de trabajo donde predomina el compromiso y el trabajo en equipo.

4. Estimulación intelectual (EI)

Es aquel líder que promueve e incentiva que sus seguidores desarrollen sus propias habilidades intelectuales, generando reflexión, discusión, cuestionamiento y creación de nuevas ideas que otorguen soluciones a diversos problemas que se susciten en la organización.

5. Consideración individualizada (CI)

Hace referencia a la atención individual que el líder presta a sus seguidores, dirigiéndolos y aconsejándolos, teniendo una preocupación especial por sus problemas y su crecimiento profesional. Procura hacer sentir una valoración no solo laboral, sino personal con cada uno de sus seguidores.

Liderazgo transaccional

El tipo de liderazgo se encuentra conformado por dos (02) dimensiones:

1. Recompensa contingente (RC)

Hace referencia a la entrega de una recompensa o premio por parte del líder hacia los seguidores cuando su desempeño cumple las expectativas y se logran los objetivos propuestos.

2. Dirección por excepción activa. (DEA)

Hace referencia a los líderes que monitorean activamente los errores de sus subordinados con el fin de corregirlos y mantener las reglas y estándares.

Laissez faire

Este tipo de liderazgo está conformado por dos (02) dimensiones.

1. Laissez faire

Hace referencia a la ausencia de liderazgo, es un líder pasivo que no toma decisiones, las responsabilidades recaen directamente en los subordinados, y no valora el esfuerzo y dedicación de los mismos.

2. Dirección por excepción pasiva. (DEP)

Hace referencia a los líderes que esperan a que la tarea ya esté terminada para luego detectar los errores o fallas de sus subordinados, es decir, el líder actúa cuando los problemas emergen.

Tabla 1.*Componentes del instrumento MLQ 5X (Short Form)*

Componentes	Dimensiones	Características
Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Influencia idealizada conductual (IIC). ▪ Influencia idealizada atribuida (IIA) ▪ Motivación por inspiración (MI) ▪ Estimulación intelectual (EI) ▪ Consideración individualizada (CI) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los subordinados se sienten identificado con el líder. ▪ Los subordinados valoran los fuertes principios de ética y moral del líder. ▪ Líder motiva a sus seguidores ▪ Líder promueve diferentes perspectivas en la solución de problemas ▪ Líder se preocupa por ayudar a mejorar las capacidades de los subordinados
Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recompensa contingente (RC) ▪ Dirección por excepción activa (DEA) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Líder se basa en el intercambio de recompensas y reconocimiento dado el buen desempeño. ▪ Líder monitorea las tareas en busca de errores.
Laissez faire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Laissez faire ▪ Dirección por excepción pasiva (DEP) ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Líder evita tomar decisiones ▪ Líder aplica acción correctiva sólo después de que los errores o fallas han sucedido,

Fuente: Elaboración propia.

1.2.2 Hábitos de estudio

Una de las características más relevantes y que poseen un impacto positivo en el desempeño académico del estudiante, es el tener buenos hábitos de estudio. Según Terry (2017), el término hábito “se deriva de la palabra latina Habere que significa tener, en el sentido de adquirir algo que no se ha tenido anteriormente”, es decir, podemos inferir que tal tenencia o adquisición se basa en conductas regularmente repetidas y que se convierten en automatismo con la práctica del mismo, y que relacionado con el término estudio, se convierte

en acciones repetitivas y emprendidas por el estudiante con el propósito de adquirir nuevos conocimientos.

También, según refiere Guevara (2017), “los hábitos se concretizan a través de las técnicas de estudio”, como por ejemplo el subrayar, realizar apuntes en clase, mapas mentales y reglas mnemotécnicas.

A raíz de esto, se han consultado diversas investigaciones que reflejan diversos conceptos acerca de los hábitos de estudio. A continuación, se detallan algunas:

Según Hernández y Otros (2012), menciona que “el hábito es un tipo de conducta adquirido por repetición o aprendizaje y convertido en un automatismo”. (p. 71). Así, es preciso mencionar que un hábito puede ser bueno o malo, es decir, hay buenos hábitos que ayudan en la mejora del aprendizaje y otros no tan buenos que obstaculizan la adquisición de conocimientos, lo ideal sería aplicar los que nos otorguen mayores beneficios, entre ellos por ejemplo tener un ambiente ideal de estudio donde haya el menor número de interrupciones y el bullicio sea mínimo. Estas pautas, aunque no son fáciles de conseguir y que dependen mucho del contexto económico, social, cultural de cada persona, son estrategias que sirven y son útiles que elevan la productividad académica.

También, según Trelles (1994), citado por Ramírez (2015), “entendemos por hábitos de estudio al modo como el individuo se enfrenta cotidianamente a su quehacer académico”. (p. 20). Aquí, la forma de enfrentar el estudio es de carácter personal, algunos tienen la costumbre de estudiar con música en tanto otros les agradan un ambiente silencioso; algunos se preparan con antelación para los exámenes en tanto otros utilizan los últimos días para reforzar lo aprendido. Es decir, cada persona internaliza los conocimientos a su mejor manera, con el objeto de capturarlos, comprenderlos y utilizarlos para mejorar su desempeño académico.

Otra definición es la señalada por Vicuña (1998), citado por Mamami y Valle (2018), que entiende al hábito de estudio como un “patrón conductual aprendido que se presenta mecánicamente ante situaciones específicas generalmente de tipo rutinaria, donde el individuo ya no tiene que pensar ni decidir sobre la forma de actuar”. (p. 24).

En efecto, estamos ante un proceso donde el estudiante ya ejecuta comúnmente una rutina, donde sin darse cuenta, pensarlo o analizarlo, se maneja bajo un mismo ambiente de estudio y utiliza los mismos ejercicios en forma mecánica de acuerdo con sus preferencias (memorizar, usar diccionario, revisar apuntes, etc.). Su aprendizaje es personalizado, sus hábitos predominan el particular momento de aprendizaje, sea leyendo o estudiando, lo importante aquí es que las condiciones propias del estudiante se reúnen en un mismo instante en favor de su estudio.

Bajo dicha perspectiva, definitivamente los hábitos de estudio resultan ser significativos porque favorecen que los estudiantes se organicen, establezcan horarios de estudio y elijan lugares tranquilos los cuales no les generen distracciones o molestias. Por tanto, un paso imprescindible para el éxito en los estudios es el de adoptar rutinas que faciliten el aprendizaje con el propósito de que la adquisición de nuevos conocimientos se gestione con un menor esfuerzo y en un menor tiempo.

Para ayudar a crear tales hábitos, es importante tomar en cuenta las distintas técnicas de estudio que existen y que sirvan para mejorar la forma de estudiar de los estudiantes. Aquellas de los más conocidos son:

- **Subrayado:** Permite resaltar las palabras o frases principales durante la lectura y las cuales pueden ser utilizadas como resúmenes del tema. Tiene limitaciones cuando se exagera en el subrayado cuando se da su uso indiscriminado.

- **Resumen:** Permite disponer de una redacción breve o relato corto acerca de las ideas principales de la lectura consultada, para lo cual se puede copiar fragmentos y/o utilizar nuestras propias palabras, lo cual facilita recordar los detalles del tema.

- **Mapa conceptual:** Permite sintetizar en orden jerárquico las ideas, conceptos o frases más importantes de un determinado texto, para luego establecer relaciones entre los mismos. Son utilizados como ayuda para una mejor comprensión y organización del pensamiento en torno a un tema.

- **Tomar apuntes:** Son anotaciones que se realizan durante la explicación de un tema en específico en clase, entendiéndola como la idea central o principal. No es una anotación textual, sino más bien es un texto de lo comprendido en clase y que se consideró tener en cuenta. El objetivo es repasarlos y reconstruir en la mente los conocimientos dados en clase.

- **Regla mnemotécnica:** Es un proceso donde se utilizan combinaciones, relaciones y asociaciones de ideas o artificios con el objeto de facilitar la retención de la información. Estas reglas son utilizadas frecuentemente por los estudiantes y repercuten positivamente en el aprendizaje.

- **Exposición en clases:** Consiste en la exposición oral del estudiante que son utilizados para la adquisición de conocimientos y reflexión sobre el tema previamente escogido. Se utilizan recursos didácticos como proyector, internet, separatas, hoja de prácticas impresas, videos y tutoriales, entre otros.

Existen diversas formas de evaluar los hábitos de estudio y es por eso que se han creado diversos instrumentos destinados a medir, evaluar e identificar los buenos y malos hábitos de las personas. Esto servirá como un diagnóstico que nos permita saber qué es lo

que debemos o no debemos hacer para que la misma incida en la mejora del proceso de adquisición de conocimientos.

1.2.2.1 Instrumento de hábitos de estudio (CASM-85)

El Cuestionario de Hábitos de Estudio (CASM-85) fue desarrollado en el año 1985 por el psicólogo Luis Alberto Vicuña Pari, durante su labor en el Colegio de Aplicación de San Marcos (CASM), siendo el objeto del test evaluar los buenos y malos hábitos de los estudiantes al momento del estudio.

El cuestionario está compuesto por cincuenta y tres (53) ítems distribuidos en 5 áreas:

- Área 1. ¿Como estudia usted? Constituida por 12 ítems.
- Área 2. ¿Como hace sus tareas? Constituida por 10 ítems.
- Área 3. ¿Como prepara sus exámenes? Constituida por 11 ítems.
- Área 4. ¿Como escucha las clases? Constituida por 12 ítems.
- Área 5. ¿Qué acompaña sus momentos de estudio? Constituida por 6 ítems.

Cabe precisar que el CASM-85, el cual fue revisado luego en el año 1998, tiene una duración en su aplicación de 15 a 20 minutos aproximadamente, donde su campo de aplicación incluye a estudiantes de instrucción superior.

La calificación es dicotómica, con un valor igual a (1) cuando las respuestas emitidas son hábitos de estudio adecuados y con un valor igual cero (0) cuando los hábitos de estudio son inadecuados.

De igual manera, la interpretación de los resultados se agrupa en seis (06) categorías:

- Si la puntuación es de 44-53, el hábito de estudio fue Muy Positivo.
- Si la puntuación es de 36-43, el hábito de estudio fue Positivo.
- Si la puntuación es de 28–35, el hábito de estudio fue Tendencia (+).
- Si la puntuación es de 18–27, el hábito de estudio fue Tendencia (-).
- Si la puntuación es de 09–17, el hábito de estudio fue Negativo.
- Si la puntuación es de 0–8, el hábito de estudio fue Muy Negativo.

Tabla 2.

Categorías del cuestionario Hábitos de Estudio CASM-85

Categoría	I	II	III	IV	V	Total
Muy positivo	10 - 12	10	11	10 – 12	7 – 8	44 – 53
Positivo	8 – 9	8 – 9	9 – 10	8 – 9	6	36 – 43
Tendencia (-)	5 – 7	6 – 7	7 – 8	6 – 7	5	28 – 35
Tendencia (+)	3 - 4	3 -5	4 - 6	4 – 5	4	18 – 27
Negativo	1 – 2	1 – 2	2 – 3	2 – 3	1 -3	9 – 17
Muy negativo	0	0	0 - 1	0 - 1	0	0 - 8

Fuente: Propia

1.2.2.2 Cuestionario de Hábitos y Técnicas de Estudio (CHTE)

El cuestionario de Hábitos y Técnicas de Estudio (CHTE), fue propuesto por Manuel Álvarez González y Rafael Fernández Valentín, y tuvo por finalidad evaluar siete (07) aspectos de Hábitos y Técnicas de Estudio que indiquen directa o indirectamente en el aprendizaje. Su tiempo de aplicación se sitúa en 30 minutos en promedio. Estos siete (07) aspectos o dimensiones son:

1. Actitud general hacia el estudio

Constituido por diez (10) ítems, e incluye preguntas acerca de la predisposición, interés y motivación del estudiante.

2. Lugar de estudio

Constituido por diez (10) ítems, e incluye preguntas acerca la ubicación física o infraestructura donde efectúa sus estudios.

3. Estado físico del escolar

Constituido por seis (06) ítems, e incluye preguntas acerca del bienestar orgánico del estudiante y su relación con el aprendizaje y rendimiento académico.

4. Plan de trabajo

Constituido por diez (10) ítems, e incluye preguntas acerca de la programación del estudiante y el tiempo que le dedica a los estudios.

5. Técnicas de estudio

Constituido por nueve (09) ítems, e incluye preguntas acerca de las formas de estudio que debe seguirse para un determinado tema.

6. Exámenes y ejercicios

Constituido por cinco (05) ítems, e incluye pautas a tener en cuenta durante la realización de ejercicios o un examen.

7. Trabajos

Constituido por seis (06) ítems, e incluye pautas a tener en cuenta durante la realización de trabajos de investigación.

Las respuestas del cuestionario CHTE son dicotómicas, con respuesta "Si" en caso de coincidir "Siempre" o "Casi siempre", y "No" en caso no coincidir "Nunca" o "Casi Nunca", donde cada respuesta acertada tiene el valor de un punto.

Tabla 3.*Clasificación del cuestionario CHTE*

Respuestas	Calificación
De 0 a 30	Malo
De 31 a 50	Bueno
De 51 a 56	Excelente

Elaboración: Propia

1.2.2.3 Cuestionario de Hábitos de Estudio y Motivación para el Aprendizaje

El cuestionario de Hábitos de Estudio y Motivación para el Aprendizaje (H.E.M.A), diseñado por Carmen Oñate Gómez y Mercedes Valiente López, es una herramienta que permite conocer las fortalezas y debilidades del estudiante frente al estudio, siendo su aplicación para personas a partir de los 12 años de edad, en adelante, tanto en educación secundaria como en educación superior.

