

INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

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



**PRESENTADA POR
MARITZA MARCELO ATENCIA**

**ASESORA
PATRICIA EDITH GUILLEN APARICIO**

TESIS

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

LIMA – PERÚ

2022



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 EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ESTILOS DE APRENDIZAJE 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 MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

**PRESENTADO POR:
MARITZA MARCELO ATENCIA**

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

LIMA, PERÚ

2022

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

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESORA:

Dra. Patricia Edith Guillen Aparicio

PRESIDENTA DEL JURADO:

Dra. Alejandra Dulvina Romero Díaz

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Carlos Augusto Echaiz Rodas

Mg. Philip Ernesto Suárez Rodríguez

DEDICATORIA

A Dios, creador de todas las cosas, por la gracia de la vida que nos permite seguir adelante en las diversas pruebas o vicisitudes del día a día. A mis padres, por hacer de mí una mejor persona y brindarme oportunidades de estudio. A mi esposo e hijo, por su amor, comprensión y ser una luz que hace brillar mis días.

AGRADECIMIENTO

A mi casa de estudios por su calidad educativa y desempeño docente.

A mi asesora de tesis, por sus conocimientos, sus palabras de apoyo, persistencia y motivación para la consecución de mis metas.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	22
1.1 Antecedentes	22
1.1.1 En el ámbito nacional.....	22
1.1.2 En el ámbito internacional.....	25
1.2 Bases teóricas	28
1.2.1 Liderazgo.....	28
1.2.2 Estilos de aprendizaje.....	39
1.3 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 Derivadas.....	48
2.2 Operacionalización de variables	49
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
3.1 Diseño Metodológico	51
3.2 Diseño Muestral	52
3.3 Población.....	52

3.4	Muestra.....	52
3.5	Técnicas de Recolección de Datos	53
3.6	Aspectos Éticos	54
3.7	Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información	54
	CAPÍTULO IV: RESULTADOS	56
4.1.	Análisis de confiabilidad.....	56
4.2.	Análisis descriptivo	57
4.3.	Análisis inferencial	75
	CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	83
	CONCLUSIONES	87
	RECOMENDACIONES.....	89
	FUENTES DE INFORMACIÓN	90
	ANEXOS.....	94
	Anexo 1: Licencia de uso del instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5x - Short)	94
	Anexo 2: Autorización de la institución donde se aplicó el instrumento	95
	Anexo 3: Ficha técnica del instrumento MLQ 5X – Form Short	97
	Anexo 4: Ficha técnica del Estilos de Aprendizaje Honey – Alonso.....	98
	Anexo 5: Cuestionario Honey-Alonso de Estilos de Aprendizaje	99
	Anexo 6: Baremo general de interpretación de los estilos de aprendizaje	103
	Anexo 7: Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire	104
	Anexo 8: Matriz de consistencia.....	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estructura factorial del MLQ	38
Tabla 2. Fases de aprendizaje de Kolb	42
Tabla 3. Estilos de aprendizaje de Honey y Mumford.....	44
Tabla 4. Características de los estilos de aprendizaje de Honey y Alonso	46
Tabla 5. Definición operacional de Estilo de Aprendizaje	49
Tabla 6. Definición operacional de Liderazgo transformacional.....	50
Tabla 7. Confiabilidad en el instrumento Liderazgo Transformacional.....	56
Tabla 8. Confiabilidad en el instrumento Estilos de aprendizaje	57
Tabla 9. Edad del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM	57
Tabla 10. Sexo del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM	58
Tabla 11. Estado civil del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM	59
Tabla 12. Segmento al que pertenece la empresa donde labora el estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM	60
Tabla 13. Tipo de Maestría del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM.....	61
Tabla 14. Categorización del Liderazgo Transformacional.....	63
Tabla 15. Características del Liderazgo Transformacional Alto	65
Tabla 16. Características del Liderazgo Transformacional Moderado	67
Tabla 17. Características del Liderazgo Transformacional Moderado	68
Tabla 18. Dimensiones del Estilo de aprendizaje	70
Tabla 19. Prueba de normalidad de los instrumentos Liderazgo Transformacional y Estilos de aprendizaje	75
Tabla 20. Prueba de correlación de Liderazgo Transformacional y la dimensión Estilo Activo	77
Tabla 21. Prueba de correlación de Liderazgo Transformacional y la dimensión Estilo Reflexivo.....	79

Tabla 22. Prueba de correlación de Liderazgo Transformacional y la dimensión Estilo Teórico.....	80
Tabla 23. Prueba de correlación de Liderazgo Transformacional y la dimensión Estilo Pragmático.....	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1. Edad del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM.....	58
Ilustración 2. Sexo del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM	59
Ilustración 3. Estado civil del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM	60
Ilustración 4. Segmento al que pertenece la empresa donde labora el estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM.....	61
Ilustración 5. Tipo de Maestría del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM.....	62
Ilustración 6. Puntaje en el instrumento Liderazgo transformacional	63
Ilustración 7. Categorización del Liderazgo Transformacional.....	64
Ilustración 8. Características del Liderazgo Transformacional Alto.....	66
Ilustración 9. Características del Liderazgo Transformacional Moderado	68
Ilustración 10. Características del Liderazgo Transformacional Bajo.....	69
Ilustración 11. Puntajes en el instrumento Estilo de aprendizaje activo, reflexivo, teorice y pragmático	70
Ilustración 12. Estilo de aprendizaje Activo	71
Ilustración 13. Estilo de aprendizaje Reflexivo.....	72
Ilustración 14. Estilo de aprendizaje Teórico	73
Ilustración 15. Estilo de aprendizaje Pragmático	74

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre Liderazgo transformacional y Estilos de Aprendizaje en los estudiantes de Posgrado de la Facultad de Ciencias Matemáticas (FCM) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Para tal efecto, se utilizó una muestra de 100 estudiantes, a quienes se le aplicó dos instrumentos de medición denominados Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ 5x - Short Form) y Cuestionario Honey-Alonso de Estilos de Aprendizaje (CHAEA). Cabe precisar que ambos fueron evaluados con el estadístico Alfa de Cronbach y corroboraron su fiabilidad, con un Alfa de Cronbach=0,838 para el MLQ 5x y un Alfa de Cronbach=0,728 para CHAEA. Los resultados encontrados mediante el uso del estadístico Rho de Spearman confirmaron que existe una relación estadística moderada entre el liderazgo transformacional y los estilos de aprendizaje teórico (0,458), reflexivo (0,408) y pragmático (0,331), y una relación débil con el estilo de aprendizaje activo (0,116).

Palabras claves: Liderazgo Transformacional; Estilos de Aprendizaje; Correlación; Spearman.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between Transformational Leadership and Learning Styles in Postgraduate students of the Faculty of Mathematical Sciences (FCM) of the National University of San Marcos (UNMSM).

For this purpose, a sample of 100 students was used, and two measurement instruments called the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ 5x - Short Form) and the Honey-Alonso Learning Styles Questionnaire (CHAEA) were applied. It should be noted that both were evaluated with the Cronbach's Alpha statistic and corroborated their reliability, with a Cronbach's Alpha = 0.838 for the MLQ 5x and a Cronbach's Alpha = 0.728 for the CHAEA. The results found through the use of Spearman's Rho statistic confirmed that there is a moderate statistical relationship between transformational leadership and theoretical (0.458), reflective (0.408) and pragmatic (0.331) learning styles, and a weak relationship with active learning style (0.116).

Key words: Transformational Leadership, Learning Styles, Correlation; Spearman.

NOMBRE DEL TRABAJO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ESTILOS DE APRENDIZAJE EN LOS ESTUDIANTES ANTES DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE

AUTOR

MARITZA MARCELO ATENCIA

RECUENTO DE PALABRAS

15989 Words

RECUENTO DE CARACTERES

93646 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

107 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.0MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 15, 2023 9:57 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 15, 2023 9:59 PM GMT-5

● 11% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)


Dra. PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO
Asesora
ORCID: 0000-0002-8143-364

INTRODUCCIÓN

Los cambios que se producen en el mundo son integrales, hay grandes cambios en todos los sectores del país, nuevos escenarios en el mundo laboral, mayor capacidad de innovación, masificación de las TICs y por ende mayor competitividad en los mercados nacionales e internacionales, dado esto, el enfoque actual proyecta la necesidad de que las organizaciones, en particular el sector educación, tengan en cuenta la formación de estudiantes con características de líderes transformacionales que les permita tener un mejor desempeño en el ámbito laboral.

En ese sentido, a nivel mundial el liderazgo transformacional ha demostrado ser un activo necesario para el crecimiento de las organizaciones repercutiendo en productividades positivas (Machado, 2016). Por ejemplo, García (2011), menciona que el líder transformacional genera una sinergia o unión entre los seguidores para el logro de los objetivos. De igual forma lo sugirió Hermosilla, Amutio, Da Costa y Pérez (2016), que mencionó que los líderes transformacionales inspiran confianza y motivación de los seguidores fomentando un compromiso único ante los objetivos institucionales.

En dicho contexto, resulta clave que a nivel nacional, aún más específico, las instituciones educativas peruanas otorguen cada vez mayor relevancia acerca de lo que significa contar con estudiantes líderes transformacionales dado la forma en que éste influye

en la imagen de la institución. Esto es análogo con lo mencionado por Gutiérrez (2010), que menciona que los docentes promueven el cambio en los estudiantes bajo el enfoque de la motivación y el carisma, características propias de un líder transformacional que resultó ser predominante a nivel secundaria en la Red Educativa N° 6 de la Región Callao. Incluso, llegando a conocer las destrezas y habilidades de los estudiantes será entonces una ventaja muy importante, teniendo en cuenta que, al tener un verdadero líder docente, se maximizarán las posibilidades de un cambio bajo un enfoque donde la integración y la satisfacción serán estímulos habituales que conlleven a que los estudiantes se constituyan en su propio líder transformador.

Cabe precisar, que también es posible practicar o desarrollar las habilidades que tiene un líder transformacional y para tal aprendizaje habrá que potenciar las habilidades propias que caracterice a un gran líder, en ese sentido, por ejemplo, Villalon (2014) menciona que un líder es seguido porque se identifican con él, comparte sus habilidades y son de confianza, características que pueden ser perfeccionadas por cada persona con aspiraciones de liderazgo. De aquí, se desprende la importancia de conocer los diferentes estilos de aprendizaje que tiene cada estudiante, por cuanto resultará ser un factor relevante para la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades que tengan por fin de desarrollar y fortalecer sus competencias profesionales.

Actualmente, hay diversos estudios en instituciones educativas de Lima que citan la importancia de contar con estudiantes cuya característica principal sea ser un líder transformacional, asimismo, exponen los diferentes beneficios que tendríamos al contar con él, más aún si consideramos que estamos en un mundo actual donde la competitividad puede marcar el dominio de un negocio en un sector específico. Huillca (2015), reveló que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional

Monterrico (correlación de pearson=0,842), y mediante la cual reafirmó la importancia del liderazgo educativo del docente en el aula y su imagen de guía en sus estudiantes.

En este mismo orden de ideas considerando que no todas las personas tienen habilidades de liderazgo, se puede recomendar la necesidad de preparar y fortalecer en las estudiantes los aspectos relevantes que caracterizan a un líder transformacional. Así, tal como se señaló anteriormente y en concordancia con tal enfoque, será importante tener correctamente identificado el estilo de aprendizaje de cada estudiante y establecer estrategias que tomen en consideración las distintas formas de aprender que cada uno tiene.

Hay que tener presente que el líder transformacional ejercerá sobre los seguidores un cambio para ser mejor, ser más receptivos, tener un cambio en el comportamiento donde la comunicación y los objetivos sean temas comunes dados que todos vamos enfocados en una misma dirección. Por ejemplo, a nivel local, Ponte (2015) corroboró mediante correlación de Pearson (0,618) que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional del docente y el rendimiento académico de los estudiantes del área de Comunicación de pre grado base 2013-II de la Facultad de Educación, UNMSM. Estos resultados pueden propiciar la implementación de un cambio en los estudiantes teniendo en cuenta la contribución positiva del docente transformacional, asimismo, su influencia y el entusiasmo que genera en cada estudiante bajo su dirección pueden llevarlos a hacerse también líderes transformacionales.

Por el contrario, cuando no se disponga de un líder transformacional, es decir estemos ante otros tipos de liderazgos, probablemente no se pueda mejorar o maximizar el rendimiento de los estudiantes, incluso, tal vez se podrían generar circunstancias de baja competitividad u otras situaciones.

Por lo expuesto, se consideró propicio que el presente estudio evalué la correlación que hay entre el líder transformacional y su estilo de aprendizaje y para lo cual se ha considerado pertinente realizarlo con los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM.

En ese sentido, el problema general del presente estudio se formuló tomando en consideración la siguiente pregunta:

¿Qué relación hay entre Liderazgo Transformacional y Estilos de Aprendizaje en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019?

De lo antes mencionado, se desagregaron los siguientes problemas específicos:

¿Qué relación existe entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Activo" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019?

¿Qué relación existe entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Reflexivo" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019?

¿Qué relación existe entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Teórico" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019?

¿Qué relación existe entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Pragmático" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019?

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

Determinar la relación que existe entre Liderazgo transformacional y Estilos de Aprendizaje en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

Así también, a partir del objetivo general se desprendieron los siguientes objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Activo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

Determinar la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Reflexivo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

Determinar la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Teórico” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

Determinar la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Pragmático” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

Dado los problemas y objetivos antes mencionados, se planteó la siguiente hipótesis general:

Existe relación entre Liderazgo Transformacional y Estilos de Aprendizaje en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

Luego, se desprendieron las siguientes hipótesis específicas:

Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Activo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Reflexivo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Teórico” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.

Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Pragmático” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

Cabe precisar que la presente investigación surgió debido a la gran importancia que dan las organizaciones al liderazgo transformacional debido a que nos encontramos ante un contexto donde los escenarios son cambiantes y por tanto se requiere de un líder que genere sinergia en la organización, en particular para el sector educación. Así, el desarrollo del presente documento contribuirá al análisis y descubrimiento de nuevos hechos, así también, se estima que sea útil para futuros estudios de otros investigadores y para el público en general.

La principal limitación que se presentó en la investigación fue la gran cantidad de preguntas que debieron ser llenadas por los estudiantes: 45 preguntas en el instrumento MLQ 5X - Short Form y 80 preguntas en el instrumento CHAEA. A pesar de tal limitación, se logró el objetivo de recabar la información necesaria y suficiente para realizar el análisis respectivo.

Precisar también que el presente estudio se realizó bajo un diseño no experimental, transversal, con enfoque cuantitativo, tipo básico y nivel correlacional. La población objeto de estudio estuvo conformada por 120 estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, y se utilizó un tamaño de muestra de 100 estudiantes. La técnica de recolección utilizada fue la encuesta y el instrumento empleado fueron los cuestionarios denominados Liderazgo Transformacional (MLQ 5X) y Estilos de aprendizaje (Honey – Alonso).

Ante lo expuesto, tomando en consideración los objetivos propuestos líneas arriba, hay que mencionar que la presente investigación “Liderazgo Transformacional y Estilos de Aprendizaje en los estudiantes de Posgrado de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, comprendió el desarrollo de cinco (05) capítulos, los cuales son detallados a continuación:

En el Capítulo 1, marco teórico, se presentaron los antecedentes de la investigación, tanto nacional como internacional, y de igual forma, se incluyeron las bases teóricas de las variables objeto de estudio que fueron Liderazgo Transformacional y Estilos de aprendizaje.

En el Capítulo 2, hipótesis y variables, se presentó la hipótesis principal e hipótesis específicas de la investigación, así también, las variables y definición operacional de Liderazgo Transformacional y Estilos de aprendizaje.

En el Capítulo 3, metodología, se presentó el tipo de investigación, el cálculo del tamaño de la muestra, los instrumentos para la recopilación de datos, el procedimiento estadístico y los aspectos éticos.

En el Capítulo 4, resultados, se presentaron las principales estadísticas de la investigación, los cuales fueron estructurados en tres partes: a) Análisis de confiabilidad, que sirvió para evaluar la fiabilidad de los instrumentos Liderazgo Transformacional y Estilos de aprendizaje, b) Análisis descriptivo, para el estudio de las características de las variables, y c) Análisis inferencial, para la comprobación de hipótesis.

En el Capítulo 5, discusión, se analizaron, compararon e interpretaron los principales resultados de la investigación, tomando en consideración las bases teóricas de Liderazgo Transformacional y Estilos de aprendizaje previamente definidas, resaltándose los aspectos nuevos o relevantes que aportan valor.

Finalmente, la investigación concluye presentándose las conclusiones, recomendaciones, así también, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

1.1.1 En el ámbito nacional

Retuerto (2016), en la investigación “El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino–Lima, 2017”, para optar por el grado de Maestro en Gestión Pública, propuso como objetivo comprobar si existe asociación entre Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en la Municipalidad del Agustino. Dicho estudio fue enmarcado dentro del enfoque cuantitativo, no experimental correlacional y descriptivo, siendo la población objeto de estudio de 70 trabajadores de la Municipalidad del Agustino a quienes se les evaluó mediante la aplicación de los cuestionarios de Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional. Precisar que el marco teórico de la investigación sustentó la teoría del líder transformacional de Bass y Avolio así como las cinco (05) dimensiones que propuso para caracterizar este tipo de liderazgo, por lo cual para la medición estadística respectiva hizo uso de su cuestionario de liderazgo transformacional. En el caso del clima organizacional, se citó la teoría de Brunet, Likert, Segredo, Pérez y López y de igual manera las dimensiones propuestas por cada uno de ellos para valorar el clima organizacional. En base a esto, es que se eligió el instrumento de Clima Organizacional de Segredo, Pérez y López. Los resultados fueron los siguientes: Se utilizó el estadístico Rho de Spearman y se observó que el clima organizacional tiene una alta correlación con el liderazgo transformacional ($\rho=0,865$). A nivel de dimensiones, se obtuvo que clima organizacional

también consiguió una relación significativa con la dimensión influencia idealizada ($\rho = 0,748$), Motivación Inspiracional ($Rho = 0,858$), estimulación intelectual ($\rho = 0,743$), y Consideración individualizada ($Rho = 0,843$). En conclusión, se confirmó que existe una relación estadística significativa positiva entre liderazgo transformacional y clima organizacional.

Monteza – Palacios (2017), en la investigación “Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo - 2016”, para optar por el grado de Maestra en Educación, propuso como objetivo determinar el liderazgo transformacional existente en los directores desde la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Inicial del distrito de Chiclayo, 2016. El estudio fue desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo, siendo la población objeto de estudio conformada por 237 docentes, a quienes se le aplicó el MLQ Form 5X, en la versión adaptada por el docente Jesús Castro Silva para un cuestionario de 20 ítems. Precisar que el marco teórico de la investigación sustentó las teorías de los distintos estilos de liderazgo como el *laissez faire*, transaccional, situacional, pedagógico y transformacional, siendo este último investigado por Bass Avolio, Alvarez, Gorrochotegui y Leithwood, entre otros. Los resultados fueron: El 73,3% de los docentes percibieron un alto liderazgo en los directores, siendo las dimensiones motivación inspiracional (77,3%), influencia idealizada (71,3%), y estimulación intelectual (70,7%), las más resaltantes. Se concluye que existe un alto liderazgo transformacional en los directivos.

Sánchez (2018), en el estudio “Relación de los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los trabajadores de la Microred Shilla, Carhuaz, 2016”, para optar por el grado de Maestro en Gestión y Gerencia en los Servicios de Salud, propuso como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la Microred Shilla. El estudio fue desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, siendo la población conformada por 37 trabajadores a quienes se

les utilizó como muestra para aplicar un cuestionario de estilos de liderazgo y motivación laboral elaborado por el propio autor. El marco teórico de la investigación sustentó las teorías de estilos de liderazgo de Fischman (2010), Hesselbein, Gold Smith y Beckhard (2006), Levicki (1997), entre otros, así como la teoría de motivación laboral en autores como Chiavenato (2011), Schiffman y Kanuk (2005), Corvalán (2010). Los resultados fueron los siguientes: Se utilizó la prueba chi cuadrado y se confirmó que existe una fuerte presencia de los estilos transaccional (86,5%), visionario (51,4%) y carismático (45,9%) en los trabajadores de la microred, asimismo, se obtuvo una baja presencia del estilo transformacional (59,5%). Se concluye que existe una relación estadística significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral.

Santos (2017), en la investigación “Influencia de los estilos de aprendizaje en el rendimiento académico del idioma inglés de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías de la Universidad Nacional de Chimborazo”, para optar por el grado de Doctora en Educación, formuló como objetivo determinar la diferencia que existe entre el grupo de control y el grupo experimental en el post test luego de aplicar el taller EAPRAIFE (Estrategias de Aprendizaje Para el Rendimiento Académico de Inglés en la Facultad de Cs. de la Educación). Esta investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo y cuasi experimental, siendo la muestra conformada por 200 alumnos (100 del grupo control y 100 del grupo experimental), a quienes se les aplicó un pretest y posteriormente un postest luego de efectuado el taller EAPRAIFE. El marco teórico de la investigación sustentó los modelos de estilos de aprendizaje de Myers-Briggs, Kobl y McCarthy, Felder-Silverman, Grasha-Riechmann, Honey y Alonso. Los resultados fueron los siguientes: Utilizando la estadística U de Mann-Whitney se comprobó que existen diferencias significativas entre el grupo control y experimental con relación al rendimiento académico del idioma inglés luego de aplicar el taller EAPRAIFE.

Sánchez (2018), en la investigación “Estilos de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes del segundo grado de secundaria, Área de Lengua Extranjera- inglés, Institución Educativa San Pedro, Distrito de Chimbote- Ancash”, para optar por el título de segunda especialidad profesional en lengua extranjera, planteó como objetivo determinar la relación existente entre los estilos de aprendizaje y el rendimiento académico bajo un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Se basó en una población de 60 estudiantes, la cual también fue utilizada como muestra, y se les aplicó el cuestionario de estilo de aprendizaje de Honey y Alonso. El marco teórico de la investigación referenció los estilos de aprendizaje definidos por Keefe, Alonso, Dunn, Dunn y Price, Turner, Kolb, entre otros, así también, en la definición del rendimiento académico sostenido por Novaes, Kaczynska, Pizarro, etc. Los resultados fueron: Usando la correlación de Spearman ($p < 0.05$ y $\rho = 0,788$ considerable), se confirmó que existe relación estadística entre los estilos de aprendizaje y el rendimiento académico, por otro lado, a nivel de dimensiones se obtuvo también una fuerte relación entre el rendimiento académico con el estilo activo (0,784), reflexivo (0,730), teórico (0,685) y pragmático (0,691). Se concluye que existe una relación estadística entre estilos de aprendizaje y el rendimiento académico.