Se estima una duración aproximada entre 30 y 40 minutos para ser evaluado con dicho instrumento, así también, consta de 100 ítems de los cuales 70 son de hábitos de estudio y 30 de motivación. Dicho cuestionario se encuentra conformado por ocho (08 los siguientes factores.

1. Factores ambientales

Se refiere a todos aquellos factores externos que ocurren durante el momento del estudio, y que pueden ser de índole positivo o negativo con repercusión en el rendimiento (por ejemplo: lugar fijo para estudiar, ruido, luz natural, etc).

2. Salud física y emocional

Son las características propias del estudiante en lo que respecta a su salud física, biológica, psicológica y social, que tengan influencia en el estudio (por ejemplo:

cantidad de horas de sueño, consumo de alcohol, problemas afectivos, sentimientos de tensión y frustración, etc.).

3. Aspectos sobre el método de estudio

Incluye un conjunto de procedimientos en torno al estudio y los cuales influyen en el aprendizaje del estudiante (por ejemplo: uso de apuntes y resúmenes, lectura rápida de lo que hay que estudiar, disponer del material necesario para el estudio, comprensión del contenido a estudiar, etc.).

4. Organización de planes y horarios

Es la organización o distribución de tiempo que efectúa el estudiante con el objeto de realizar diversos trabajos asignados al estudiante (por ejemplo: distribuye el tiempo en la semana, estudia solo o con otros compañeros, se concentra con facilidad, etc.).

5. Realización de exámenes

Son los hábitos usuales que el estudiante utiliza durante la realización del examen (por ejemplo: leer instrucciones, distribución de tiempo entre preguntas a contestar, comenzar a resolver por los problemas más sencillos, releer ejercicios, etc.).

6. Búsqueda de información

Hace énfasis en la capacidad del estudiante para la consecución y análisis de la información (por ejemplo: usar fichas bibliográficas, sacar frases o referencias, uso de biblioteca, consultar revistas, conocer la estructura de un trabajo científico, saber criticar y discutir trabajos, etc.).

7. Comunicación académica escrita u oral

Son las actitudes que posee el estudiante para transmitir o aprendido en clase o cuando se requiere efectuar un trabajo académico.

8. Acerca de la motivación para aprender

Es el conjunto de elementos que impulsan a que el estudiante tenga una determinada conducta hacia el estudio (hablar con otros compañeros de cursos superiores, tener actitud creativa y crítica, relacionarse con los profesores en clase y fuera de clase, usar los servicios académicos a disposición que tienen la universidad, etc.).

Tabla 4.

Clasificación del cuestionario H.E.M.A

		Características				
Para hábitos de estudio	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	-	
	0 - 20	21 - 40	41- 60	61 – 70		
Para motivación	Desmotivado	Motivado	Muy motivado	-	-	
	0 – 10	11 - 20	21 - 30			
Total	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	
	0 - 20	21 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100	

Elaboración: Propia

1.2.2.4 Encuesta de Hábitos y Actitudes hacia el Estudio (EHAHE)

La Encuesta de Hábitos y Actitudes hacia el Estudio (ENAHE), fue desarrollada por Brown y Holtzman en el año 1975, y adaptada por estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de México a su contexto cultural, estando conformada por 100 ítems que se agrupan en dos (02) factores, los cuales son:

- Hábitos de estudio

Conformado por los sub factores Evasión - Retraso (25 ítems) y Métodos de Trabajo (25 ítems). En evasión – retraso, se evalúa la rapidez del estudiante para terminar los trabajos, así también, su concentración y distracción. En Métodos de Trabajo, se evalúa el uso de los métodos de estudio, la habilidad para estudiar y la eficacia para realizar los trabajos.

- Actitudes hacia el estudio

Conformado por los sub factores Aprobación del Maestro (25 ítems) y Aceptación de la Educación (25 ítems). En Aprobación del Maestro, se evalúa la opinión de los estudiantes acerca de los maestros, así como su desenvolvimiento en el aula. En Aceptación de la Educación, se evalúa la aprobación de las metas, prácticas y requerimientos educativos.

La ENAHE es una herramienta de utilidad que, administrada a los estudiantes, permite ayudar a los mismos a identificar y mejorar los hábitos y actitudes que tienen frente al estudio. Su finalidad es identificar a todo alumno cuyos hábitos y actitudes hacia el estudio son diferentes de los alumnos que obtienen calificaciones altas, ayudar a comprender a los estudiantes que tengan dificultades académicas y proporcionar una base para ayudar a los alumnos.

1.2.3 Definición de términos básicos

Influencia idealizada conductual: Respeto al líder, que quiere ser imitado y genera altos niveles de expectativa en sus seguidores. (Cruz y Otros, 2013, p. 19).

Motivación por inspiración: Es el grado en que el líder energiza a sus seguidores proveyendo una visión de futuro, objetivos y propósito. (Nader y Otros, 2007, p. 693).

Estimulación intelectual: El Líder alienta el uso de otros medios o formas de resolver los problemas habituales. (Trógolo y Otros, 2013, p. 153).

Consideración individualizada: El líder transformacional está comprometido con el crecimiento profesional de sus subordinados, es decir, percibe sus necesidades, y posibilita nuevas oportunidades de aprendizaje. (Salas, 2013, p. 111).

Influencia idealizada atribuida: Se espera que estos líderes tomen riesgos y sean capaces de entender y comprender las necesidades de sus seguidores. Este tipo de influencia puede contar con que los líderes harán lo correcto, demostrando altos estándares de conducta ética y moral. (Rodríguez – Alvares, 2017, p. 49).

Forma de estudio: Cuando se usan distintas técnicas de estudio que permiten y facilitan comprender lo examinado (Azabache, 2017, p. 17).

Resolución de tareas: Referidas a las actitudes y acciones que se realizan en casa, para cumplir con las tareas académicas (Palacios - Agurto, 2017, p. 20).

Preparación de exámenes: Se refiere a como el estudiante se encuentra preparado en el momento del examen. (Rosales, 2016, p. 63).

Formas de escuchar clase: Se ve como el estudiante se comporta en el momento de prestar atención durante sus horas de clases (Rosales, 2016, p. 61).

Acompañamiento al estudio: Son las formas en que el estudiante aprende en casa, acompañado de elementos positivos o negativos. (Azabache, 2017, p. 18).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas

2.1.1. Hipótesis principal

- Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y Hábitos de estudio en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

2.1.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Forma de estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.
- Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Resolución de tareas” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.
- Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Preparación de exámenes” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

- Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Forma de escuchar la clase” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

- Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Acompañamiento al estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

2.1.3. Variables y definición operacional

Tabla 5.*Definición operacional de Hábitos de estudio*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems
Hábito de estudio	El hábito es un tipo de conducta adquirido por repetición o aprendizaje y convertido en un automatismo". (Hernández y Otros, p. 71).	Se medirá a través del instrumento de medición denominado Inventario de Hábitos de Estudio CASM-85, el cual está compuesto por seis hábitos:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Forma de estudio ▪ Resolución de tareas ▪ Preparación de exámenes ▪ Forma de escuchar la clase ▪ Acompañamiento al estudio 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subraya al leer ▪ Utiliza el diccionario ▪ Comprende lo que lee ▪ Memoriza lo que lee ▪ Repasa lo que estudia ▪ Repasa lo estudiado ▪ Estudia lo que desea para los exámenes. ▪ Realiza resúmenes ▪ Responde sin comprender ▪ Prioriza orden ▪ Presentación ▪ Recurre a otras personas ▪ Organiza su tiempo ▪ Categoriza las tareas ▪ Organiza el tiempo para el examen ▪ Estudia en el último momento ▪ Hace trampa en el examen ▪ Estudia lo que cree ▪ Selecciona contenido ▪ Concluye parcialmente el tema estudiado y olvida lo que estudia. ▪ Registra información ▪ Ordena información ▪ Realiza interrogantes pertinentes ▪ Responde a distractores fácilmente. ▪ Responde a factores externos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12 ▪ 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22 ▪ 23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33 ▪ 34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45 ▪ 46,47,48,49,50,51,52,53

Elaboración: Propia

Tabla 6.*Definición operacional de Liderazgo transformacional*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad (Bass, 1985, citado por Mendoza y Ortiz, p. 120).	Se medirá a través del instrumento denominado Cuestionario Multifactorial del Liderazgo Transformacional, versión corta (MLQ – 5X), el cual está compuesto por cuatro dimensiones: Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Influencia idealizada conductual (IIC) ▪ Influencia idealizada atribuida (IIA) ▪ Motivación por inspiración (MI) ▪ Estimulación intelectual (EI) ▪ Consideración individualizada (CI) 	<p>Líderes que cuentan con seguidores que lo idealizan, es decir, tratan de imitarlos dado que se sienten identificado con ellos.</p> <p>Líderes que demuestran altos niveles de ética y moral, no usan su influencia en beneficio personal.</p> <p>Líderes con capacidad a sus seguidores, consiguiendo que se involucren y se comprometan con esfuerzo extra para lograr un desempeño laboral superior a lo usual.</p> <p>Líderes que promueven e incentivan que sus seguidores desarrollen sus propias habilidades intelectuales.</p> <p>Líderes presta atención individual a sus seguidores, dirigiéndolos y aconsejándolos teniendo una preocupación especial por sus problemas y su crecimiento profesional.</p>

Elaboración: Propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El presente estudio se realizó bajo un enfoque no experimental, transversal, con enfoque cuantitativo, tipo básico y nivel correlacional. Según Toro y Parra (2006) este tipo de investigación no experimental se caracteriza porque se observan las situaciones ya existentes, es decir, aquellas que no han sido provocadas por el investigador, para luego efectuar su análisis.

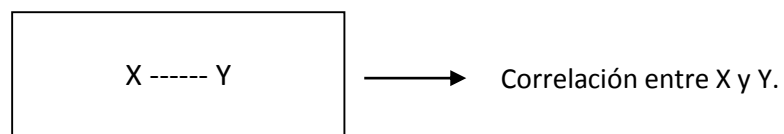
Díaz (2009), menciona que el estudio es transversal cuando se recolectan los datos en un momento determinado del tiempo, con el propósito de realizar un análisis y descripción de las variables de investigación.

Sampieri (2014), señala que la investigación es con enfoque cuantitativo cuando la información numérica recopilada es utilizada para efectuar pruebas de hipótesis haciendo uso de la estadística.

Gómez (2006), define la investigación básica cuando el objetivo es incrementar los conocimientos dentro de un tema en específico.

Bernal (2006), precisa que los estudios correlaciones tienen por objeto evaluar la relación que existe entre distintas variables, es decir, examina asociaciones, pero no explica relaciones causales.

Cabe precisar, que el esquema de un estudio de investigación correlacional se detalla a continuación, y que se basa en la tipología de Dankhle (1986).



3.2 Diseño muestral

Población: Conformada por todos los alumnos de Posgrado de la FCM de la UNMSM, los cuales equivalen a 120 estudiantes distribuidos en distintas especialidades de Estadística, Matemática e Investigación Operativa.

Muestra: Se utilizó un tamaño de muestra probabilística de 100 alumnos. Se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

N=120

$\alpha=0,05$

$Z_{\alpha}^2 = Z_{0,95}^2 = (1,96)^2$

p=0,5

q=0,5

d=0,05

$$n = \frac{120 * (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2 * (119) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{115,248}{1,258}$$

$$n = 91,6 \cong 92$$

Tipo de muestreo: Se utilizó un muestreo aleatorio simple sin reposición (M.A.S), bajo un enfoque probabilístico.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos utilizada fue la entrevista y los instrumentos empleados fueron los cuestionarios de Liderazgo Transformacional (MLQ 5X) y Hábitos de estudio (CASM – 85, Revisión-98), los cuales fueron aplicados a los estudiantes de Posgrado de Estadística de la UNMSM.

Se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos:

- **Liderazgo Transformacional (MLQ 5X, form short):** Consta de cinco (05) dimensiones: Consideración individualizada, Estimulación intelectual, Motivación inspiracional, Influencia idealizada atribuida, Influencia idealizada conductual. También incluye reactivos de medición para el liderazgo transaccional y laissez faire.

Tabla 7.*Tabla Ficha técnica del instrumento MLQ 5X - Form Short*

Nombre Original	Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ 5X - Form Short).
Autor	Bruce Avolio y Bernard Bass (Año 2000).
Adaptación Peruana	Diversos autores (Antonio Serpa Barrientos, César Vallejo. Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ -5X en una empresa de Call Center, Lima Metropolitana, 2018).
Administración	Nueva York – USA.
Duración	Aproximadamente veinte (20) minutos.
Aplicación	Individuos de dieciocho (18) a más.
Puntuación	(0) Definitivamente no, (1) De vez en cuando, (2) Algunas veces, (3) A menudo, (4) Frecuentemente o casi siempre.
Descripción	MLQ 5X incluye la medición de (03) tipos de liderazgos (transformacional, transaccional y laissez faire) y 45 reactivos.
Materiales	Cuestionario que contiene los reactivos de MLQ 5X - Form Short.

Elaboración: Propia

- **Hábitos de estudio (CASM – 85, Revisión-98):** Conformada por cinco (05) dimensiones: Acompañamiento al estudio, Forma de escuchar la clase, Preparación de exámenes, Forma de estudio y Resolución de tareas.