1.1.2 En el ámbito internacional

Solano (2016), en la investigación “Relación entre los estilos de Aprendizaje y el Rendimiento Académico de los estudiantes de II año de Licenciatura en Enfermería Modalidad Regular, en la Asignatura Farmacología Drogas y Soluciones, Universidad Politécnica de Nicaragua, Managua, II semestre 2015”, para optar por el grado de Maestro en Enfermería en la Universidad Autónoma de Nicaragua, estableció como objetivo evaluar la relación que hay entre el rendimiento académico y los estilos de aprendizaje. El estudio fue del tipo cuantitativo, no experimental, correlacional y descriptivo, no se utilizó muestra, sino más bien la totalidad de la población que fueron 42 estudiantes del segundo año de Licenciatura en Enfermería. El marco teórico de la investigación hizo mención a la enfermería como profesión rescatando sus cualidades, características, el aporte que entrega a la

sociedad, y asimismo también sustentó los conceptos de los estilos de aprendizaje de autores tales como Gregory, Kolb, Honey y Mumford, Honey-Alonso, y es en ese sentido, que a los estudiantes se les evaluó a través del instrumento de Honey-Alonso. Para el caso del rendimiento académico, se citaron diversos autores haciendo referencia de los diversos enunciados que proponen, sin embargo, para los fines de la investigación se utilizó aquel que consta de tres (03) tipos de indicadores para su medición: Criterios de éxito, repitencia y examen de convocatoria. Los resultados fueron los siguientes: Se utilizó el coeficiente R^2 , y se verificó una asociación baja entre rendimiento académico y el estilo activo ($r^2=0,003$), lo cual también obtuvo el mismo comportamiento con la escala reflexivo ($r^2=0.13$), teórico ($r^2=0.028$) y pragmático (0,012). También, a nivel de correlación de Pearson, se reflejó una relación positiva (0,052) con el estilo activo, relación negativa con el estilo reflexivo (-0,364), relación negativa con el estilo teórico (-0.167), y relación negativa en el estilo pragmático (-0.110). En conclusión, se confirmó una baja asociación entre las variables rendimiento académico y estilos de aprendizaje.

Tezén (2015), en la investigación "Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico", para optar por el grado de Maestro en Educación, estableció como objetivo determinar la asociación que hay entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. El estudio fue enmarcado dentro del enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y descriptivo, la población objeto de estudio fue de 85 estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales y de la cual se obtuvo un tamaño de muestra no probabilístico (juicio de expertos) igual a 49 estudiantes, a quienes se les evaluó mediante la aplicación de los cuestionarios de Liderazgo transformacional y desempeño docente. El marco teórico de la investigación sustentó las diversas teorías del liderazgo a lo largo de la historia, tanto en sus definiciones como en su importancia, para luego incidir en el liderazgo transformacional, sus dimensiones y su aplicación para mejora de la educación. Para el caso del desempeño docente, se citaron diversas definiciones, para luego citar las teorías de Lombardi y Valdez,

MacBer y por último de la Comisión Rivero que propuso tres dimensiones (personal, pedagógica y social). Los resultados fueron los siguientes: Se utilizó el estadístico R de Pearson y se evidenció una alta relación entre desempeño docente y liderazgo transformacional, registrando un valor equivalente a 0.842. A nivel de dimensiones, se obtuvo que liderazgo transformacional también se relacionó con las dimensiones personal (0,804), pedagógico (0,761) y social (0,684). En conclusión, se confirmó una fuerte relación entre las variables desempeño docente y liderazgo transformacional.

Díaz (2016), en el estudio “Estilos de aprendizaje en alumnos de una institución de educación media superior del Estado de México a través del instrumento de Honey – Alonso”, para optar por el grado de licenciado en psicología, estableció como objetivo conocer los estilos de aprendizaje en alumnos de educación media superior a través del Cuestionario de Honey – Alonso, pero usando la adaptación CAMEA40 realizada por Madrigal y Trujillo. El estudio fue propuesto dentro del enfoque cuantitativo, no experimental y descriptivo, bajo una población de 450 alumnos entre edades de 14 a 18 años, y una muestra de 130 alumnos. El marco teórico de la investigación sustentó las diversas teorías de aprendizaje de Gestalt, Vygotsky, Piaget, Ausubel, Gagné, Bandura, así también, las características de los estilos de aprendizaje de Alonso Gallego & Honey. Los resultados encontrados no diferenciaron un estilo predominante, en los alumnos, sin embargo, se observó un ligero mayor porcentaje el estilo reflexivo, seguido por los estilos teórico, pragmático y activo.

Rojas (2016), en la investigación “El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa COOMULTRUP LTDA., ubicada en Pamplona, Norte de Santander”, para optar por el grado de Maestro en Administración de Organizaciones, estableció como objetivo determinar el grado de influencia del liderazgo de la Cooperativa Coomultrup Ltda., frente a la motivación de los empleados en el municipio de Pamplona, Norte de Santander. El enfoque metodológico propuso un estudio cuantitativo, no experimental descriptivo y correlacional, utilizando como tamaño de muestra a la misma población objeto de estudio conformada por 17 trabajadores

(10 hombres y 7 mujeres), a quienes se les aplicó posteriormente los instrumentos elaborados por el propio autor en lo que corresponde al liderazgo transformacional y la motivación laboral. Los resultados fueron: El análisis descriptivo permitió identificar que el liderazgo transformacional (4,45) es mayor que el liderazgo transaccional (3,69) en los directivos de la empresa, así también, para la comprobación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación rho de Spearman y se comprobó que no existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y motivación, en esa misma línea, tampoco se encontró relación estadística entre liderazgo transaccional y la motivación.

Romero (2016), en su estudio “Estilos de liderazgo en directores de escuelas primarias públicas de la zona 078 de Yucatán”, estableció como objetivo identificar el estilo de liderazgo que ejercen los directores de escuela primaria de la zona escolar 078 de Yucatán. Este estudio fue del tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo, y cuyos participantes como tamaño de muestra fueron 14 directores de las escuelas primarias públicas de la zona 078 de Yucatán, a quienes se les aplicó el cuestionario multifactorial forma corta 5x de liderazgo desarrollado por Bernard Bass. Las bases teóricas sustentan los diversos tipos de liderazgo como el basado en rasgos, situacional, por contingencia, camino a la meta, carismático, transaccional y transformacional, haciéndose mención de autores como Bryman, Burns y Bass. Los resultados fueron: Se evidenció que los directores poseen un liderazgo transformacional y transaccional combinado sin predominancia por alguno de ellos, encontrándose en ellos tanto características propias de un líder transformacional como características propias de un líder transaccional.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Liderazgo

¿Qué es un líder? Líder es la persona que se encarga de dirigir un grupo humano y como tal se caracteriza por sus conocimientos, competencias y por su capacidad para influir

en la conducta de las personas. Hay líderes que nacen con capacidades innatas y otros que se forman durante el proceso de aprendizaje.

Según Raven & Rubín (1983), citado por Ayuso (2013), define líder “como alguien que ocupa una posición en un grupo; es capaz de influir a los otros miembros de acuerdo con las expectativas de rol, y les coordina y dirige para mantener su integridad y alcanzar sus metas”.

Cabe precisar que las decisiones que toma un líder dentro de la organización son muy importantes, su posición es de responsabilidad y como tal asume la dirección o camino a seguir cuando surgen diversas dudas del equipo a su cargo. Schultz (1978), que es citado en el libro Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo (2013), menciona que “Aproximadamente la mitad de todas las nuevas industrias fracasa en sus dos primeros años de vida y que tan sólo un tercio supera los cinco años, la causa del fracaso a un liderazgo defectuoso”. (p. 30).

¿Cuáles son las características del líder? Hay ciertas características que un líder debe poseer y que lo diferencien. Según el libro “El Líder sin Estado Mayor: La Oficina del Gobernante (2008)”, tenemos que:

El líder forja ideas. Construye nuevos caminos contra la inercia y la corriente pasiva de la opinión pública. Abre nuevas posibilidades en la mente del hombre. Al mismo tiempo, conduce y administra esas fuerzas emergentes dinamizadas por las nuevas ideas hasta convertirlas en hechos y hacerlas inevitables. El líder exitoso cambia el curso de las cosas hacia la dirección y hasta el límite en que todo parece sumarse a su voluntad. Termina por navegar a favor de la corriente que él mismo ha gestado. (p. 16).

Teniendo en cuenta un enfoque educativo, el liderazgo en las autoridades son componentes claves en la conducción de la institución, la gestión educativa y la calidad de la enseñanza - aprendizaje. Aquí trascienden fundamentalmente tres actores: directivo, docente y estudiante, que se relacionan entre sí y que ejercen un liderazgo en sus distintas posiciones. Mencionar que un aspecto central es el que señala Contreras (2016), donde hace hincapié en que “Ser docente es ayudar a los estudiantes a aprender. Ser director es ayudar a los adultos a aprender...” (p. 246).

En ese sentido, el liderazgo directivo basa su responsabilidad en ser un guía y modelo para los docentes, fomenta el desarrollo profesional y la mejora del desempeño educativo, hace uso de capacitaciones y talleres para proveer de conocimientos y buenas prácticas pedagógicas al cuerpo docente dado que el mismo es el principal factor de impacto en el aprendizaje del estudiante. Los efectos de un positivo liderazgo docente, se demuestra cuando este se involucra en el aprendizaje de los estudiantes, no están preocupados por avanzar rápidamente y cumplir con el silabo del curso, sino más bien, están atentos en la recepción de los conocimientos de sus estudiantes, un cambio que se da apoyado en el fomento del estudio, en la participación en el aula, el trabajo en equipo y un clima agradable donde el estudiante satisfaga sus demandas intelectuales. De este proceso se fomenta la formación de líderes estudiantiles, que, al tener como imagen a un líder docente, desecha actitudes como el desinterés, la irresponsabilidad, falta de proactividad, etc.

Aunque existen distintas características que puede poseer un líder, Castro (2007) cita las siguientes particularidades comunes:

- El líder afecta y es afectado por sus seguidores, no es un proceso estático.
- Sin influencia sobre un grupo de personas no existe liderazgo.
- El liderazgo involucra el logro de objetivos o metas.

En efecto, los líderes no sólo influyen en los seguidores, sino que también es un proceso recíproco, por cuanto los seguidores reciben la influencia del líder y ellos se preocupan por las necesidades de cada uno de los integrantes del grupo. Para el caso docente, hay una interacción entre docente – estudiante e involucra la consecución de la meta que no es otro que el logro del aprendizaje de los estudiantes.

1.2.1.1 Liderazgo democrático

El liderazgo democrático, también conocido como liderazgo participativo, se enfoca en la participación de todos los subordinados para la toma de decisiones, es decir, toma en cuenta las opiniones y sugerencias de cada integrante. En este aspecto el líder “llega a establecer vínculos de amistad, confianza y buena comunicación; lo cual facilita que los colaboradores expresen sus opiniones, ideas, sugerencias y expectativas” (Aranda, 2018, p. 29).

Este tipo de liderazgo significa tener ascendencia en los subordinados, apreciar las contribuciones de cada uno de ellos, manejarse sobre un clima laboral agradable, valorar y respetar los puntos de vista. En esencia, el líder democrático “sabe recibir ideas y críticas que le dan sus seguidores, con el único fin de mejorar” (Rondan, 2018, p. 26). Esto es como una retroalimentación entre líder y seguidor, el cual repercute en una toma de decisión conjunta que es producto del trabajo en equipo, con el consecuente resultado del logro de las metas establecidas.

Casanova y Nieto (2017), expresan lo siguiente:

Este es el estilo más recomendado en las instituciones educativas y administrativas. La relación que se establece es democrática y el líder se sitúa como uno más dentro del grupo. Promueve las relaciones de amistad, confianza y diálogo. Crea un clima que permite a los integrantes expresar libremente sus ideas. (p. 20)

Una percepción de este enunciado puede basarse en el liderazgo de los directivos durante el ejercicio de sus funciones, por cuanto el directivo democrático considera que la gestión de la institución educativa puede ser discutida y acordada en armonía y en base a los consejos, opiniones y diálogos efectuados con los docentes que tiene a su cargo. Es decir, las decisiones del líder no son unilaterales, sino que hay una comunicación bilateral para llevar a buen término el logro de la meta que es la mejora de la educación. Otra percepción podría basarse en que el docente imparte su clase en el aula y explica a los estudiantes sobre una actividad en específico, discuten entre todas las posibilidades de solución, dan sugerencias, recomendaciones, y se recaban las opiniones de cada estudiante para el logro de tal fin.

1.2.1.2 Liderazgo autoritario

El liderazgo autoritario, también conocido como liderazgo autocrático, se caracteriza porque todas las decisiones son tomadas por el líder sin tener ninguna relevancia las opiniones de los subordinados. También lo resalta López y Magallanes (2017), el cual señala que “las políticas, dirección, técnicas de trabajo y actividades son decididas por el líder sin tener en cuenta la opinión del grupo” (p. 43).

Este tipo de liderazgo se basa en la obediencia al líder, es dominante, la comunicación se vuelve unilateral, no permite ningún tipo de discusión, no aprovecha la capacidad intelectual de los subordinados, son radicales, es decir, el “líder decide el papel de los seguidores y les dice qué tarea deben realizar, cómo, cuándo y dónde han de realizarla” (Casanova y Nieto, 2017, p. 21).

Rodriguez (2012), citado por Lescano (2017), señala lo siguiente:

Este tipo de líder centraliza el poder y mantiene el control de todos en sus manos y el subordinado se limita a obedecer y aceptar lo que este diga. La respuesta esperada por los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones. En efecto, el

autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices. (p. 39)

En ese sentido, aquí la responsabilidad absoluta de la toma de decisiones recae en el líder, donde las órdenes se dan para cumplirlas, no delega funciones y se vive en un ambiente de servilismo donde el interés por los subordinados no existe y solo es importante los resultados. Toma decisiones sin consultar, asigna diferentes roles y tareas, y decide lo que se debe de hacer ante diferentes situaciones.

Si tomamos como referencia el sector educativo, este tipo de liderazgo en los directivos ocasiona que las normas que se elaboren a nivel institucional sean impuestas y no consensuadas, la participación de la comunidad educativa puede darse, pero de forma aparente porque sus opiniones no son consideradas, existe mucha rigidez y no hay igualdad en el trato, las relaciones humanas son distantes. Estas situaciones deben ser revertidas y “para lograr la gestión eficaz de la institución en forma sostenida, se requiere los servicios de un director líder estratega con estilo democrático, que transforme las siguientes debilidades y amenazas halladas en fortalezas y oportunidades” (Mansilla, 2007, p. 149).

1.2.1.3 Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional se basa en aquellos líderes que ponen énfasis en los resultados haciendo uso de recompensas, el objetivo es establecer premios por el esfuerzo desplegado para la consecución de la meta. Según Quesada (2014), el liderazgo transaccional “suele darse cuando los líderes premian o, por el contrario, intervienen negativamente (sancionan) en virtud de verificar si el rendimiento de los seguidores es acorde o no a lo esperado” (p. 17).

Todo está centrado en la realización de las tareas, garantizar que se cumplan mediante la estimulación a sus seguidores, los cuales se encuentran motivarlos ya sea con

el sueldo que perciben u con otros beneficios que se acuerden. Este tipo de liderazgo se divide en dos dimensiones:

- **Recompensa contingente:** Esta dimensión acontece “cuando los trabajadores llevan adelante sus labores y en contraparte el líder concede una serie de incentivos como las recompensas económicas” (Collantes, 2017, p. 29). Dicho de otra manera, es la forma en que el líder mantiene motivado a los subordinados, o lo que es lo mismo satisfaciendo sus necesidades, teniendo impacto directo en el rendimiento laboral.
- **Dirección por excepción activa:** Esta dimensión se da porque existe un monitoreo de parte del líder hacia las actividades que desarrollan los subordinados “y adopta medidas correctivas si ellos no cumplen las normas establecidas. Las acciones de corrección ... se producen a través de una actitud de búsqueda y anticipación de desviaciones o errores de los subordinados en la realización de las tareas” (Moreira, 2010, p.49).

1.2.1.4 Liderazgo Laissez Faire

El liderazgo Laissez Faire, que en francés significa “dejar hacer, dejar pasar”, es un estilo en el cual el líder evita tomar decisiones y no se responsabiliza del mismo. No hay un liderazgo propiamente, su posición es pasiva, es el liderazgo menos efectivo y “en ningún momento juzga ni evalúa las contribuciones de los demás miembros del grupo” (De León, 2016, p. 14).

Es un tipo de líder que deja que los subordinados den la solución a los problemas, son inseguros, permisivos, están en modo ausentes, y por eso se requiere de personal altamente calificado que se encuentren a su cargo para el logro de las metas. Ignacio Mendoza (2005), citado por Gil (2015), menciona que “el líder delega en sus miembros la autoridad para tomar

decisiones, espera que los miembros asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control” (p. 9).

A nivel educativo y ante la ausencia del liderazgo del director, o en otras palabras siendo un líder pasivo, los docentes pueden sentirse solos y tener sensaciones de abandono por cuanto “la conducta directiva de “Dejar Hacer” provoca altos niveles de insatisfacción en los profesores, lo que se traduce en un desaliento laboral” (Montalvo, 2012, p.27). Esto de evitar responsabilidades en la gestión educativa, no involucrarse en el mismo, son acciones que afectan negativamente en la calidad de la educación y no permite una mejor “formación integral en todos los ámbitos académicos, y en los diferentes niveles de educación: escolar, técnico superior, universitario y profesional” (Ponce, 2018, p. 21). Situación similar se puede dar en el caso de la relación docente – estudiante, donde el docente permite que los estudiante dirijan el proceso de enseñanza y aprendizaje, e interviniendo solo cuando sea necesario.

1.2.1.5 Liderazgo transformacional

¿Qué es un líder transformacional? El término liderazgo transformacional tiene su origen a través del planteamiento de James MacGregor Burns en 1978, donde distinguió y propuso las bases conceptuales de dos tipos de liderazgos opuestos: Transaccional y Transformacional.

Yukl (2002), citado por Mendoza, García y Uribe (2014), refiere lo siguiente:

El liderazgo transaccional implica recompensas contingentes y administración por excepción. En contraste, los líderes transformacionales motivan a sus seguidores para un rendimiento más allá de las expectativas al transformar las actitudes, creencias y valores de los seguidores contrario al hecho de simplemente cumplir con su trabajo. (p. 1413).

Es así que partir de los aportes de Burns, Bernard Bass (1985) elaboró la teoría del liderazgo transformacional, y lo conceptualizó de la siguiente forma, según como lo menciona Yukl (1989), citado por Martínez (2013):

For Bass a transformational leader is one who activates follower motivation and increases follower commitment, regardless of whether the effects ultimately benefit followers. Bass would not exclude leaders who appeal to lower-order needs such as safety, subsistence, and economic needs. Leaders such as Adolph Hitler and Reverend Jim Jones (of the Jonestown massacre) are considered transformational, despite their negative effects. (p. 12).

Bajo esta perspectiva, la base teórica de Bernard Bass dio sustento a la construcción del primer instrumento para medir el liderazgo transformacional, denominado Multifactor Leadership Questionnaire (Cuestionario de liderazgo multifactorial), o por sus siglas denominado en inglés MLQ, que incluyeron constructos transformacionales, transaccionales y del tipo laissez faire, y cuya delimitación conceptual permitió identificar ocho dimensiones: tres en transaccional, una en laissez faire y cuatro de transformacional.

Este instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), ha sido muy utilizado y también objeto de múltiples modificaciones, siendo Bass y Avolio (1997), quienes adaptaron el cuestionario inicial a una última versión denominado Cuestionario Multifactor de Liderazgo MLQ forma 5X (short form), que en esta versión corta consta de 45 ítems o reactivos que responden a una escala tipo likert.

Se detalla a continuación los tipos de liderazgo que mide el instrumento Multifactor de Liderazgo MLQ forma 5X.

Liderazgo transformacional

Este liderazgo transformacional está conformado por cinco dimensiones (05), que son: Influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Liderazgo transaccional

Este liderazgo transaccional se agrupa en dos (02) dimensiones: Dirección por excepción activa y Recompensa contingente.

Liderazgo pasivo

El liderazgo laissez – faire, o también llamado liberal, se agrupa en dos dimensiones: Dirección por excepción pasivo y Laissez-faire.

Tabla 1

Estructura factorial del MLQ

Factores de liderazgo transformacional		
Influencia idealizada atribuida (confianza y respeto)	AI	Los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos
Influencia idealizada conductual (comportamientos idealizados)	CId	Son líderes que demuestran altos estándares de moral, valores, creencias y principios, centrados en conductas específicas
Motivación inspiracional (inspira a otros a alcanzar todo su potencial)	MI	Se refiere a los líderes que son capaces de motivar a los miembros de su equipo, proporcionando significado a su trabajo. Asimismo, el líder formula una visión de futuro atractiva para los empleados y la organización.
Estimulación intelectual (desafía a otros a alcanzar pensamiento innovador)	EI	Estos líderes estimulan a sus colaboradores a ser innovadores, creativos y buscar por sí mismo, la solución a los problemas que puedan plantearse.
Consideración individualizada (desarrolla seguidores en líderes)	CI	Los líderes con puntaje alto en este factor, prestan atención a las necesidades individuales de logro y crecimiento de los miembros de su equipo, actuando como mentores.
Factores de liderazgo transaccional		
Recompensa contingente (establece expectativas claras y recompensas del logro)	RC	El líder clarifica las expectativas de sus seguidores y proporciona reconocimiento cuando se consiguen los objetivos
Dirección por excepción activa (supervisa activamente para errores)	GPE	Este tipo de líderes se centra en corregir los fallos y desviaciones de los empleados a la hora de conseguir los objetivos propuestos por la organización-
Liderazgo pasivo/correctivo/evitador		
Dirección por excepción pasivo (retrasos corrección cosas)		Estos líderes suelen dejar las cosas como están y en todo caso solo intervienen cuando los problemas se vuelven serios.
Laissez-faire (evita la toma de decisiones)		Este factor señala a aquellos líderes que evitan tomar decisiones y verse implicados en los asuntos importantes.

Fuente: Tomado de Alva & Gutiérrez (2016). La relación del estilo de liderazgo de los supervisores y coordinadores con la intención de rotación de ellos colaboradores: evidencia en la gerencia de operaciones de una empresa privada transnacional en el rubro de servicios de manejo de información (p. 10). Lima, Universidad de Lima.

1.2.2 Estilos de aprendizaje

Los estilos de aprendizaje, como concepto, no tienen una definición única, hay diversas formas de delimitarlo y que han sido interpretados por distintos autores, para Lowenfeld (1945), citado por Malacaria (2010), los estilos de aprendizaje se “reporta una distinción entre dos diferentes estilos: los visuales y los táctiles. Lowenfeld hace referencia a que el mundo se comprende a través de la visión y después a través del tacto” (p. 12).

Kolb (1984), citado por Castañeda (2017), lo conceptualiza como “algunas capacidades de aprender que se destacan por encima de otras como resultado del aparato hereditario, de las experiencias vitales propias y de las exigencias del medio actual” (p. 18).