Tabla 8.*Ficha técnica del Inventario Hábitos de estudio*

Nombre Original	Inventario de Hábitos de estudio CASM – 85, Revisión 98.
Autor	Luis Alberto Vicuña Peri (1985 – Revisado 1998).
Administración	Lima – Perú.
Duración	De quince (15) a veinte (20) minutos, aproximadamente.
Aplicación	Muestra de 160 estudiantes universitarios de Lima Metropolitana y revisada en 1998 con 760 estudiantes.
Puntuación	Dicotómico: (0) Siempre, (1) Nunca.
Descripción	Incluye la medición de (05) dimensiones (acompañamiento al estudio, forma de escuchar la clase, preparación de exámenes, forma de estudio y resolución de tareas) y 53 reactivos.
Materiales	Cuestionario que contiene los reactivos de Hábitos de estudio CASM – 85, Revisión 98.

Elaboración: Propia

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

La información recopilada se trabajó en el software estadístico SPSS, y se aplicaron los siguientes procedimientos y técnicas estadísticas:

- Creación de base de datos utilizando a partir de la información recopilada de los instrumentos Liderazgo Transformacional y Hábitos de Estudio.
- Limpieza de base de datos.
- Análisis de confiabilidad de datos

- Análisis descriptivo
- Análisis normalidad de los datos
- Análisis de correlación

3.5 Aspectos éticos

La investigación se efectuó con el consentimiento previo de los participantes, y para ello se les informó con antelación acerca de los objetivos de la investigación, y haciendo hincapié que, los datos proporcionados serán considerados como datos confidenciales y de uso estrictamente académico.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de confiabilidad

Se aplicó la confiabilidad en los instrumentos Liderazgo Transformacional y en Hábitos de Estudio con el objeto de garantizar que los datos recopilados a través de 100 estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, sean válidos y útiles para realizar el respectivo análisis estadístico. Se detallan a continuación los resultados.

Tabla 9.

Alfa de Cronbach en Liderazgo Transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,838	45

Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia

El valor Cronbach del instrumento Liderazgo Transformacional obtuvo un valor igual a 0,838, lo cual equivale a decir que existe una “MUY ALTA” fiabilidad.

Tabla 10.*Alfa de Cronbach en Hábitos de Estudio*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,775	53

Fuente: Resultados Inventario de Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia

El valor de Cronbach del instrumento Hábitos de Estudio obtuvo un valor igual a 0,775, lo cual equivale a decir que existe una “ALTA” confiabilidad del instrumento.

4.2. Análisis descriptivo**4.2.1. Liderazgo transformacional****Dimensión 1: Influencia idealizada atribuida****Tabla 11.***Estadística de la dimensión “Influencia idealizada atribuida”*

Estadísticos		
Influencia idealizada atribuida		
N	Válidos	100
	Perdidos	0
Media		13,7700
Desv. típ.		2,77381
Mínimo		6,00
Máximo		20,00
Percentiles	25	13,0000
	50	14,0000
	75	16,0000

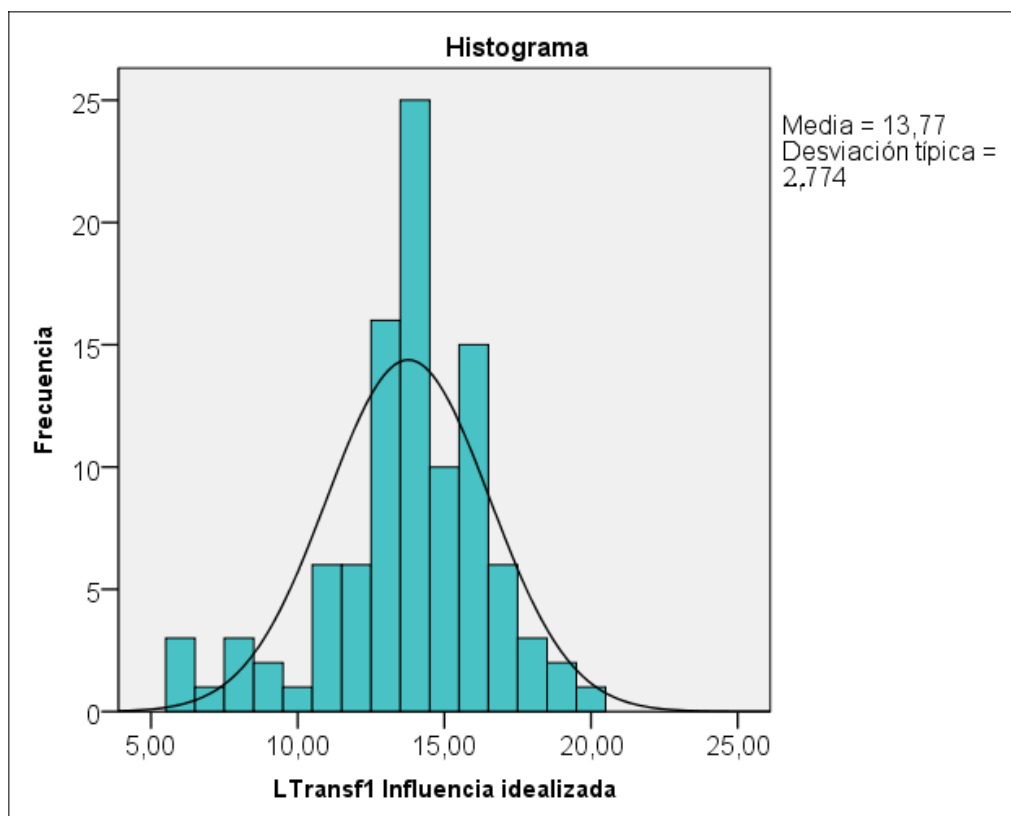
Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia

En la dimensión “Influencia idealizada atribuida”, se observó que los estudiantes lograron un puntaje promedio de 13,77 puntos bajo una escala vigesimal, siendo el menor

valor de 6 puntos y el mayor valor de 20 puntos. También indicar que el 25% de los alumnos obtuvieron un puntaje promedio igual o inferior a 13,7 puntos y, asimismo, un 25% de los estudiantes obtuvieron un puntaje promedio igual o superior a 16 puntos.

Ilustración 1.

Estadística de la dimensión “Influencia idealizada atribuida”



Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

Gráficamente, se observó que los puntajes obtenidos por los estudiantes tuvieron un comportamiento simétrico o normal (curva de gauss), para la dimensión “Influencia idealizada atribuida”.

Dimensión 2: Influencia idealizada conductual

Tabla 12.

Estadística de la dimensión “Influencia idealizada conductual”

Estadísticos		
Influencia idealizada conductual		
N	Válidos	100
	Perdidos	0
Media		14,7500
Desv. típ.		2,17597
Mínimo		9,00
Máximo		20,00
Percentiles	25	13,2500
	50	15,0000
	75	16,0000

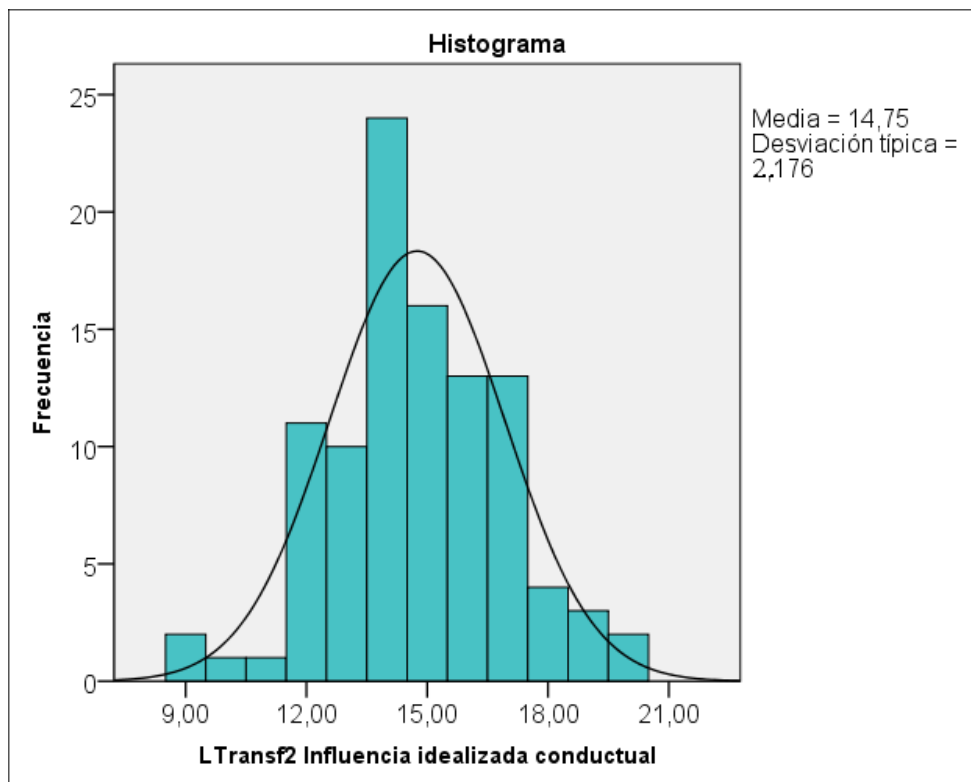
Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

En la dimensión “Influencia idealizada conductual”, se observó un puntaje promedio de 14,75 puntos bajo una escala vigesimal, siendo el menor valor de 9 puntos y el mayor valor de 20 puntos. También indicar que el 25% de los alumnos obtuvieron un puntaje promedio igual o inferior a 13,25 puntos y, asimismo, un 25% de los estudiantes obtuvieron un puntaje promedio igual o superior a 16 puntos.

Luego gráficamente, de acuerdo a lo observado en la Ilustración 2, se verificó que los puntajes obtenidos por los estudiantes tuvieron un comportamiento simétrico o normal (curva de gauss), para la dimensión “Influencia idealizada conductual”.

Ilustración 2.

Estadística de la dimensión "Influencia idealizada conductual"



Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

Dimensión 3: Motivación inspiracional

Tabla 13.

Estadística de la dimensión "Motivación inspiracional"

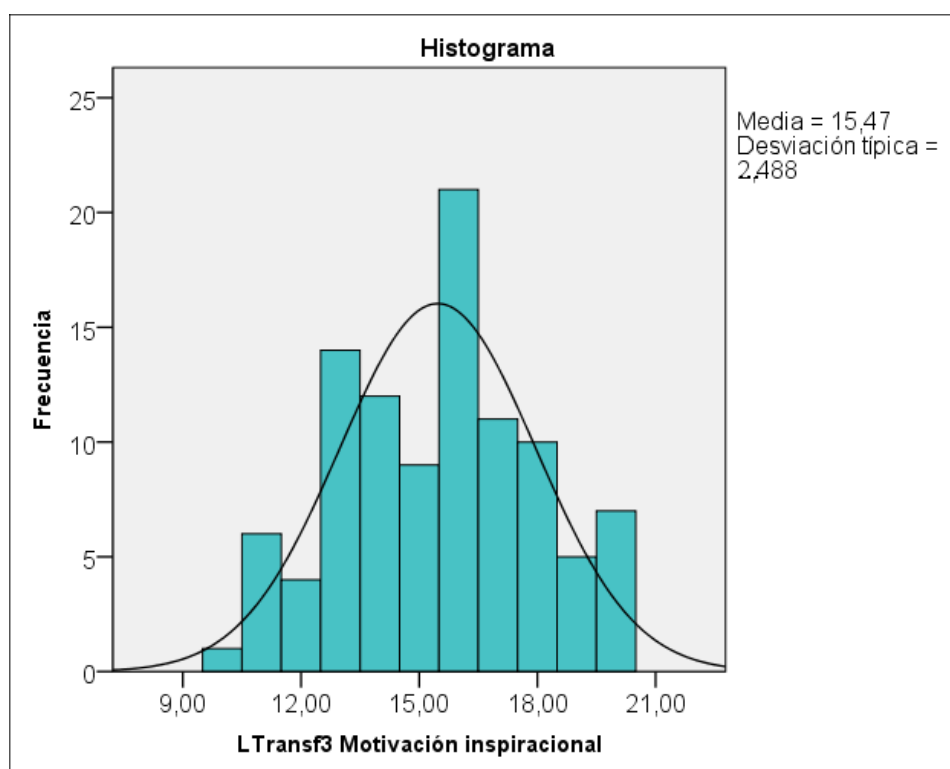
Estadísticos		
Motivación inspiracional		
N	Válidos	100
	Perdidos	0
Media		15,4700
Desv. típ.		2,48817
Mínimo		10,00
Máximo		20,00
Percentiles	25	13,2500
	50	16,0000
	75	17,0000

Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

En la dimensión “Motivación inspiracional”, se observó un puntaje promedio de 15,47 puntos bajo una escala vigesimal, siendo el menor valor de 10 puntos y el mayor valor de 20 puntos. También indicar que el 25% de los estudiantes obtuvieron un puntaje promedio igual o inferior a 13,25 puntos y, asimismo, un 25% de los estudiantes obtuvieron un puntaje promedio igual o superior a 17 puntos.

Ilustración 3.

Estadística de la dimensión “Motivación inspiracional”



Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

Gráficamente, de acuerdo a lo observado en la Ilustración 3, se verificó que los puntajes obtenidos por los estudiantes tuvieron un comportamiento simétrico o normal (curva de gauss) para la dimensión “Motivación inspiracional”.

Dimensión 4: Estimulación intelectual

Tabla 14.

Estadística de la dimensión “Estimulación intelectual”

Estadísticos		
Estimulación intelectual		
N	Válidos	100
	Perdidos	0
Media		14,3200
Desv. típ.		2,04436
Mínimo		9,00
Máximo		20,00
Percentiles	25	13,0000
	50	14,0000
	75	15,7500

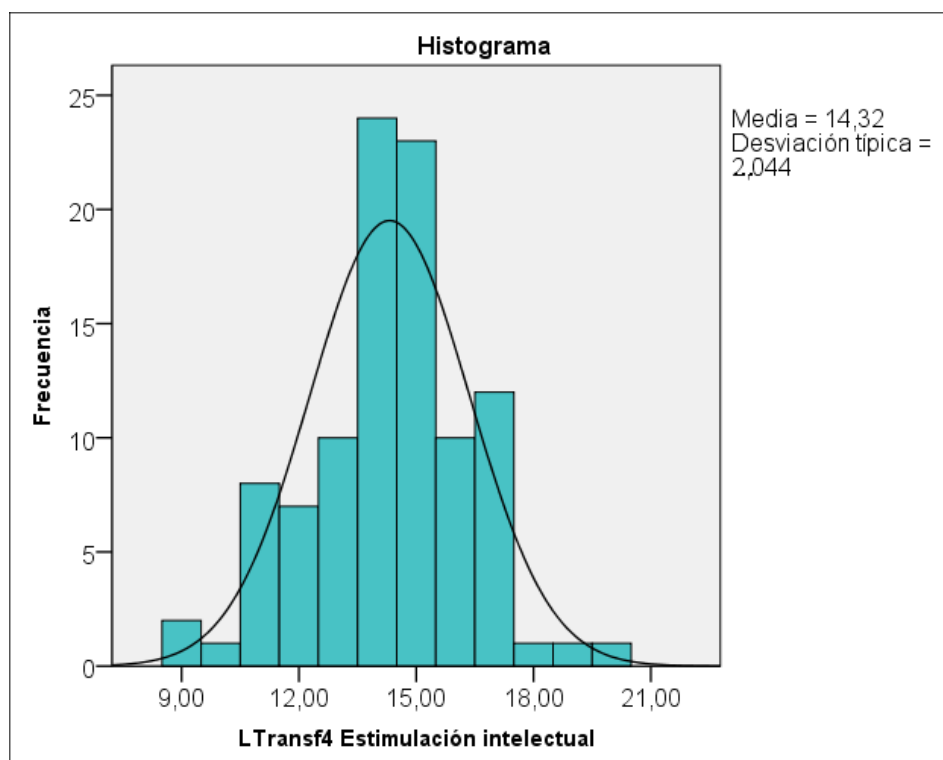
Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

En la dimensión “Estimulación intelectual”, se observó un puntaje promedio de 14,32 puntos bajo una escala vigesimal, siendo el menor valor de 9 puntos y el mayor valor de 20 puntos. También indicar que el 25% de los alumnos obtuvieron un puntaje promedio igual o inferior a 13,00 puntos y, asimismo, un 25% de los estudiantes obtuvieron un puntaje promedio igual o superior a 15,75 puntos.

También, gráficamente de acuerdo a lo observado en la Ilustración 4, se verificó que los puntajes obtenidos por los estudiantes tuvieron un comportamiento simétrico o normal (curva de gauss) para la dimensión “Estimulación intelectual”.

Ilustración 4.

Estadística de la dimensión “Estimulación intelectual”



Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

Dimensión 5: Consideración individualizada

Tabla 15.

Estadística de la dimensión “Consideración individualizada”

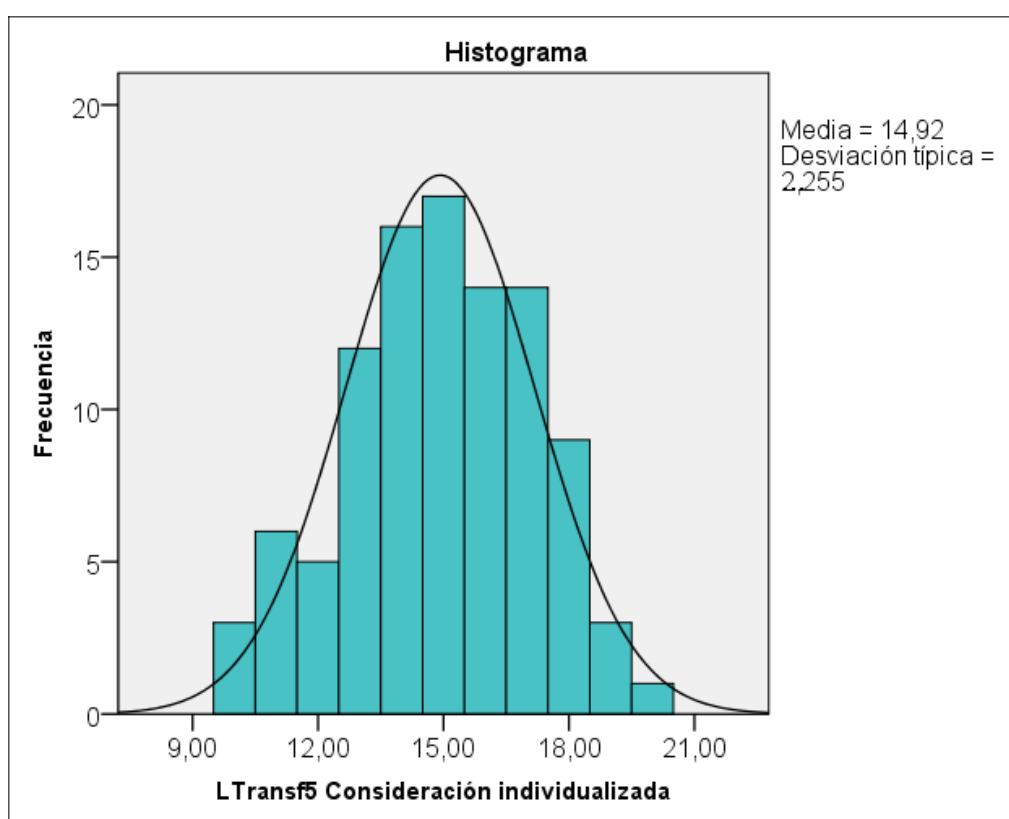
Estadísticos		
Consideración individualizada		
N	Válidos	100
	Perdidos	0
Media		14,9200
Desv. típ.		2,25487
Mínimo		10,00
Máximo		20,00
Percentiles	25	13,0000
	50	15,0000
	75	17,0000

Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

En la dimensión “Consideración individualizada”, se observó un puntaje promedio de 14,92 puntos bajo una escala vigesimal, siendo el menor valor de 10 puntos y el mayor valor de 20 puntos. También indicar que el 25% de los alumnos obtuvieron un puntaje promedio igual o inferior a 13,00 puntos y, asimismo, un 25% de los estudiantes obtuvieron un puntaje promedio igual o superior a 17,00 puntos.

Ilustración 5.

Estadística de la dimensión “Consideración individualizada”

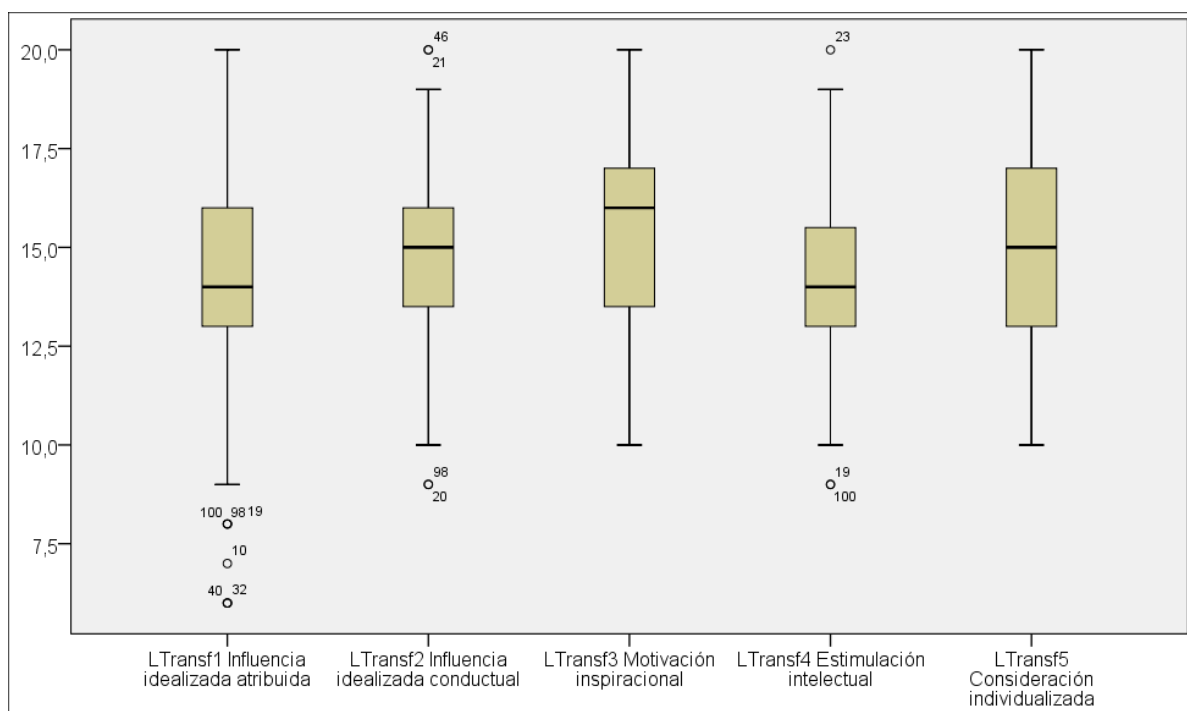


Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

También, gráficamente de acuerdo a lo observado en la Ilustración 5 se verificó que los puntajes obtenidos por los estudiantes tuvieron un comportamiento simétrico o normal (curva de Gauss) para la dimensión “Consideración individualizada”.

Ilustración 6.

Comparativo de puntajes en las dimensiones del Liderazgo Transformacional



Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

En general, en el gráfico de cajas se observó que los estudiantes obtuvieron mejor puntaje promedio (15,47 puntos) en la dimensión “Motivación inspiracional”, en comparación con las otras cuatro dimensiones del Liderazgo transformacional. también se observó que hubo estudiantes que obtuvieron puntajes pequeños en la dimensión “Influencia Idealizada Atribuida” y, asimismo, hubo estudiantes que obtuvieron puntajes altos en las dimensiones “Influencia Idealizada Conductual” y “Estimulación Intelectual”.

4.2.2. Hábito de estudio

Dimensión 1: Forma de estudio

Tabla 16.

Estadísticas de la dimensión “Forma de estudio”

Estadísticos		
HE1 Forma de estudio		
N	Válidos	100
	Perdidos	0
Media		8,0700
Mínimo		3,00
Máximo		12,00
Percentiles	25	7,0000
	50	8,0000
	75	9,0000

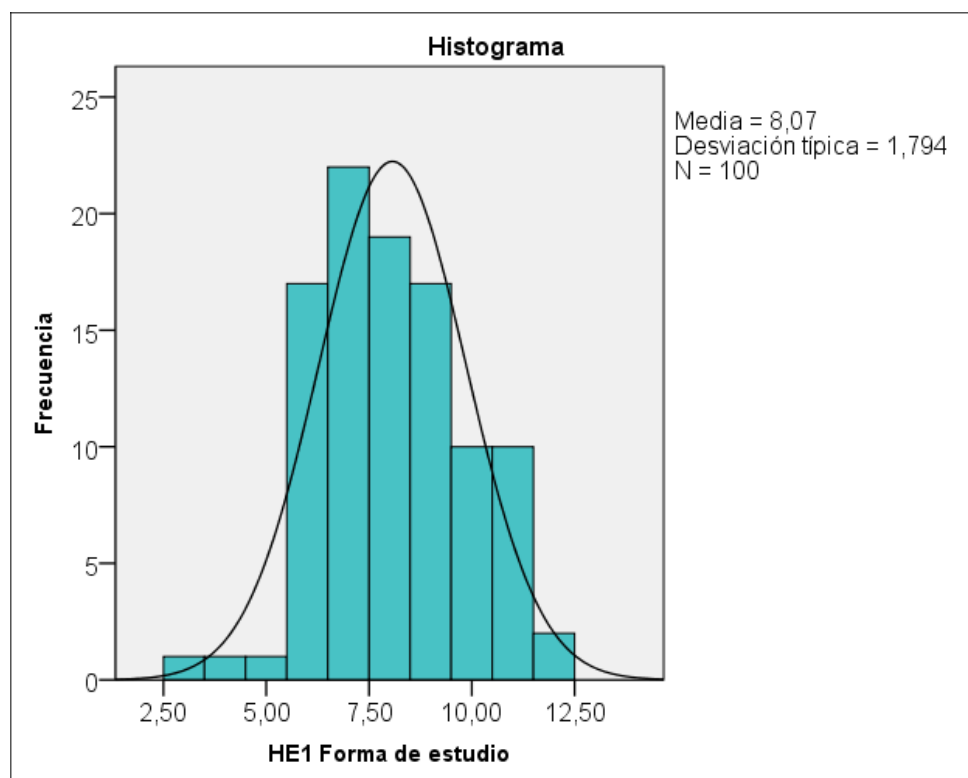
Fuente: Resultados Inventario de Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

En la dimensión “Forma de estudio”, se observó que el puntaje promedio se situó en 8 puntos sobre 12 posibles, siendo el menor valor de 3 puntos y el mayor valor de 12 puntos. También se observó que el 25% de los estudiantes registraron un puntaje igual o superior a 9 puntos.