Tomando en cuenta la teoría de Kolb, Honey y Mumford (1986), citado por Cuno (2017), identificaron cuatro estilos de aprendizaje (activo, teórico, reflexivo y pragmático) haciendo mención que “las personas gravitan normalmente hacia un estilo particular de aprendizaje y que para lograr un aprendizaje óptimo las personas deben identificar su estilo natural de aprendizaje, conocerlo y aprender a complementar su estilo” (p. 15).

También, Smith (1988), citado por Varela (2014), señaló que “los estilos de aprendizaje son los modos característicos por los que un individuo procesa la información, siente y se comporta en las situaciones de aprendizaje” (p. 50).

Paralelamente, Keffe (1988), citado por Colonio (2017), señaló una de las definiciones más difundidas en que “los estilos de aprendizaje son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables, de cómo los estudiantes perciben interacciones y responden a sus ambientes de aprendizaje” (p. 26). Aquí, cuando se menciona el término cognitivo, en general se hace hincapié al proceso de adquisición del conocimiento a partir de la percepción, es decir desde la captura de la información, pasando

por el procesamiento, hasta la interpretación del mismo, pero bajo las propias subjetividades que tiene cada persona, lo cual repercute en su aprendizaje. Los rasgos afectivos tienen que ver con la motivación y la emoción, se refiere al estímulo que tiene cada estudiante para el aprendizaje basado en sus intereses, creencias y metas. Los rasgos fisiológicos tienen que ver con las funciones biológicas, es decir el biotipo y el biorritmo del estudiante.

Luego, los aportes de Mumford y Honey, fueron recogidos por Catalina Alonso y Domingo Gallego (1992), quienes lo adaptaron al campo educativo efectuando una investigación en la Universidad de Complutense, y creando el instrumento de estilos de aprendizaje denominado CHAE (Cuestionario Honey-Alonso de Estilos de Aprendizaje).

Frente todas a estas definiciones, hay que mencionar que no todos aprendemos igual, ni en el mismo momento ni de la misma forma, existen diferencias en el aprendizaje, cada persona tiene su propia forma o manera de aprender o adquirir nuevos conocimientos, sin embargo, según Gutarra (2015), en general la “mayoría de autores aceptan en que el concepto de estilos de aprendizaje se refiere básicamente a rasgos o modos que indican las características y maneras de aprender de los estudiantes” (p. 24).

Así también lo refiere Santillán (2017), que hace mención en que “las personas tenemos distintas maneras de aprender unas viendo, hablando, escribiendo, leyendo, pero todas buscamos la adecuada para aprender y enseñar los conocimientos”. (p. 13), en ese sentido, aunque el aprendizaje difiera según las características, expectativas y el esfuerzo de cada estudiante, estas se basan en las fortalezas de cada estudiante y las preferencias que tiene para lograr el aprendizaje.

1.2.2.1 Modelo de Kolb

Uno de los primeros instrumentos para evaluar los estilos de aprendizaje y a la vez uno de los más conocidos que surgieron en la psicología, fue el propuesto por Kolb (1970), quien desarrollo el "Learning Style Inventory (LSI). Álvarez y Domínguez (2001), refiere lo siguientes:

Kolb propone un modelo de aprendizaje mediante experiencias, que permite explicar cómo aprenden las personas (...) El modelo de Kolb describe el ciclo del aprendizaje, es decir, cómo se traduce la experiencia en conceptos, los que se emplean como guías en la elección de nuevas experiencias (...) propone cuatro capacidades para actuar eficazmente en cada una de ellas: experiencia concreta (EC), observación reflexiva (OR), conceptualización abstracta (CA) y experimentación activa (EA) (p. 181).

Kolb señaló que el aprendizaje se encuentra basado en la experiencia de las personas, es decir, propone que la creación del conocimiento nace a partir de la transformación de la experiencia y como estos convergen en el aprendizaje. Aquí la experiencia se da a partir de la percepción del sujeto, es decir, la forma en que captamos la información para luego procesarlo y transformarlo en conocimiento. Se plantearon cuatro capacidades o fases del ciclo de aprendizaje y que en realidad son las que condicionan un aprendizaje eficaz (Ver Tabla 2).

Tabla 2.*Fases de aprendizaje de Kolb*

Capacidades	Características
Experiencia concreta	Aprender a través de los sentimientos y del uso de los sentidos; se experimenta el mundo a través de: la vista, el oído, el tacto, el olfato y el gusto, y son esos sentidos lo que generan el aprendizaje
Observación reflexiva	Aprender observando; se reflexiona sobre las experiencias personales, se analizan y se trata de comprender su significado.
Conceptuación abstracta	Aprender pensando. El aprendizaje, en esta etapa, comprende el uso de la lógica y de las ideas; medida que se integra y se sintetiza el análisis de experiencias, se crean inferencias sobre porque las cosas son como son.
Experimentación activa	Aprender haciendo. El aprendizaje, en esta etapa, toma una forma activa. Cuando se ponen a prueba las teorías en la realidad diaria, se genera un nuevo conocimiento y entendimiento que se puede aplicar en la vida.

Fuente: Tomado de Torres Bustos, Horacio (2013). Estilos de aprendizaje y características sociales, personales e institucionales asociadas al rendimiento académico de estudiantes de psicología en un proyecto de acción afirmativa.

Dependiendo de las fases o ciclos de aprendizaje que las personas desarrollen, Kolb distinguió cuatro estilos. Estos fueron:

- Estilo divergente

Basado en las fases experiencias concretas y observación reflexiva. Según Varela (2014), estos estudiantes tienen por característica un “alto potencial imaginativo y flexible, tiende a considerar las situaciones concretas desde muchas perspectivas. (p. 53).

- **Estilo convergente**

Basado en las fases conceptualización abstracta y experimentación activa. Según Cuno (2017), su punto más fuerte en estos estudiantes es “la aplicación práctica de las ideas, se desempeña mejor en las pruebas que requieren una sola respuesta o solución concreta para una pregunta o problema” (p. 24).

- **Estilo asimilador**

Basado en las fases conceptualización abstracta y observación reflexiva. Según Rina (2015), dichos estudiantes se basan en “modelos teóricos abstractos. No se interesan por el uso práctico de las teorías. Son personas que planean sistemáticamente y se fijan metas” (p. 28).

- **Estilo acomodador**

Basado en las fases experiencia concreta y experimentación activa. Según Quintana (2014), estos estudiantes “valoran el aprendizaje activo, el intercambio de información con otras personas, actividades prácticas, discusión en clase, la realización de soluciones, toma de riesgos, ensayos y actividades de error, la flexibilidad, el debate, presentaciones, liderazgo y trabajo en grupo” (p. 39).

1.2.2.2 Modelo de Peter Honey y Allan Mumford

Peter Honey y Allan Mumford (1986), basados en la Teoría de Kolb, desarrollaron un cuestionario de estilos de aprendizaje enfocado en “averiguar por qué en una situación en la que dos personas comparten texto y contexto, una aprende y otra no” (Ramos, 2017, p. 30), siendo la razón o respuesta del mismo el tipo de estilo de aprendizaje que tiene cada sujeto y no tanto el entorno que los rodea.

Dicho instrumento de medición fue denominado Cuestionario de Estilos de Aprendizaje (Learning Styles Questionnaire), fue enfocado para el sector empresarial, y en la actualidad existen dos versiones, una consta de ochenta (80) ítems y otra de cuarenta (40) ítems, y ambos responden a cuatro (04) distintos estilos de aprendizaje: Activo (similar a Acomodador), Teórico (similar a Asimilador), Pragmático (similar a Convergente) y Reflexivo (similar a Divergente).

Según Gallego y Alonso (2012), la diferencia entre Kolb y Honey y Mumford radica principalmente en dos aspectos, (1) las descripciones de los estilos son más detalladas y se basan en la acción de los directivos y (2) las respuestas al cuestionario son un punto de partida y no un final...se trata de facilitar una guía práctica que ayude y oriente al individuo en su mejora personal y también en la mejora de sus colegas y subordinados” (p. 29).

Tabla 3.

Estilos de aprendizaje de Honey y Mumford

Estilos de aprendizaje de Honey y Mumford	
Activo	Se implican plenamente y sin prejuicios en nuevas experiencias. Son de mente abierta, nada escépticos y acometen con entusiasmo las tareas nuevas. Son gentes del aquí y ahora y les encanta vivir nuevas experiencias. Sus días están llenos de actividad. Piensan que por lo menos una vez hay que intentarlo todo. Tan pronto como baja la emoción de una actividad comienzan a buscar la próxima. Se crecen ante los desafíos que suponen nuevas experiencias y se aburren con los largos plazos. Son personas muy de grupo que se involucran en los asuntos de los demás y centran a su alrededor todas las actividades.
Reflexivo	Les gusta considerar las experiencias y observarlas desde diferentes perspectivas. Reúnen datos analizándolos con detenimiento antes de llegar a alguna conclusión. Su filosofía consiste en ser prudente, mirar bien antes de actuar. Son personas que gustan considerar todas las alternativas posibles antes de realizar un movimiento. Disfrutan observando la actuación de los demás, los escuchan y no intervienen hasta que se han adueñado de la situación. Crean a su alrededor un aire ligeramente distante y condescendiente.

Estilos de aprendizaje de Honey y Mumford

Teórico	Adaptan e integran las observaciones dentro de teorías lógicas y complejas. Enfocan los problemas de forma vertical, escalonada, por etapas lógicas. Tienden a ser perfeccionistas. Integran los hechos en teorías coherentes. Les gusta analizar y sintetiza. Son profundos en su sistema de pensamiento al establecer principios, teorías y modelos. Para ellos si es lógico, es bueno. Buscan la racionalidad y la objetividad huyendo de lo subjetivo y lo ambiguo.
Pragmático	Su punto fuerte es la aplicación práctica de las ideas. Descubren el aspecto positivo de las nuevas ideas y aprovechan la primera oportunidad para experimentarlas. Les gusta actuar rápidamente y con seguridad con aquellas ideas y proyectos que les atraen. Tienden a ser impacientes cuando hay personas que teorizan...tienen los pies puestos en la tierra cuando hay que tomar una decisión o resolver un problema. Su filosofía es: siempre se puede hacer mejor: si funciona, es bueno.

Fuente: Tomada de Castro, S. & Guzmán de Castro, B. (2005). Los estilos de aprendizaje, en la enseñanza y el aprendizaje. Una propuesta para su implementación.

1.2.2.3 Modelo Honey – Alonso de Estilos de Aprendizaje (CHAE)

El cuestionario Honey-Alonso de Estilos de Aprendizaje (CHAEA), fue desarrollado por Alonso, Gallego y Honey (1994) a partir de los aportes anteriores de Mumford y Honey, y para lo cual realizó la traducción del idioma inglés al español así como su adaptación al contexto académico, la fiabilidad y validación respectiva.

Dicho cuestionario consta por ochenta (80) ítems que mide cuatro estilos de aprendizaje (activo, reflexivo, teórico y pragmático) y son respondidas en forma dicotómica, positiva o negativa. Se detallan a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 4.

Características de los estilos de aprendizaje de Honey y Alonso

Estilo	Característica
Activo	Animador, improvisador, descubridor, arriesgado, espontaneo
Reflexivo	Ponderado, concienzudo, receptivo, analítico, exhaustivo
Teórico	Metódico, lógico, objetivo, critico, estructurado
Pragmático	Experimentador, practico, directo, eficaz, realista

Fuente: tomado de Sicilia, A. & Delgado, M. (2002). Educación física y estilos de enseñanza.

1.3 Definición de Términos Básicos

Estilos de aprendizaje: Son las características que un estudiante desarrolla para absorber nuevos conocimientos y constituye una forma particular de aprendizaje. (Colonio, 2017, p. 62).