Gráficamente de acuerdo a lo observado en la Ilustración 7 se verificó que los puntajes obtenidos por los estudiantes tuvieron un comportamiento simétrico o normal (curva de gauss) para la dimensión “Forma de estudio”.

Ilustración 7.

Estadísticas de la dimensión “Forma de estudio”



Fuente: Resultados Inventario de Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

Dimensión 2: Resolución de tareas

Tabla 17.

Estadísticas de la dimensión “Resolución de tareas”

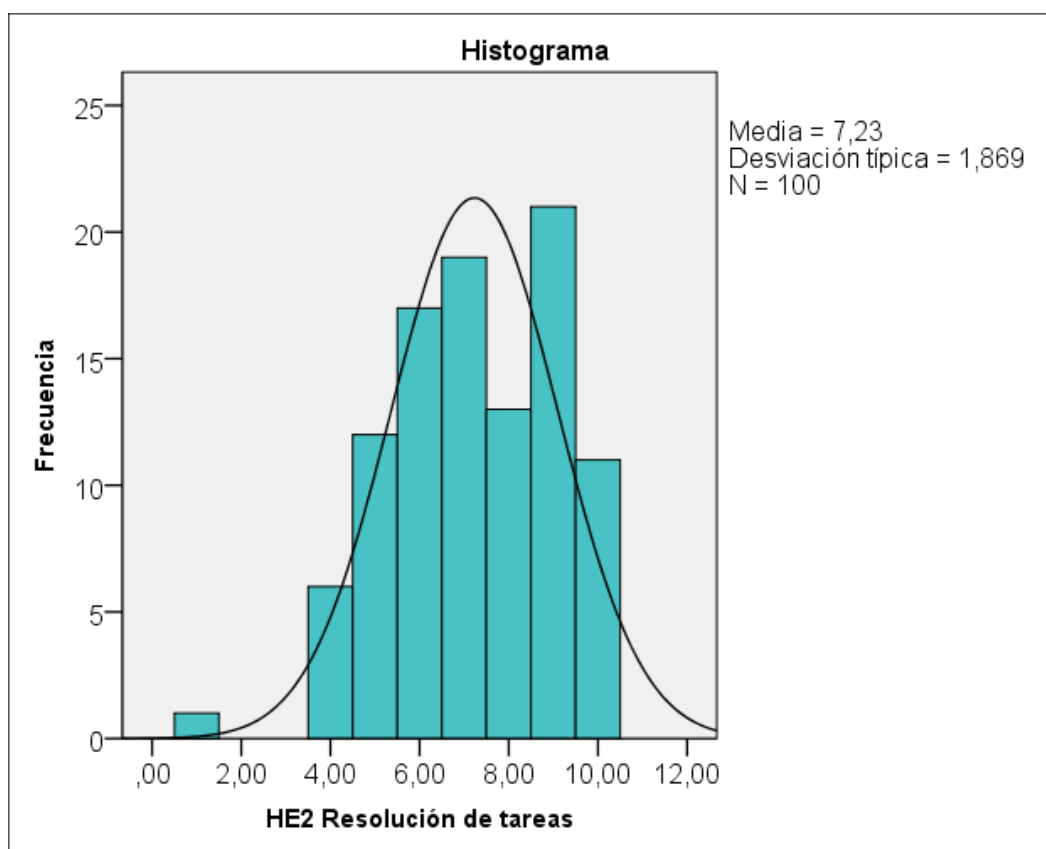
Estadísticos		
HE2 Resolución de tareas		
N	Válidos	100
	Perdidos	0
Media		7,2300
Mínimo		1,00
Máximo		10,00
Percentiles	25	6,0000
	50	7,0000
	75	9,0000

Fuente: Resultados Inventario de Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM
Elaboración: Propia.

En la dimensión “Resolución de tareas”, se observó que el puntaje promedio se situó en 7,2 puntos sobre 10 posibles, siendo el menor valor de 1 punto y el mayor valor de 10 puntos. También se observó que el 25% de los estudiantes registraron un puntaje igual o superior a 9 puntos.

Ilustración 8.

Estadísticas de la dimensión “Resolución de tareas”



Fuente: Resultados Inventario de Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

Gráficamente de acuerdo a lo observado en la Ilustración 8 se verificó que los puntajes obtenidos por los estudiantes tuvieron un comportamiento simétrico o normal (curva de gauss) para la dimensión “Resolución de tareas”.

Dimensión 3: Preparación de exámenes

Tabla 18.

Estadísticas de la dimensión “Preparación de exámenes”

Estadísticos		
HE3 Preparación de exámenes		
N	Válidos	100
	Perdidos	0
Media		7,7800
Mínimo		2,00
Máximo		11,00
Percentiles	25	6,0000
	50	8,0000
	75	9,0000

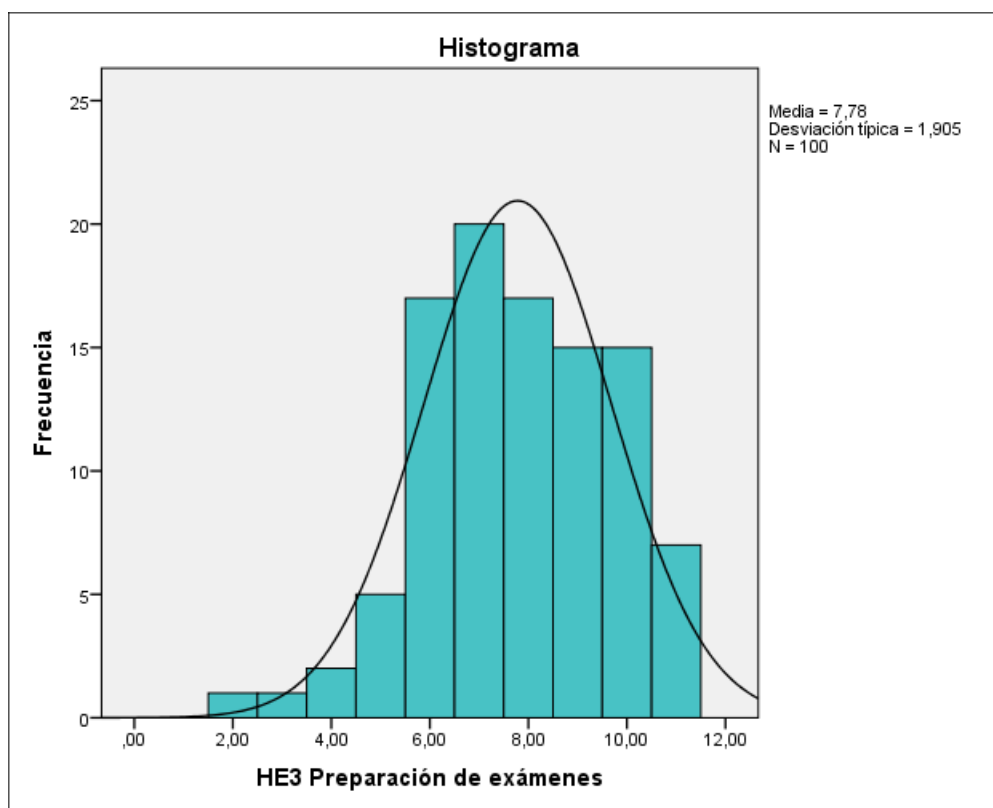
Fuente: Resultados Inventario de Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM
Elaboración: Propia.

En la dimensión “Preparación de exámenes”, se observó que el puntaje promedio se situó en 7,78 puntos sobre 11 posibles, siendo el menor valor de 2 puntos y el mayor valor de 11 puntos. También se observó que el 25% de los estudiantes registraron un puntaje igual o superior a 9 puntos.

Gráficamente de acuerdo a lo observado en la Ilustración 9 se verificó que los puntajes obtenidos por los estudiantes tuvieron un comportamiento simétrico o normal (curva de gauss) para la dimensión “Preparación de exámenes”.

Ilustración 9.

Estadísticas de la dimensión “Preparación de exámenes”



Fuente: Resultados Inventario de Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

Dimensión 4: Forma de escuchar la clase

Tabla 19.

Estadísticas de la dimensión “Forma de escuchar la clase”

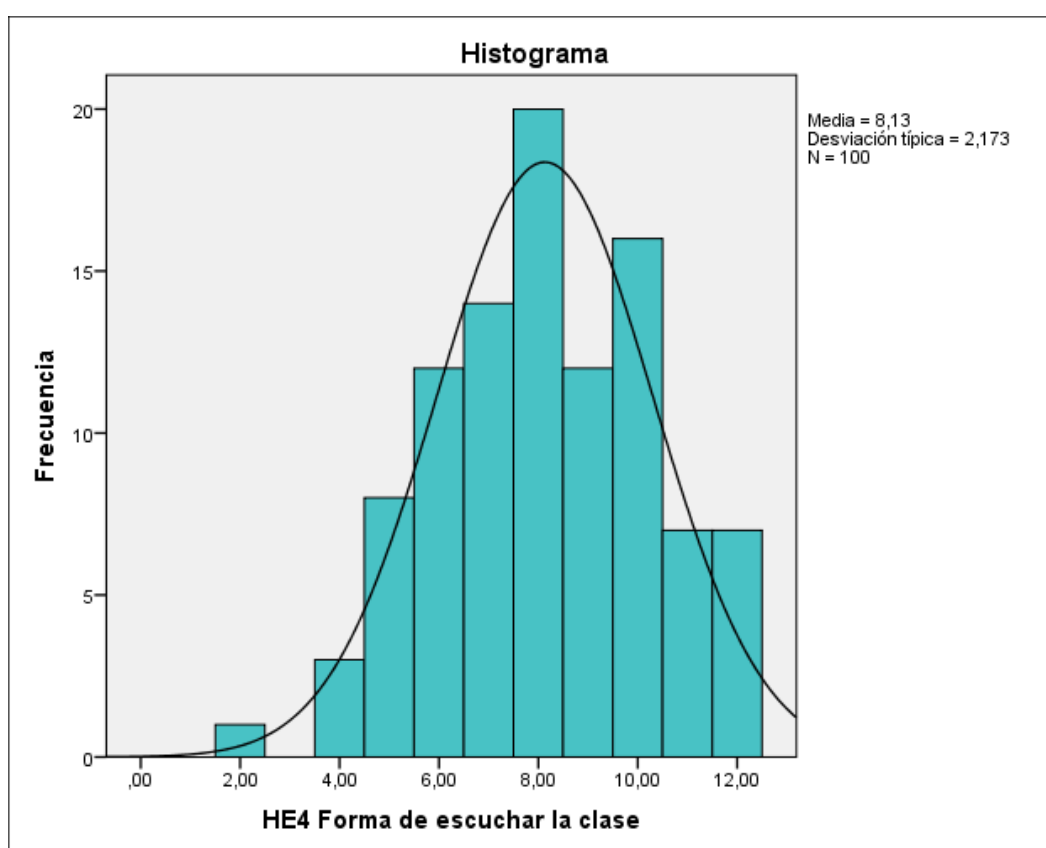
Estadísticos		
HE4 Forma de escuchar la clase		
N	Válidos	100
	Perdidos	0
Media		8,1300
Mínimo		2,00
Máximo		12,00
Percentiles	25	7,0000
	50	8,0000
	75	10,0000

Fuente: Resultados Inventario de Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM
Elaboración: Propia.

En la dimensión “Forma de escuchar la clase”, se observó que el puntaje promedio se situó en 8,13 puntos sobre 12 posibles, siendo el menor valor de 2 puntos y el mayor valor de 12 puntos. También se observó que el 25% de los estudiantes registraron un puntaje igual o superior a 10 puntos.

Ilustración 10.

Estadísticas de la dimensión “Forma de escuchar la clase”



Fuente: Resultados Inventario de Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM
Elaboración: Propia.

Gráficamente de acuerdo a lo observado en la Ilustración 10 se verificó que los puntajes obtenidos por los estudiantes tuvieron un comportamiento simétrico o normal (curva de gauss) para la dimensión “Preparación de exámenes”.

Dimensión 5: Acompañamiento al estudio

Tabla 20.

Estadísticas de la dimensión “Acompañamiento al estudio”

Estadísticos		
HE5 Acompañamiento al estudio		
N	Válidos	100
	Perdidos	0
Media		5,5300
Mínimo		1,00
Máximo		8,00
Percentiles	25	4,2500
	50	6,0000
	75	7,0000

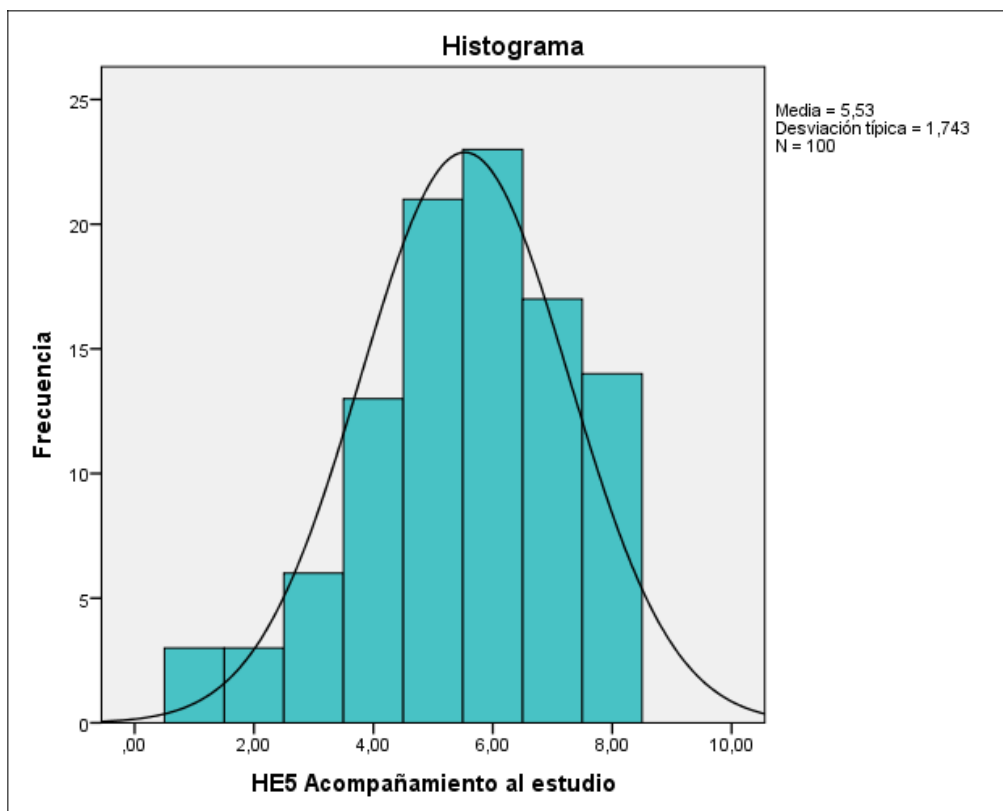
Fuente: Resultados Inventario de Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM
Elaboración: Propia.

En la dimensión “Forma de escuchar la clase”, se observó que el puntaje promedio se situó en 5,53 puntos sobre 8 posibles, siendo el menor valor de 1 punto y el mayor valor de 8 puntos. También se observó que el 25% de los estudiantes registraron un puntaje igual o superior a 7 puntos.

Gráficamente de acuerdo a lo observado en la Ilustración 11 se verificó que los puntajes obtenidos por los estudiantes tuvieron un comportamiento simétrico o normal (curva de gauss) para la dimensión “Acompañamiento al estudio”.

Ilustración 11.

Estadísticas de la dimensión “Acompañamiento al estudio”



Fuente: Resultados Inventario de Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM
Elaboración: Propia.

4.3. Análisis inferencial

4.3.1. Normalidad

La prueba de normalidad permitió evaluar la distribución normal de los datos. En efecto, para ello se tienen dos tipos de pruebas: (1) El test de Kolmogórov-Smirnov para muestras mayores a 30, y (2) El test de Shapiro Wilk para muestra menores o iguales a 30.

Tabla 21.

Prueba de normalidad de los instrumentos Liderazgo Transformacional y Hábitos de Estudio

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,189	100	,000	,920	100	,000
Influencia idealizada	,171	100	,000	,936	100	,000
Influencia idealizada conductual	,125	100	,001	,972	100	,033
Motivación inspiracional	,124	100	,001	,967	100	,013
Estimulación intelectual	,158	100	,000	,965	100	,010
Consideración individualizada	,094	100	,029	,973	100	,039
Hábitos de estudio	,078	100	,141	,989	100	,552
Forma de estudio	,145	100	,000	,955	100	,002
Resolución de tareas	,148	100	,000	,940	100	,000
Preparación de exámenes	,119	100	,001	,957	100	,003
Forma de escuchar la clase	,105	100	,008	,969	100	,019
Acompañamiento al estudio	,146	100	,000	,935	100	,000

Fuente: Resultados MLQ Form 5x – Short y Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

En la prueba de normalidad se definieron las hipótesis:

H0: Los datos tienen distribución normal

H1: Los datos no tienen distribución normal

Rechazo H0 si el valor Sig < 0.05.

Tomando en consideración que el tamaño de muestra $n = 100$, la prueba adecuada para evaluar normalidad fue la de Kolmogorov-Smirnov. Al respecto, se observó que todos los valores Sig. (p valor), excepto el instrumento Hábitos de Estudio, fueron menores a 0.05, lo cual significa que no existe distribución normal. Para el caso del instrumento Hábitos de Estudio con valor Sig. = 0,552 > 0,05, se observó que si existe distribución normal.

En conclusión, teniendo presente los resultados de normalidad y no normalidad de los datos, se eligió Rho de Spearman para comprobar las hipótesis que son detalladas a continuación.

4.3.2. Comprobación de la Hipótesis General

Formulación de hipótesis

H0: No existe relación directa Liderazgo Transformacional y Hábitos de estudio en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

H1: Existe relación directa Liderazgo Transformacional y Hábitos de estudio en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Criterios de decisión

Si $\text{Sig} > 0.05$ No se rechaza la hipótesis nula

Si $\text{Sig} < 0.05$ Se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de Prueba

Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 22.

Prueba de correlación entre los instrumentos Liderazgo Transformacional y Hábitos de estudio

		Correlaciones		
			Instrumento Liderazgo Transformacional	Instrumento Hábitos de estudio
Rho de Spearman	Instrumento Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,404**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Instrumento Hábitos de estudio	Coeficiente de correlación	,404**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados MLQ Form 5x – Short y Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

Decisión

De acuerdo a los resultados expuestos en la Prueba de Correlación Rho de Spearman, se obtuvo un valor igual a 0,404, lo cual ha confirmado una “MODERADA” relación entre el Liderazgo Transformacional y los Hábitos de estudio en los alumnos de Posgrado de la FCM de la UNMSM. En conclusión, se confirma la Hipótesis General.

4.3.3. Comprobación de la Hipótesis específica 1

Formulación de hipótesis

H0: No existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Forma de estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

H1: Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Forma de estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Criterios de decisión

Si Sig > 0.05 No se rechaza la hipótesis nula

Si Sig < 0.05 Se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de Prueba

Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 23.

Prueba de correlación entre el instrumento Liderazgo Transformacional y la dimensión de Hábitos de Estudio "Forma de estudio"

		Correlaciones		
			Instrumento Liderazgo Transformacional	Forma de estudio
Rho de Spearman	Instrumento Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Forma de estudio	N	100	100
		Coefficiente de correlación	,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados MLQ Form 5x – Short y Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM.

Elaboración: Propia.

Decisión

De acuerdo a los resultados expuestos en la Prueba de Correlación Rho de Spearman, se observó un valor igual a 0,465, lo cual ha confirmado una “MODERADA” relación entre el Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Forma de estudio” en los

alumnos de Posgrado de la FCM de la UNMSM. En conclusión, se confirma la Hipótesis Específica 1.

4.3.4. Comprobación de la Hipótesis específica 2

Formulación de hipótesis

H0: No existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Resolución de tareas” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

H1: Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Resolución de tareas” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Criterios de decisión

Si Sig > 0.05 No se rechaza la hipótesis nula

Si Sig < 0.05 Se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de Prueba

Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 24

Prueba de correlación entre el instrumento Liderazgo Transformacional y la dimensión de Hábitos de Estudio “Resolución de tareas”

		Correlaciones			
			Instrumento Liderazgo Transformacional	Resolución de tareas	
Rho de Spearman	Instrumento Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,401**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	100	100	
	Resolución de tareas		Coeficiente de correlación	,401**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Resultados MLQ Form 5x – Short y Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

Decisión

De acuerdo a los resultados expuestos en la Prueba de Correlación Rho de Spearman, se observó un valor igual a 0,401, lo cual ha confirmado una “MODERADA” relación entre el Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Resolución de tareas” en los alumnos de Posgrado de la FCM de la UNMSM. En conclusión, se confirma la Hipótesis Específica 2.

4.3.5. Comprobación de la Hipótesis específica 3

Formulación de hipótesis

H0: No existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Preparación de exámenes” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

H1: Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Preparación de exámenes” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Criterios de decisión

Si Sig >0.05 No se rechaza la hipótesis nula

Si Sig <0.05 Se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de Prueba

Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 25.

Prueba de correlación entre el instrumento Liderazgo Transformacional y la dimensión de Hábitos de Estudio “Preparación de exámenes”

			Correlaciones		
			Instrumento Liderazgo Transformacional	Preparación de exámenes	
Rho de Spearman	Instrumento Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,344**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
	Preparación de exámenes	Coefficiente de correlación	,344**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
			N	100	100

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados MLQ Form 5x – Short y Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM.

Elaboración: Propia.

Decisión

De acuerdo a los resultados expuestos en la Prueba de Correlación Rho de Spearman, se observó un valor igual a 0,344, lo cual ha confirmado una “BAJA” relación entre el Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Preparación de exámenes” en los alumnos de Posgrado de la FCM de la UNMSM. En conclusión, no se confirma la Hipótesis Específica 3.

4.3.6. Comprobación de la Hipótesis específica 4

Formulación de hipótesis

H0: No existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Forma de escuchar clase” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

H1: Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Forma de escuchar clase” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Criterios de decisión

Si $\text{Sig} > 0.05$ No se rechaza la hipótesis nula

Si $\text{Sig} < 0.05$ Se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de Prueba

Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 26.

Prueba de correlación entre el instrumento Liderazgo Transformacional y la dimensión de Hábitos de Estudio “Forma de escuchar la clase”

Correlaciones					
			Instrumento Liderazgo Transformacional	Forma de escuchar la clase	
Rho de Spearman	Instrumento Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,091	
		Sig. (bilateral)	.	,368	
			N	100	100
	Forma de escuchar la clase	Coeficiente de correlación	,091	1,000	
		Sig. (bilateral)	,368	.	
			N	100	100

Fuente: Resultados MLQ Form 5x – Short y Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

Decisión

De acuerdo a los resultados expuestos en la Prueba de Correlación Rho de Spearman, se observó un valor igual a 0,091, lo cual ha confirmado una “MUY BAJA” relación entre el Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Forma de escuchar la clase” en los alumnos de Posgrado de la FCM de la UNMSM. En conclusión, no se confirma la Hipótesis Específica 4.

4.3.7. Comprobación de la Hipótesis específica 5

Formulación de hipótesis

H0: No existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Acompañamiento al estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

H1: Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Acompañamiento al estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Criterios de decisión

Si $\text{Sig} > 0.05$ No se rechaza la hipótesis nula

Si $\text{Sig} < 0.05$ Se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de Prueba

Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 27.

Prueba de correlación entre el instrumento Liderazgo Transformacional y la dimensión de Hábitos de Estudio “Forma de escuchar la clase”

		Correlaciones		
			Instrumento Liderazgo Transformacional	Acompañamiento al estudio
Rho de Spearman	Instrumento Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,191
		Sig. (bilateral)	.	,057
		N	100	100
	Acompañamiento al estudio	Coefficiente de correlación	,191	1,000
		Sig. (bilateral)	,057	.
		N	100	100

Fuente: Resultados MLQ Form 5x – Short y Hábitos de estudio CASM – 85, Rev. 98, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia.

Decisión

De acuerdo a los resultados expuestos en la Prueba de Correlación Rho de Spearman, se observó un valor igual a 0,191, lo cual ha confirmado una “MUY BAJA” relación entre el Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Acompañamiento al estudio” en los alumnos de Posgrado de la FCM de la UNMSM. En conclusión, no se confirma la Hipótesis Específica 5.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación se centró en determinar si hay relación entre el Liderazgo Transformacional y los Hábitos de estudio en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM. En ese sentido, a la luz de los resultados y tomando como tamaño de muestra a 100 estudiantes, se ha demostrado que existe una asociación estadística entre tales variables objeto de estudio, y cuya validez se ha sustentado en la confiabilidad de los instrumentos Multifactor Leadership Questionnaire (Alfa de Cronbach=0,838) y Hábitos de Estudio CASM-85 (Alfa de Cronbach=0, 775) así como también en el estadístico Rho de Spearman (Rho= de 0,404). Precisar también que, a nivel de dimensiones, se corroboró una significativa asociación estadística entre el Liderazgo Transformacional y los hábitos “Forma de estudio” (Rho= de 0,465) y “Resolución de tareas” (Rho= de 0,401).

En ese orden de ideas, hay que enfatizar que el Liderazgo Transformacional tiene por característica transformar el comportamiento de las personas, es decir, se encarga de fortalecer sus habilidades, los motiva y hace prevalecer el interés del grupo antes que el propio, teniendo así una principal incidencia en las actitudes, creencias, pensamientos y hábitos de las personas. Bajo tal premisa es que, efectivamente podemos decir que existe una concordancia entre el marco teórico del Liderazgo Transformacional y los Hábitos de Estudio, dado que para ser un líder transformacional se requiere, no solo ser capaz de

modificar los hábitos de las personas, sino también de modificar y mejorar los propios, es por ello que un líder no sólo nace con tales capacidades sino también se forma.

También precisar que dentro de los principales rasgos de un líder transformacional, se encuentra la dimensión “**Estimulación intelectual**”, la cual está orientado a la creatividad, al raciocinio, al evaluar las cosas desde distintos puntos de vista y de esta forma dar solución a los problemas que acontezcan; características que, también forman parte o están relacionadas con las dimensiones “**Forma de estudio**” y “**Resolución de tareas**”, por cuanto se requieren de tales habilidades para comprender lo que se lee (Dimensión Forma de Estudio) y para responder y dar solución a los problemas pertinentes (Dimensión Resolución de tareas).

Particularmente, podemos citar a Parra y Márceles (2015), que refiere de la investigación de Martínez & Otros, que “el líder propende al emprendimiento en sus colaboradores, desde un enfoque de desarrollo humano integral, el cual permite a estos trabajadores construir conocimientos y desarrollar hábitos, actitudes y valores necesarios para generar acciones orientadas al mejoramiento personal y a la transformación del entorno y de la sociedad. (pág. 145). Dentro de esta perspectiva, podemos inferir que estamos ante un tipo de liderazgo transformacional y que la misma se sustenta o está relacionada con los hábitos de las personas.