Estilo Activo: Son aquellos que disfrutan del trabajo en equipo, son apasionados, y gustan de nuevas experiencias. (Malacson, 2010, p. 37).

Estilo Reflexivo: El estudiante reflexivo es cauteloso, pensativo y metódico: escucha atentamente a los demás. No interviene hasta que se haya familiarizado con la situación. Recoge datos y los analiza con minuciosidad antes de llegar a una conclusión. (Briceño - Valiente, 2016, p. 40).

Estilos Teórico: Piensan de forma secuencial y paso a paso, integrando hechos dispares en teorías coherentes. Les gusta analizar y sintetizar la información y su sistema de valores premia la lógica y la racionalidad. (Ríos, 2015, p. 27).

Estilo Pragmático: Les gusta actuar rápidamente y con seguridad con aquellas ideas y proyectos que les atraen. (Campana, 2016, p. 36).

Liderazgo Transformacional: Es un tipo de liderazgo a través del cual el líder consigue efectos extraordinarios en los seguidores a través de una serie de conductas basadas en el carisma, inspiración, estimulación individual y consideración individualizada (Moriano & Otros, 2011, p. 337).

Influencia idealizada conductual: Respeto por el líder, que quiere ser imitado y genera altos niveles de expectativa en sus seguidores. (Cruz – Ortiz & 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 & Otros, 2007, p. 693).

Estimulación intelectual: El Líder alienta la búsqueda de soluciones alternativas a problemas cotidianos. (Trógolo & 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).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas

2.1.1 Hipótesis Principal

- Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el Estilo de Aprendizaje en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

2.1.2 Hipótesis Derivadas

- Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Activo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.
- Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Reflexivo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.
- Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Teórico” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima – 2019.
- Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Pragmático” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 201

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 5.

Definición operacional de Estilo de Aprendizaje

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems
Estilo de aprendizaje	Son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables, de cómo los discentes perciben, interrelacionan y responden a sus ambientes de aprendizaje. (Alonso y otros, 1994:48, citado por Gallego D., García J. y Santizo J., p. 30).	Se medirá a través del instrumento de medición denominado Cuestionario de Honey y Alonso (CHAE) de Estilos de Aprendizaje, el cual está compuesto por cuatro estilos de aprendizaje: Activo, Reflexivo, Teórico y Pragmático.	▪ Estilo activo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entusiasta ▪ Anima ▪ Descubre ▪ Arriesga ▪ Crea ▪ Observa ▪ Escucha 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3,5,7,9,13,20,26,27,35,37,41,43,46,48,51,61,67,74,75,77.
			▪ Estilo Reflexivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crea ▪ Analiza ▪ Registra ▪ Sondea ▪ Analiza 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 10,16,18,19,28,31,32,34,36,39,42,44,49,55,58,63,65,69,70,79.
			▪ Estilo teórico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sintetiza ▪ Critica ▪ Planifica ▪ Sintetiza. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2,4,6,11,15,17,21,23,25,29,33,45,50,54,60,64,66,71,78,80.
			▪ Estilo pragmático	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Experimenta ▪ Planifica ▪ Organiza 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1,8,12,14,22,24,30,38,40,47,52,53,56,57,59,62,68,72,73,76.

Elaboración: Propia

Tabla 6

Definición operacional de Liderazgo transformacional

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es aquel que implica que los colaboradores se comprometan con los objetivos organizativos, compartan la visión conjuntamente con el resto de miembros de la empresa de forma que se les lleve a ser innovadores en la resolución de problema (Bass, 1990, citado por Díaz J. y Quiñones A., p. 48).	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 atribuida (IIA) ▪ Influencia idealizada conductual (IIC) ▪ Motivación por inspiración (MI) ▪ Estimulación intelectual (EI) ▪ Consideración individualizada (CI) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los líderes son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. ▪ Demuestran altos estándares de moral, valores, creencias y principios, centrados en conductas específicas. ▪ Motivan a sus seguidores hacia un continuo conocimiento. ▪ Promueve ideas innovadoras y creativas para resolver problemas. ▪ Atiende las necesidades individuales de sus seguidores, con tolerancia y empatía. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 10,18,21,25 ▪ 6,14,23,34 ▪ 9,13,26,36 ▪ 2,8,30,32 ▪ 15,19,29,31

Elaboración: Propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño Metodológico

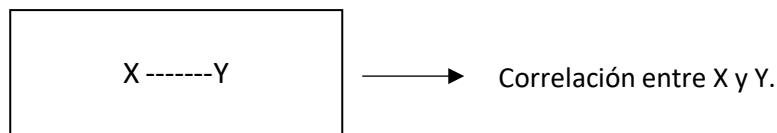
El presente estudio se realizó bajo un diseño no experimental, transversal, con enfoque cuantitativo, tipo básico y nivel correlacional. Según Sampieri (2014), la investigación no experimental son estudios donde se analizan los datos en su forma original, sin alteración de los mismos, en tanto es transversal porque los datos fueron recopilados en un determinado momento del tiempo.

Gómez (2016), define un enfoque cuantitativo cuando se hace uso de la estadística y de los datos recopilados para dar respuesta a las hipótesis planteadas.

Bisquerra (2009), delimita una investigación básica o pura cuando se busca describir o explorar las características de un fenómeno para ampliar la base de conocimientos que se tiene sobre tal investigación.

Moreno (2000), menciona que los estudios correlacionales buscan determinar el grado de relación entre dos o más variables haciendo uso del coeficiente estadístico de correlación. Como consecuencia que se investigó la relación entre el liderazgo transformacional y estilos de aprendizaje en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM.

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).



Según Cohen (1988), sugiere como interpretación del coeficiente de correlación, los siguientes rangos de valores:

$$0.00 \leq |r_{xy}| < 0.10 \rightarrow \text{Correlación nula}$$

$$0.10 \leq |r_{xy}| < 0.30 \rightarrow \text{Correlación débil}$$

$$0.30 \leq |r_{xy}| < 0.50 \rightarrow \text{Correlación moderada}$$

$$0.50 \leq |r_{xy}| < 1.00 \rightarrow \text{Correlación fuerte}$$

3.2 Diseño Muestral

Se utilizó un enfoque probabilístico mediante el uso del muestreo aleatorio simple (M.A.S).

3.3 Población

Todos los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, los cuales equivalen a 120 estudiantes distribuidos en distintas especialidades de Estadística, Matemática e Investigación Operativa.

3.4 Muestra

Se utilizó un tamaño de muestra de 100 estudiantes, haciendo uso de la siguiente expresión matemática:

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

N=120

$\alpha=0,05$

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

p=0,5

q=0,5

d=0,05

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

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

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

3.5 Técnicas de Recolección de Datos

La técnica de recolección de datos utilizado en la presente investigación fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario. Según Ávila (2006), la encuesta es una forma de recopilar datos acerca de las variables de estudio y para ello hace uso de muestras representativas de la población. Para Sampieri (2014), el cuestionario es una lista de preguntas que representan variables de medición que son objeto de estudio.

En ese sentido, se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos denominados Liderazgo Transformacional (MLQ 5X) y Estilos de aprendizaje (Honey – Alonso), los cuales fueron aplicados a los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM.

- **Liderazgo Transformacional (MLQ 5X):** Consta de cinco (05) formas de liderazgos transformacionales: Consideración individualizada, Estimulación intelectual, Motivación inspiracional, Influencia idealizada conductual e Influencia idealizada atribuida.

- **Estilos de aprendizaje (Honey – Alonso):** Consta de (04) cuatro estilos, cada una con sus características propias que la distinguen entre ellas: Activo, Reflexivo, Teórico y Pragmático.

3.6 Aspectos Éticos

Se tuvo en cuenta el consentimiento previo de los participantes, quienes fueron informados acerca del propósito de la investigación, en forma clara y concisa, y para lo cual su participación se dio, en forma libre y voluntaria. De igual manera, los datos proporcionados por los participantes fueron utilizados únicamente para los fines académicos propuestos en la presente investigación. También, se contó con el permiso de Mind Garden para el uso y aplicación del instrumento de medición Multifactor Leadership Questionnaire, y asimismo, se citó las fuentes de información utilizando las normas APA.

3.7 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Elizondo (2012), señala que en la etapa del procesamiento de información se identifican los elementos necesarios que van hacer utilizados en el análisis de los datos (recursos tecnológicos, materiales, forma de medición de datos, etc.). Por tal motivo, para la información recopilada a través de los instrumentos Liderazgo Transformacional (MLQ 5X) y Estilos de aprendizaje (Honey – Alonso), se realizó lo siguiente:

- Recursos tecnológicos

Los datos recopilados fueron registrados, procesados y analizados en el software estadístico IBM SPSS Statistics (Statistical Package for the Social Sciences) y en la hoja de cálculo Microsoft Excel.

- Materiales

Se utilizaron hojas impresas de los instrumentos Liderazgo Transformacional (MLQ 5X) y Estilos de aprendizaje (Honey – Alonso), para el respectivo recojo de información en los estudiantes.

- Medición de datos

Se utilizaron tablas y gráficos estadísticos para efectuar las siguientes mediciones: análisis descriptivo, análisis de confiabilidad (Alfa de Cronbach), análisis de normalidad (Kolmogórov-Smirnov), análisis de correlación (Rho de Spearman).

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de confiabilidad

Mediante el análisis de confiabilidad, se evaluó la confianza de los instrumentos Liderazgo Transformacional y Estilos de Aprendizaje utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, según como se detalla a continuación:

Tabla 7.

Confiabilidad en el instrumento Liderazgo Transformacional

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,838	45

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

Se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach en el instrumento Liderazgo Transformacional, el cual consta de 45 elementos, reactivos, ítems o preguntas. Se procesaron las respuestas de 100 estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0,838, lo que confirmó que tenemos una “MUY ALTA” confiabilidad del instrumento.

Tabla 8.*Confiabilidad en el instrumento Estilos de aprendizaje*

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
<i>,728</i>	<i>80</i>

Fuente: Resultados CHAE, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia

De igual manera, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach en el instrumento Estilo de aprendizaje, que consta de 80 elementos, reactores, ítems o preguntas, obteniéndose un coeficiente de 0,728, confirmando una “ALTA” confiabilidad.

4.2. Análisis descriptivo

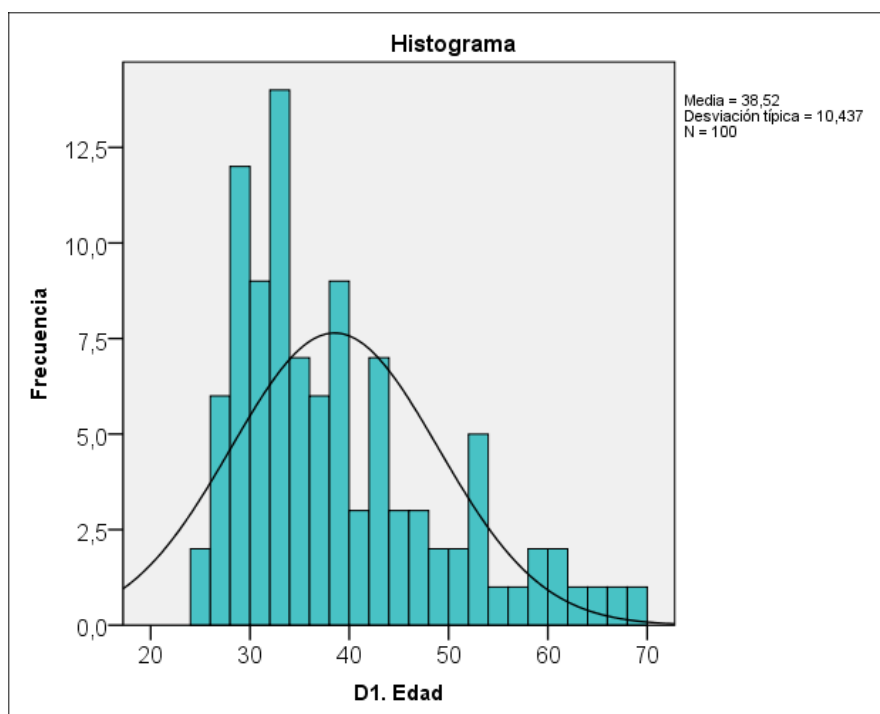
4.2.1. Características generales

Tabla 9.*Edad del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM*

<i>Estadísticos</i>	<i>N de elementos</i>
<i>N</i>	<i>100</i>
<i>Perdidos</i>	<i>0</i>
<i>Media</i>	<i>38,52</i>
<i>Mínimo</i>	<i>25</i>
<i>Máximo</i>	<i>68</i>

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

De 100 estudiantes de posgrado de la FCM de la UNMSM, la edad promedio fue de 38,52 años, con un mínimo de 25 años y un máximo de 68 años.