También citando el antecedente de Asencio (2015), tenemos que el mismo se relaciona con nuestro estudio dado que su investigación indica la existencia del liderazgo transformacional, y este sigue la misma línea de nuestro estudio, donde se confirma que los estudiantes de Postgrado de la FCM tienen características de líder transformacional al obtener puntajes que oscilan entre un mínimo de 13,70 y 15,47 puntos, bajo un puntaje máximo de 20 puntos. Sin embargo, tales resultados no están relacionados con los mostrados en la investigación de Díaz y Quiñonez (2018), dado que el 67,6% de los docentes

encuestados consideran que el liderazgo transformacional del director es deficiente, o simplemente no existe líder transformacional.

En relación al estudio de Chacón (2016), en la misma se identificó que existe relación estadística entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Al respecto, estos resultados guardan relación con nuestra investigación en el sentido de que los estudiantes de Postgrado de la FCM tienen un semblante de líder transformacional, con característica de ser motivadores, atentos, estimuladores intelectualmente, e imitados, componentes que coadyuvan a trabajar en un ambiente de trabajo tranquilo y agradable.

Por otro lado, la investigación de Cortés (2017), detalla que para la variable Hábitos de Estudio, en promedio, los estudiantes se encuentran dentro de la categoría Normal, con un mejor desempeño del género masculino. Estos resultados difieren con nuestro estudio en el sentido que las dimensiones de Formas de estudio (8,07), Resolución de Tareas (7,23), Preparación de exámenes (7,78) y Forma de escuchar la clase (8,13), presentan puntajes sobresalientes teniendo como base un máximo de 10 puntos. Se exceptúa el caso de la dimensión Acompañamiento al estudio (5,53), que registra un puntaje normal. Sin embargo, teóricamente guardan relación con el estudio de Magaña y Martínez (2017), en el sentido de que mejores hábitos de estudio tienen una influencia positiva en el rendimiento académico.

CONCLUSIONES

- Con respecto a la Hipótesis General, concerniente a que si hay relación directa entre Liderazgo Transformacional y Hábitos de estudio en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, se corroboró estadísticamente y mediante el estadístico Rho de Spearman ($\rho=0,404$) que existe una relación “MODERADA” entre el Liderazgo Transformacional y los Hábitos de estudio.
- Con respecto a la Hipótesis Específica 1, concerniente a que si hay relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Forma de estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, se corroboró estadísticamente y mediante el estadístico Rho de Spearman ($\rho=0,465$), que existe una “MODERADA” relación entre el Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Forma de estudio”.
- Con respecto a la Hipótesis Específica 2, concerniente a que si hay relación entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Resolución de tareas” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, se corroboró estadísticamente y mediante el estadístico Rho de Spearman ($\rho=0,401$), que existe una “MODERADA” relación entre el Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Resolución de tareas”.

- Con respecto a la Hipótesis Específica 3, concerniente a que si hay relación entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Preparación de exámenes” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, se corroboró estadísticamente y mediante el estadístico Rho de Spearman ($\rho=0,344$), existe una “BAJA” relación entre el Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Preparación de exámenes”.

- Con respecto a la Hipótesis Específica 4, concerniente a que si hay relación entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Forma de escuchar la clase” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, se corroboró estadísticamente y mediante el estadístico Rho de Spearman ($\rho=0,091$), que existe una “MUY BAJA” relación entre el Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Forma de escuchar la clase”.

- Con respecto a la Hipótesis Específica 5, concerniente a que si hay relación entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Acompañamiento al estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, se corroboró estadísticamente y mediante el estadístico Rho de Spearman ($\rho=0,191$), que existe una “MUY BAJA” relación entre el Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Acompañamiento al estudio”.

RECOMENDACIONES

- Sugerimos concientizar a los docentes sobre la importancia que tiene el liderazgo transformacional y los hábitos de estudio en los estudiantes, con el objeto de que los mismos propicien su práctica mediante el desarrollo de actividades en el aula.

- Sugerimos proveer servicios donde los estudiantes puedan conocer acerca del liderazgo transformacional y los hábitos de estudio que poseen, a efectos de mejorar sus propias capacidades por cuanto las mismas son altamente demandadas y reconocidas en el mercado laboral.

- Sugerimos continuar desarrollando investigaciones en otros ámbitos de estudio dirigidas a conocer el Liderazgo Transformacional, los Hábitos de Estudio, e incluso la relación entre los mismos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguilar, O. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en Educación Superior Tecnológica de Huariaca–Pasco, 2017*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Aliaga E. (2015). *Clima Familiar, Hábitos de estudio y su relación con la evaluación académica del pregrado de la Universidad SISE, Lima 2014*. Universidad SISE, Lima, Perú.
- Alva, C., Gutiérrez, G. (2016). La relación del estilo de liderazgo de los supervisores y coordinadores con la intención de rotación de los colaboradores: Evidencia en la Gerencia de operaciones de una Empresa Privada Transnacional, en el rubro de servicios de manejo de información. Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Alvarado, K., Parodi, G. y Ruiz, M. (2016). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada. Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Alvarez M. y Fernández R. (2013). CHTE: Cuestionario de Hábitos y Técnicas de estudio. Madrid, España. Ediciones, S.A.U.
- Borda, M. (2016). Relación entre hábitos de estudio y rendimiento académico en alumnos de la Especialidad de Educación Inicial y computación e informática del Instituto Superior Pedagógico Puno–2015.
- Chacón G. (2016). *Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

- Depaz, M., Celis V., Cobián J. y Solis. C. (2014). *Actitudes y Estilos de Liderazgo en Ejecutivas en el Perú*. CENTRUM, Lima, Perú.
- Durán, M. y Castañeda, D. (2015). Relación entre Liderazgo Transformacional y Transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18 (1), 135-147.
- Guevara, J. (2017). *Hábitos de estudio en estudiantes del primer ciclo de contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Cima's de Lima*. CIMAS, Lima, Perú.
- Hereira, A. (2017). Hábitos de estudio y rendimiento académico en estudiantes del grado undécimo de dos colegios adventistas del norte de Colombia.
- Hernández, C. A., Rodríguez, N., & Vargas, Á. (2012). Los hábitos de estudio y motivación para el aprendizaje de los alumnos en tres carreras de ingeniería en un tecnológico federal de la ciudad de México. *Revista de la educación superior*, 41(163), 67-87.
- Huaratapairo L. (2018). *Técnicas de estudio*. Universidad Científica del Perú, Lima, Perú.
- Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Llacsá, J. (2010). Los hábitos de estudio, autoestima y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú.
- Mamani R. y Valle C. (2018). *Inteligencia emocional, Hábitos de estudio y Rendimiento académico en estudiantes del quinto año de secundaria del distrito de Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Manosalva, P. y Vergara, P. (2012). Estudio Comparativo de los estilos de liderazgo presentes en los Organismos Públicos de la Ciudad de Punta Arenas. Universidad de Magallanes, Punta Arenas, Chile.

- Martínez, J., Cardeño, E., Ramírez, W., y Durán, S. (2017). Liderazgo transformacional como estrategia de adaptación en la gestión logística empresarial. *Desarrollo Gerencial*, 9(2), 140-157.
- Mendoza, M., y Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14(1).
- Mino, M. (2016). Liderazgo y Satisfacción Laboral en la Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – 2014. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Nader, M., y Castro, A. (2007). Diferencias en los estilos de liderazgo entre líderes de alto y bajo nivel. Un estudio comparativo. *Perspectivas en psicología*, 4(1), 51-58.
- Oseda, D., Chávez, A. y Castro, W. (2016). Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 6(1).
- Ramírez, J. y Sgambatti, V. (2008). Liderazgo transformacional y transaccional en estudiantes de postgrados en gerencia del Área Metropolitana de Caracas. *Visión gerencial*, (2), 403-416.
- Robinson, V., Lloyd, C. y Rowe, K. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. *REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(4), 13-40.
- Salas, A. (2013). Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Sarabia, E. (2012). Los hábitos de estudio y el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto a séptimo de Básica de la Escuela Particular Quito Norte de la ciudad Q.D.M. Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.

Silva, Y., Olsen, C., Pezzi, L., y Sanjurjo, N. (2016). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. *Psicoperspectivas*, 15(3), 146-157.

Terry, L. (2008). *Hábitos de estudio y autoeficacia percibida en estudiantes universitarios, con y son riesgo académico*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Torres, M. y Riaga, C. (1999). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto. *Burns*, 9-13.

Yáñez, P. (2016). El proceso de aprendizaje: Fases y elementos fundamentales. *Revista San Gregorio*, 1(11), 70-81.

ANEXOS**Anexo 1: Licencia de uso del instrumento Multifactor Leadership
Questionnaire (MLQ Form 5x - Short).**

<p>Multifactor Leadership Questionnaire</p> <p>Instrument (Leader and Rater Form)</p> <p>and Scoring Guide</p> <p>(Form 5X-Short)</p> <p>English and Spanish versions</p>
--

by Bruce Avolio and Bernard Bass

Published by Mind Garden, Inc.

info@mindgarden.com
www.mindgarden.com

IMPORTANT NOTE TO LICENSEE


If you have purchased a license to reproduce or administer a fixed number of copies of an existing Mind Garden instrument, manual, or workbook, you agree that it is your legal responsibility to compensate the copyright holder of this work -- via payment to Mind Garden -- for reproduction or administration in any medium. **Reproduction includes all forms of physical or electronic administration including online survey, handheld survey devices, etc.**

The copyright holder has agreed to grant a license to reproduce the specified number of copies of this document or instrument **within one year from the date of purchase**. **You agree that you or a person in your organization will be assigned to track the number of reproductions or administrations and will be responsible for compensating Mind Garden for any reproductions or administrations in excess of the number purchased.**

Copyright © 1995 Bruce Avolio and Bernard Bass. All Rights Reserved.

Anexo 2: Autorización de la institución donde se aplicó el instrumento

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

**FACULTAD DE CIENCIAS MATEMÁTICAS**
VICEDECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO

OFICIO N.º 313-FCM-UPG-19

Lima, 14 de agosto de 2019

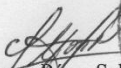
Señores
LIC. MARITZA MARCELO ATENCIA
LIC. WILMAN JOSUE LÍMACO NINAHUANCA
Presente


Asunto: Autorización para acceder a información de los estudiantes de posgrado para desarrollo de proyecto de investigación (tesis).
Referencia: Solicitud s/n de fecha 10 de enero de 2019

Es grato dirigirme a ustedes para expresarle mi cordial saludo y en relación a lo solicitado en el documento de la referencia, informarles que se ha autorizado a la secretaria de la Unidad de Posgrado para facilitar la base de datos de los alumnos de posgrado, para el desarrollo de la tesis titulada "*Liderazgo Transformacional y Estilos de aprendizaje en los estudiantes de posgrado de una Universidad de Lima*"

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para renovarles los sentimientos de mi distinguida consideración.

Atentamente,


Dr. Alfonso Pérez Salvatierra
DIRECTOR



/gladys

Ciudad Universitaria, Pabellón de Matemáticas
Calle Germán Amézcaga N° 375
Lima - Perú

Teléfono: 6197000, anexo 1603
Correo: posgrado.mat@gmail.com
Posgrado@matematicas.unmsm.pe

Lima, 10 de enero del 2019

Dr. ALFONSO PÉREZ SALVATIERRA
 Director de la UPG
 FACULTAD DE CIENCIAS MATEMÁTICAS
 UNMSM
 Presente. -

ASUNTO: Solicito acceso a correos electrónicos de los estudiantes de Posgrado de la Facultad de Ciencias Matemáticas.

Por medio de la presente tenemos por bien a saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que requerimos contar con su valioso apoyo para poder desarrollar los proyectos de investigación (tesis) que los suscritos vienen desarrollando en la Universidad San Martín de Porres, y cuyo título hace mención a lo siguiente:

Autor	Título	Objetivo General
Lic. Maritza Marcelo Atencia	Liderazgo Transformacional y Estilos de aprendizaje en los estudiantes de postgrado de una Universidad de Lima.	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los estilos de aprendizaje en los estudiantes de Postgrado de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
Lic. Wilman Josue Limaco Ninahuanca	Liderazgo Transformacional y Hábitos de Estudio en los estudiantes de postgrado de una Universidad de Lima.	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y hábitos de estudio en los estudiantes de Postgrado de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Cabe precisar, que la información recopilada será considerada como datos confidenciales y de uso estrictamente académico, y asimismo se contará con el consentimiento previo de los participantes por lo cual se les informará acerca de los objetivos de la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted respetuosamente nos pueda proporcionar la siguiente información y remitirla a través de los siguientes correos electrónicos maritzammarcel@gmail.com y sforza_eve@hotmail.com.

- Total de estudiantes, por cada tipo de postgrado.
- Lista de correos electrónicos de los estudiantes, por cada tipo de posgrado.

Agradecemos su apoyo.

Atentamente,



Nombre: Maritza Marcelo Atencia
 DNI 40480670



Nombre: W. Josue Limaco Ninahuanca
 DNI 41822847

Anexo 3: Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire

Multifactor Leadership Questionnaire (Cuestionario de liderazgo multifactor)

OBJETIVO:

El objetivo de este cuestionario es proporcionar una descripción del Liderazgo.

Por favor, responda todos los ítems. La información proporcionada tiene una finalidad netamente académica y será utilizada en una investigación sobre la relación de liderazgo en los centros del país.

Agradecemos de antemano su colaboración.

Marca con una X tu respuesta en las siguientes preguntas

N°	Pregunta	0	1	2	3	4
		Definitivamente no	De vez en cuando	Algunas veces	A menudo	Frecuentemente o casi siempre
1	Proveo ayuda a otros a cambio de sus esfuerzos					
2	Reviso las consideraciones importantes para asegurarme de su pertinencia					
3	No interfiero hasta que los problemas se tornan serios					
4	Enfoco mi atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de normas					
5	Evito involucrarme cuando surgen asuntos importantes					
6	Hablo acerca de mis variables y creencias más importantes					

N°	Pregunta	0	1	2	3	4
		Definitivamente no	De vez en cuando	Algunas veces	A menudo	Frecuentemente o casi siempre
7	Me ausento cuando se me necesita					
8	Busco perspectivas opuestas al solucionar problemas					
9	Hablo con optimismo acerca del futuro					
10	Inspiro orgullo en otros por relacionarse conmigo					
11	Discuto específicamente quien es responsable de alcanzar las metas de desempeño					
12	Espero a que las cosas salgan mal antes de tomar medidas					
13	Hablo con entusiasmo acerca de lo que se debe lograr					
14	Especifico la importancia de tener un fuerte sentido de propósito					
15	Dedico tiempo a enseñar y entrenar					
16	Aclaro lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño					
17	Demuestro que soy un fiel creyente de que "si no está quebrado, no lo arregle"					
18	Por el bien del grupo, sobrepaso el interés propio					
19	Trato a los demás como individuos, en vez de como miembros de un grupo					
20	Demuestro que los problemas deben ser crónicos antes de tomar acción					

N°	Pregunta	0	1	2	3	4
		Definitivamente no	De vez en cuando	Algunas veces	A menudo	Frecuentemente o casi siempre
21	Me comporto de manera tal que hace que los demás tengan respeto por mi					
22	Concentro toda mi atención en lidiar con errores, quejas y fallas					
23	Considero las consecuencias morales y éticas de las decisiones					
24	Doy seguimiento a todos los errores					
25	Demuestro un sentido de poder y confianza					
26	Articulo clara y convincentemente mi visión de futuro					
27	Para alcanzar los estándares, atiendo las debilidades					
28	Evito tomar decisiones					
29	Considero que cada individuo tiene diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones					
30	Hago que los demás vean los problemas desde diferentes perspectivas					
31	Ayudo a otros a desarrollar sus fortalezas					
32	Sugiero nuevas formas de ver cómo completar las tareas					
33	Me retraso en responder a preguntas urgentes					
34	Enfatizo la importancia de tener un sentido colectivo de misión					

N°	Pregunta	0	1	2	3	4
		Definitivamente no	De vez en cuando	Algunas veces	A menudo	Frecuentemente o casi siempre
35	Expreso satisfacción cuando los demás logran las expectativas					
36	Expreso confianza en que las metas serán logradas					
37	Soy efectivo en satisfacer las necesidades de los demás relacionadas con el trabajo					
38	Utilizo métodos de liderazgo satisfactorios					
39	Hago que los demás hagan más de lo que se espera que realicen					
40	Soy efectivo en representar a otros ante la autoridad máxima					
41	Trabajo con los demás de manera satisfactoria					
42	Promuevo en otros el deseo de tener éxito					
43	Soy efectivo en lograr los requerimientos organizacionales					
44	Motivo el interés de las personas para trabajar con más ahínco					
45	Lidero un grupo que es efectivo					

Anexo 4: Cuestionario Hábitos de Estudio CASM-85

Hábitos de estudio: Inventario de Hábitos de Estudios CASM-85. Revisión-98

OBJETIVO:

Este es un Inventario de Hábitos de Estudio, que le permitirá a usted conocer las formas dominantes de trabajo en su vida académica y de esa manera aislar aquellas conductas que puedan estar perjudicándole su éxito en el estudio. Para ello solo tiene que poner una X en el cuadro que mejor describa su caso particular. Procure contestar no según lo que debería hacer o hacen sus compañeros sino de la forma como usted estudia ahora

Marca con una X tu respuesta en las siguientes preguntas

I	¿COMO ESTUDIA USTED?	SIEMPRE NUNCA
1	Leo todo lo que tengo que estudiar subrayando los puntos más importantes	
2	Subrayo las palabras cuyo significado no sé.	
3	Regreso a los puntos subrayados con el propósito de aclararlo.	
4	Busco de inmediato en el diccionario el significado de las palabras que no sé.	
5	Me hago preguntas y me respondo en mi propio lenguaje lo que he comprendido.	
6	Luego escribo en mi propio lenguaje lo que he comprendido.	
7	Doy una leída parte por parte y repito varias veces hasta recitarlo de memoria.	
8	Tarto de memorizar todo lo que estudio.	
9	Repaso lo que he estudiado después de 4 a 8 horas.	
10	Me limito a dar una leída general a todo lo que tengo que estudiar.	
11	Trato de relacionar el tema que estoy estudiando con otros temas ya estudiados.	
12	Estudio sólo para los exámenes.	
II	¿CÓMO HACE UD. SUS TAREAS?	SIEMPRE NUNCA
13	Leo la pregunta, busco en el libro y escribo la respuesta casi como dice el libro.	
14	Leo la pregunta, busco en el libro, leo todo y luego contesto según como he comprendido.	

15	Las palabras que no entiendo, las escribo como están en el libro, sin averiguar su significado.
16	Le doy más importancia al orden y presentación del trabajo que a la comprensión del tema.
17	En mi casa me falta tiempo para terminar con mis tareas, las completo en el colegio preguntando a mis amigos.
18	Pido ayuda a mis padres u otras personas y dejo que me resuelvan todo o gran parte de la tarea.
19	Dejo para el último momento la ejecución de mis tareas por eso no las concluyo dentro del tiempo fijado.
20	Empiezo a resolver una tarea, me canso y paso a otra.
21	Cuando no puedo resolver una tarea me da rabia o mucha cólera y ya no lo hago.
22	Cuando tengo varias tareas empiezo por la más difícil y luego voy pasando a las más fáciles.
III	¿CÓMO PREPARA SUS EXAMENES? SIEMPRE NUNCA
23	Estudio por lo menos dos horas todos los días.
24	Espero que se fije fecha de un examen o paso para ponerme a estudiar.
25	Cuando hay paso oral, recién en el salón de clases me pongo a revisar mis apuntes.
26	Me pongo a estudiar el mismo día del examen.
27	Repaso momentos antes del examen.
28	Preparo un plagio por si acaso me olvido del tema.
29	Confío en que mi compañero me "sople" alguna respuesta en el momento del examen.
30	Confío en mi buena suerte por eso solo estudio aquellos temas que supongo que el profesor preguntará.
31	Cuando tengo dos o más exámenes el mismo día empiezo a estudiar por el tema más difícil y luego el más fácil.
32	Me presento a rendir mis exámenes sin haber concluido con el estudio de todo el tema.
33	Durante el examen se me confunden los temas, se me olvida lo que he estudiado.
IV	¿COMO ESCUCHA LAS CLASES? SIEMPRE NUNCA
34	Trato de tomar apuntes de todo lo que dice el profesor.
35	Solo tomo apuntes de las cosas más importantes.
36	Inmediatamente después de una clase ordeno mis apuntes.
38	Cuando el profesor utiliza alguna palabra que no se, levanto la mano y pido su significado.
38	Estoy más atento a las bromas de mis compañeros que a la clase.
39	Me canso rápidamente y me pongo a hacer otras cosas.

40	Cuando me aburro me pongo a jugar o a conversar con mi amigo.
41	Cuando no puedo tomar nota de lo que dice el profesor me aburro y lo dejo todo.
42	Cuando no entiendo un tema mi mente se pone a pensar soñando despierto.
43	Mis imaginaciones o fantasías me distraen durante las clases.
44	Durante las clases me distraigo pensando lo que voy a hacer a la salida.
45	Durante las clases me gustaría dormir o tal vez irme de clase.
V	¿QUE ACOMPAÑA SUS MOMENTOS DE ESTUDIO? SIEMPRE NUNCA
46	Requiero de música sea del radio o equipo de audio (mp3, mp4)
47	Requiero la compañía de la TV.
48	Requiero de tranquilidad y silencio.
49	Requiero de algún alimento que como mientras estudio.
50	Mi familia; que conversan, ven TV o escuchan música.
51	Interrupciones por parte de mis padres pidiéndome algún favor.
52	Interrupciones de visitas, amigos, que me quitan tiempo.
53	Interrupciones sociales; fiestas, paseos, citas, etc.

Anexo 5: Ficha técnica cuestionario Hábitos de Estudio CASM-85

I. DESCRIPCION GENERAL

1.1 FICHA TECNICA

NOMBRE	: Inventario de Hábitos de Estudio CASM-85 Revisión 98
AUTOR	: Luis Alberto Vicuña Peri
AÑO	: 1985 Revisado 1998
ADMINISTRACION	: Colectiva e Individual
DURACION	: 15 a 20 minutos (aprox.)
OBJETIVO	: Medición y Diagnóstico de los Hábitos de Estudio de alumnos de Educación secundaria y de los primeros años de la universidad y/o institutos superiores.
TIPO DE ITEM	: Cerrado dicotómico.
TIPIFICACION	: Baremo Dispersigráfico de conversión de puntuaciones directas a categorías de hábitos obtenidos con una muestra de 160 estudiantes de Lima Metropolitana e Ingresantes Universitarios y revisada en 1998 con 760 estudiantes.

Para proceder a la calificación se utiliza la clave que a continuación se reproduce:

ITEM	SIEMPRE	NUNCA	ITEM	SIEMPRE	NUNCA
1	1	0	28	0	1
2	1	0	29	0	1
3	1	0	30	0	1
4	1	0	31	1	0
5	1	0	32	0	1
6	1	0	33	0	1
7	0	1	34	0	1
8	0	1	35	1	0
9	1	0	36	1	0
10	0	1	37	1	0
11	1	0	38	0	1
12	0	1	39	0	1
13	0	1	40	0	1
14	1	0	41	0	1
15	0	1	42	0	1
16	0	1	43	0	1
17	0	1	44	0	1
18	0	1	45	0	1
19	0	1	46	0	1
20	0	1	47	0	1
21	0	1	48	1	0
22	1	0	49	0	1
23	1	0	50	0	1
24	0	1	51	0	1
25	0	1	52	0	1
26	0	1	53	0	1
27	0	1			

Anexo 6: Categorías del cuestionario Hábitos de Estudio CASM-85

CATEGORIAS	I	II	III	IV	V	TOTAL	PUNTAJE T
MUY POSITIVO	10 - 12	10	11	10 - 12	7 - 8	44 - 53	71 - 80
POSITIVO	8 - 9	8 - 9	9 - 10	8 - 9	6	36 - 43	61 - 70
TENDENCIA (+)	5 - 7	6 - 7	7 - 8	6 - 7	5	28 - 35	51 - 60
TENDENCIA (-)	3 - 4	3 - 5	4 - 6	4 - 5	4	18 - 27	41 - 50
NEGATIVO	1 - 2	1 - 2	2 - 3	2 - 3	1 - 3	9 - 17	31 - 40
MUY NEGATIVO	0	0	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 8	20 - 30
AREAS	I	II	III	IV	V	TOTAL	

Anexo 7: Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y HÁBITOS DE ESTUDIO EN LOS ESTUDIANTES DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MATEMÁTICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, LIMA – 2019.
AUTOR(ES):	WILMAN JOSUE LÍMACO NINAHUANCA

PROBLEMAS Problema general	OBJETIVOS Objetivo general	HIPÓTESIS Hipótesis general	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación hay entre Liderazgo Transformacional y Hábitos de Estudio en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?	Determinar la relación que hay entre el Liderazgo Transformacional y Hábitos de Estudios en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.	Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y Hábitos de estudio en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.	Hábitos de estudio	<ul style="list-style-type: none"> - Forma de estudio - Resolución de tareas - Preparación de exámenes - Forma de escuchar la clase - Acompañamiento al estudio 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: Cuantitativo • Nivel: Correlación • Diseño: No experimental • Unidad de análisis: Un estudiante de Posgrado de la FCM de la UNMSM.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Medios de Certificación (Fuente / Técnica)
¿Qué relación hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Forma de estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?	Determinar la relación que hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Forma de estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.	Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Forma de estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.		<ul style="list-style-type: none"> - Influencia idealizada conductual (IIC) - Influencia idealizada atribuida (IIA) - Motivación por inspiración (MI) - Estimulación intelectual (EI) - Consideración individualizada (CI) 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario Multifactorial de Liderazgo - MLQ Forma 5X Corta.
¿Qué relación hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Resolución de tareas” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?	Determinar la relación que hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Resolución de tareas” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.	Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Resolución de tareas” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.	Liderazgo transformacional		<ul style="list-style-type: none"> • Inventario de Hábitos de Estudios CASM – 85, Revisión-98.

¿Qué relación hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Preparación de exámenes” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?	Determinar la relación que hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Preparación de exámenes” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.	Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Preparación de exámenes” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.
¿Qué relación hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Forma de escuchar la clase” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?	Determinar la relación que hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Forma de escuchar la clase” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.	Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Forma de escuchar la clase” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.
¿Qué relación hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Acompañamiento al estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?	Determinar la relación que hay entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de Estudio “Acompañamiento al estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.	Existe relación directa entre Liderazgo Transformacional y el Hábito de estudio “Acompañamiento al estudio” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.