Ilustración 1.*Edad del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM*

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

Dicha edad promedio de 38,52 años tiene una desviación típica de 10,437 años, y una aparente distribución asimétrica con cola a la derecha.

Tabla 10.*Sexo del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM*

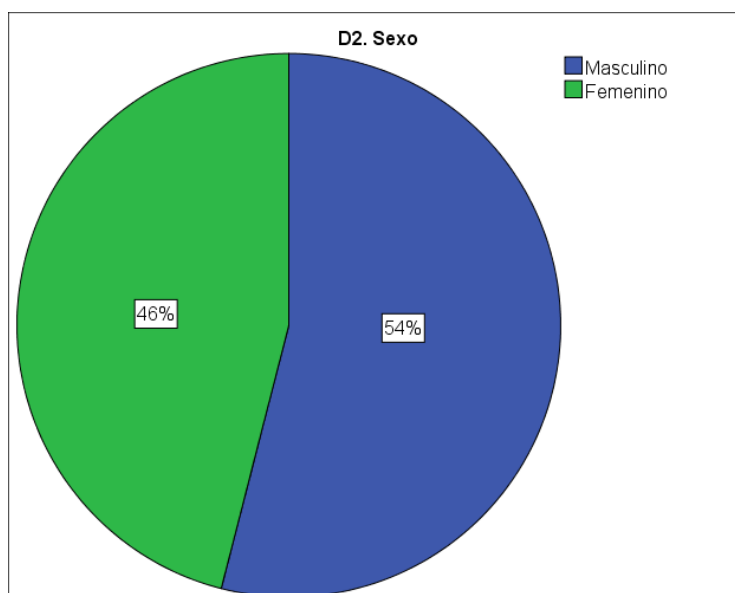
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	54	54,0	54,0	54,0
Femenino	46	46,0	46,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

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

El 54% de los estudiantes de posgrado de la FCM de la UNMSM fueron varones y el 46% restante mujeres.

Ilustración 2.

Sexo del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM



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

Gráficamente, también se observa la distribución porcentual por sexo de los estudiantes de posgrado de la FCM de la UNMSM: 54% varones y 46% mujeres.

Tabla 11.

Estado civil del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM

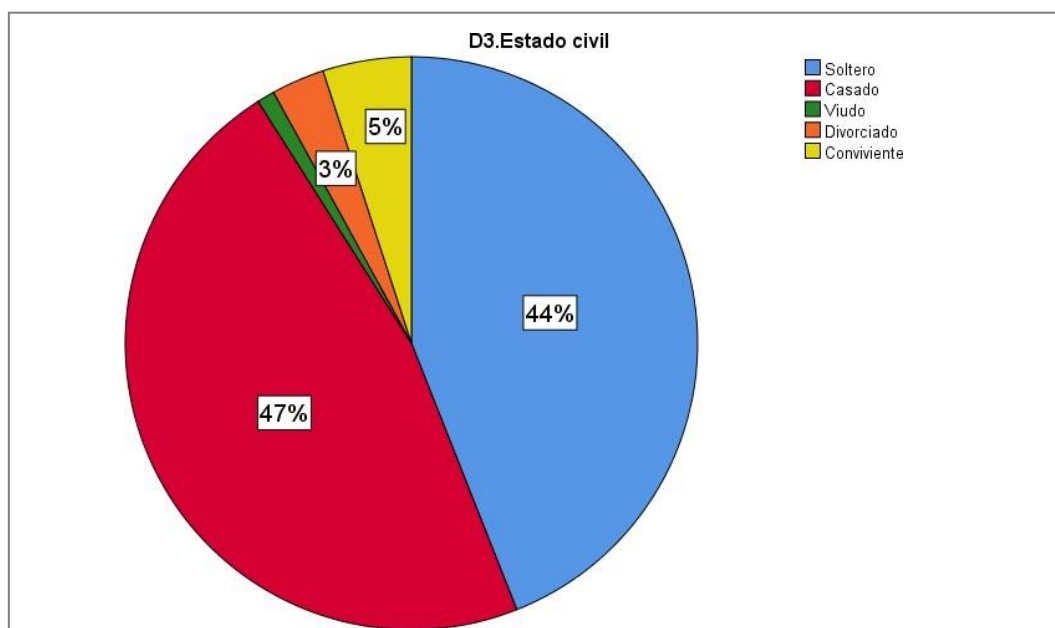
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	44	44,0	44,0	44,0
Casado	47	47,0	47,0	91,0
Viudo	1	1,0	1,0	92,0
Divorciado	3	3,0	3,0	95,0
Conviviente	5	5,0	5,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

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

Los estudiantes de posgrado de la FCM de la UNMSM tienen por estado civil solteros (44%) o casados (47%), y que en conjunto representaron el 91% del total.

Ilustración 3.

Estado civil del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM



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

En menor medida, los estudiantes de posgrado de la FCM de la UNMSM son convivientes (5%), divorciados (3%) y viudos (1%).

Tabla 12.

Segmento al que pertenece la empresa donde labora el estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM

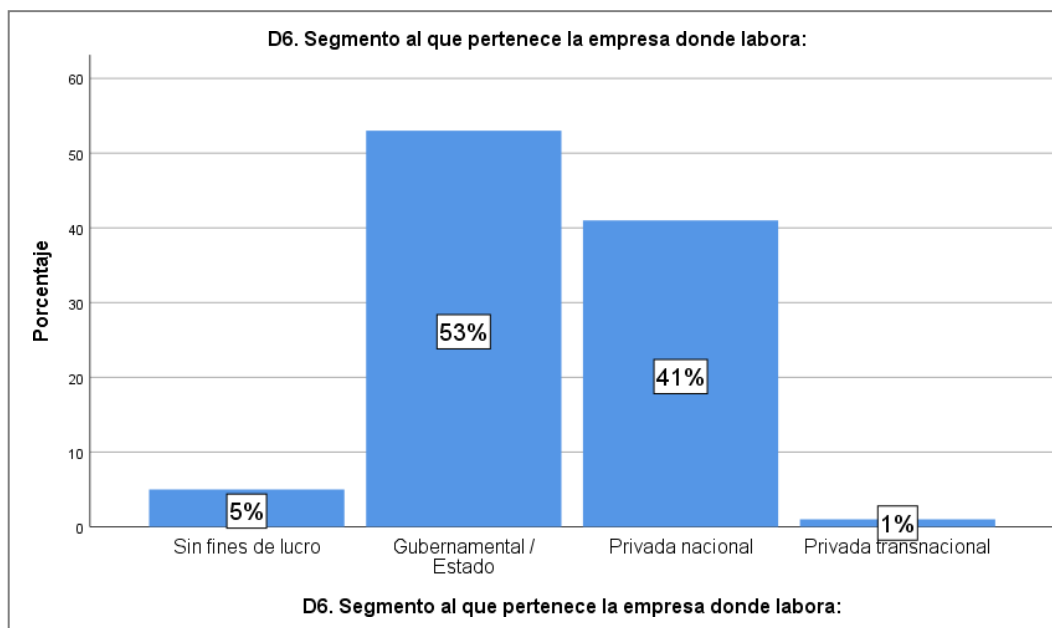
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sin fines de lucro	5	5,0	5,0	5,0
Gubernamental / Estado	53	53,0	53,0	58,0
Válido Privada nacional	41	41,0	41,0	99,0
Privada transnacional	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

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

Por segmento de la empresa, el 53% de los estudiantes trabajaron para el Estado y el 41% en la empresa privada nacional, y que en conjunto representaron el 94%.

Ilustración 4.

Segmento al que pertenece la empresa donde labora el estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM



Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short y CHAE, FCM – UNMSM.

Elaboración: Propia

También se observó una menor proporción de estudiantes que trabajan en empresas sin fines de lucro (5%) y privada transnacional (1%).

Tabla 13.

Tipo de Maestría del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estadística	64	64,0	64,0	64,0
Matemática	23	23,0	23,0	87,0
Válido Investigación operativa	13	13,0	13,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

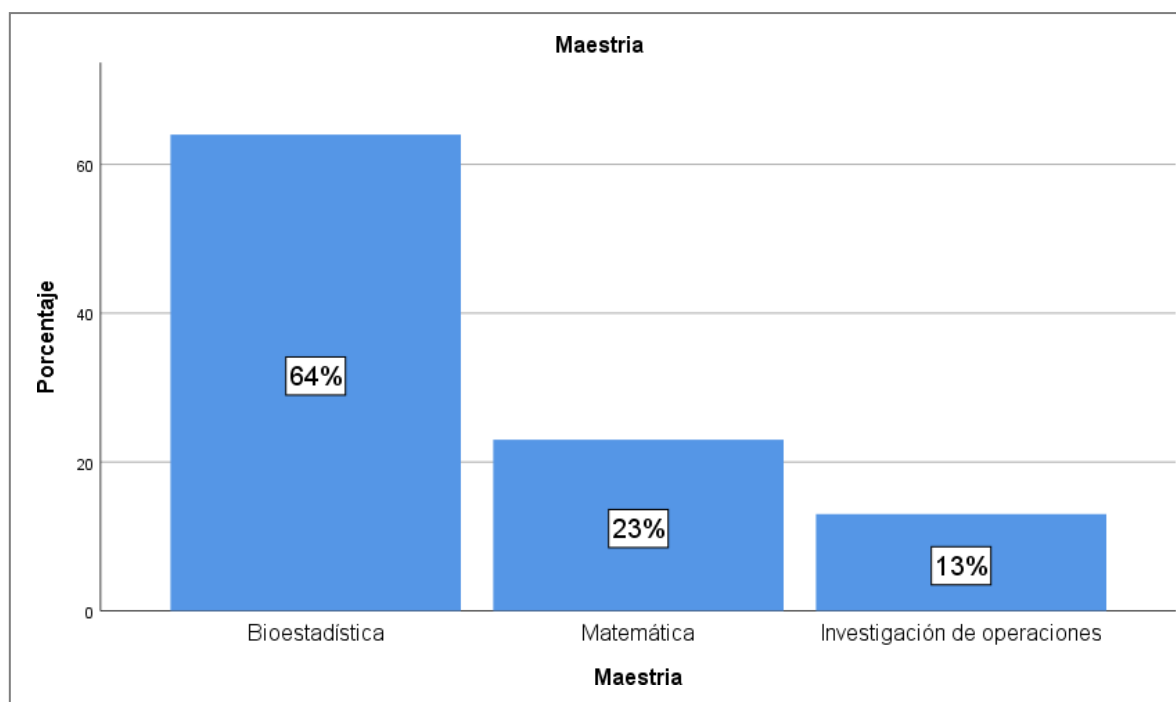
Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short y CHAE, FCM – UNMSM.

Elaboración: Propia

Por tipo de maestría, el 64% fueron estudiantes de maestría en estadística, 23% de maestría en matemática y 13% de maestría en investigación operativa.

Ilustración 5.

Tipo de Maestría del estudiante de posgrado de la FCM de la UNMSM



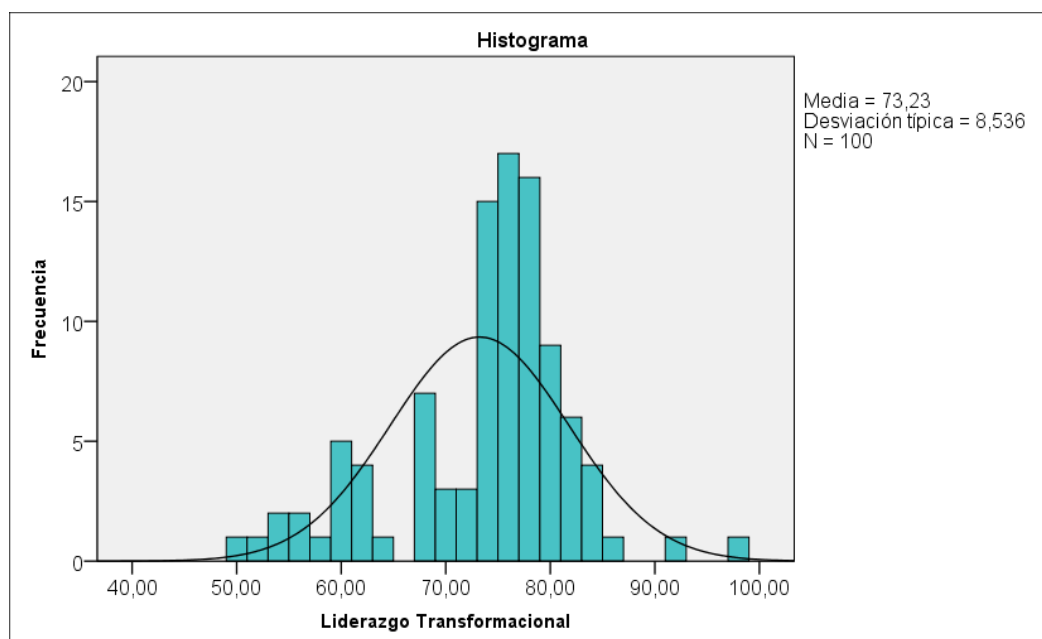
Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short y CHAE, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia

Gráficamente, también se observa que la mayor proporción de estudiantes recae en la maestría en estadística (64%), seguido por la maestría en matemática (23%) y la maestría en investigación operativa (13%).

4.2.2. Liderazgo transformacional

Ilustración 6.

Puntaje en el instrumento Liderazgo transformacional



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

Elaboración: Propia

Se observó los puntajes obtenidos por los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM en el instrumento Liderazgo Transformacional. Dichos puntajes, se encuentran básicamente entre los 60 y 90 puntos, bajo un máximo de 100 puntos. También, se puede sospechar de una no posible distribución normal.

Tabla 14.

Categorización del Liderazgo Transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	55	55,0	55,0	55,0
Moderado	28	28,0	28,0	83,0
Bajo	17	17,0	17,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

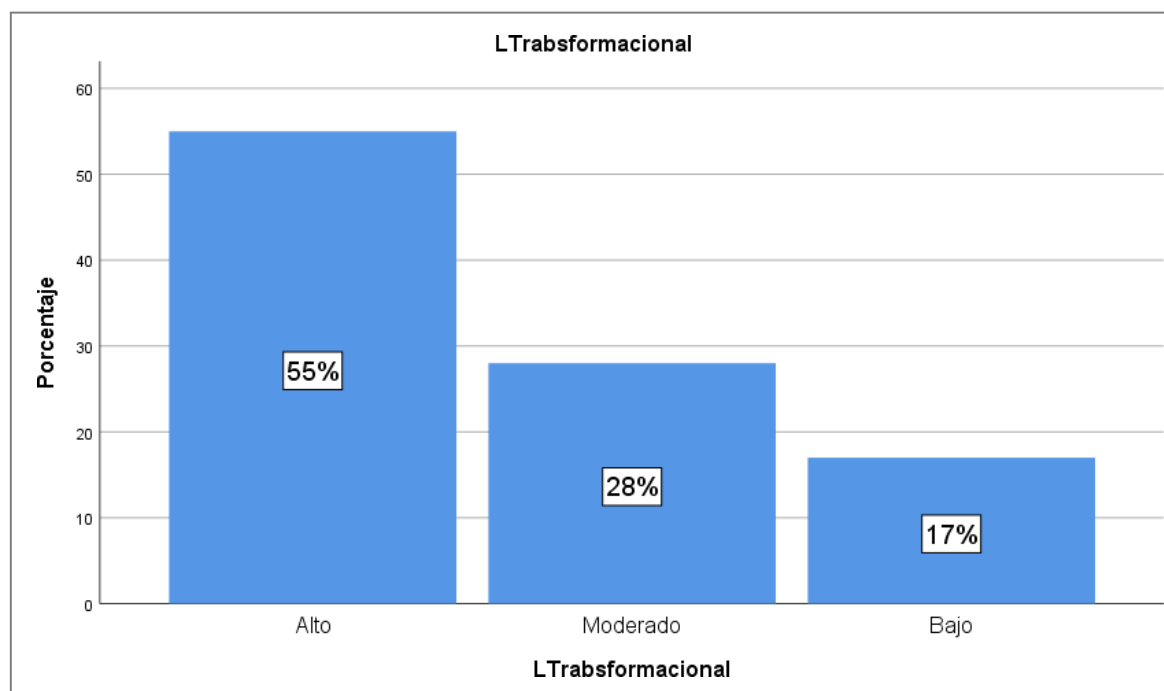
Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short, FCM – UNMSM.

Elaboración: Propia

Recategorizando los puntajes de Liderazgo Transformacional, se definió la categoría “Alto” con un puntaje mayor o igual a 75 puntos, “Moderado” con un puntaje entre 65 y 75 puntos, y “Bajo” con un puntaje menor a 65 puntos.

Ilustración 7.

Categorización del Liderazgo Transformacional



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

Bajo tales categorías, tenemos que el 55% de los estudiantes obtuvieron puntajes con un alto Liderazgo Transformacional, el 28% obtuvieron puntajes moderados y el 17% obtuvieron puntajes bajos.

Liderazgo Transformacional: Alto

Tabla 15.

Características del Liderazgo Transformacional Alto

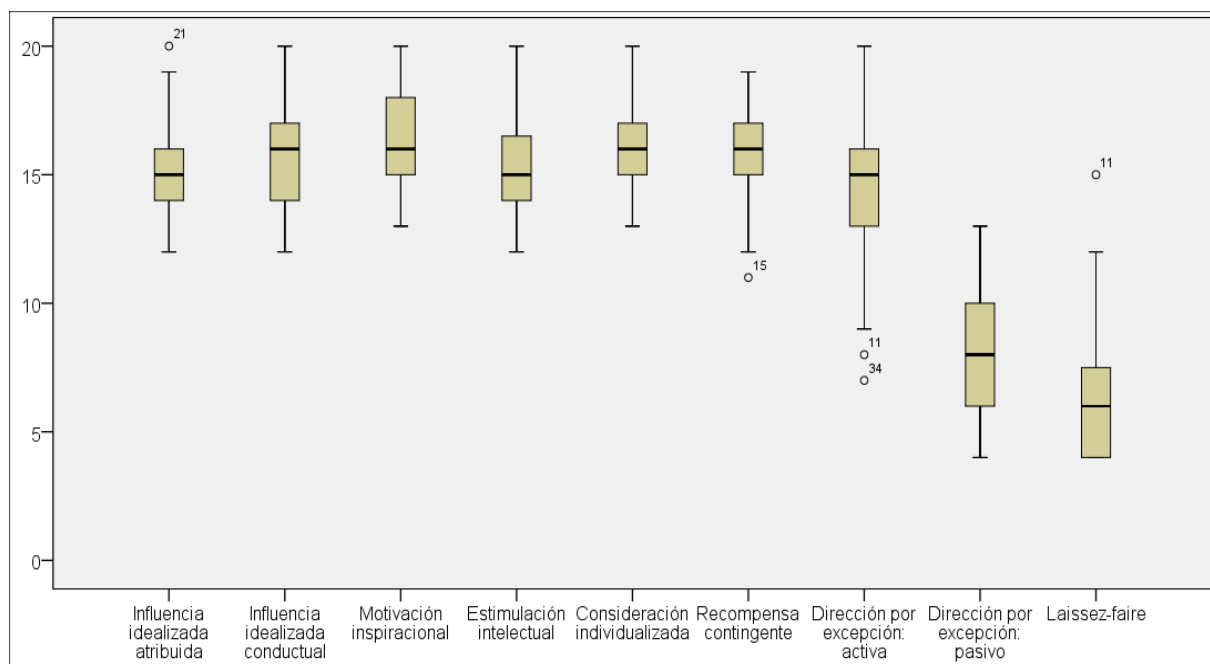
		Liderazgo transformacional					Liderazgo transaccional		Liderazgo pasivo	
		Influencia idealizada atribuida	Influencia idealizada conductual	Motivación inspiracional	Estimulación intelectual	Consideración individualizada	Recompensa contingente	Dirección por excepción: activa	Dirección por excepción: pasivo	Laissez-faire
N	Válidos	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Perdido	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		15,1455	15,7818	16,6545	15,3091	15,9636	15,8727	14,4909	7,9091	6,4545
Desv. típ.		1,87990	1,75004	2,13627	1,59714	1,74232	2,02809	2,59539	2,34341	2,52996
Mínimo		12,00	12,00	13,00	12,00	13,00	11,00	7,00	4,00	4,00
Máximo		20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	19,00	20,00	13,00	15,00

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

Se observó que los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, clasificados con un “Liderazgo Transformacional Alto”, registraron un máximo puntaje de 16,6545 en la dimensión “Motivación inspiracional”. Esto quiere decir que, básicamente dichos estudiantes tienen la capacidad de inspirar a otros a alcanzar todo su potencial, claro está, sin dejar de lado las otras dimensiones que conforman el Liderazgo Transformacional y que también son factores importantes en tales estudiantes, como son: Influencia idealizada atribuida (15,1455) porque son admirados, respetados y obtienen la confianza de las personas, Influencia idealizada conductual (15,7818) porque las personas idealizan su comportamiento y forma de manejarse, Estimulación intelectual (15,3091) porque promueven la creatividad para resolver problemas, y Consideración individualizada (15,9636), porque concede atención especial y apoyo a cada una de las personas.

Ilustración 8.

Características del Liderazgo Transformacional Alto



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

Elaboración: Propia

De igual manera, también vemos que incorporaron en sí mismo un liderazgo transaccional (Recompensa contingente =15,8727), dado que consideran importante establecer expectativas claras y recompensas para las personas en concordancia con la consecución de las metas u objetivos de la organización. También, se desprende que el liderazgo pasivo se convirtió en un componente poco significativo e irrelevante para el líder transformacional dado los puntajes que se obtiene en tales dimensiones: Dirección por excepción pasivo (7,9091) y Laissez faire (6,4545).

Liderazgo Transformacional: Moderado

Tabla 16.

Características del Liderazgo Transformacional Moderado

		Liderazgo transformacional					Liderazgo transaccional		Liderazgo pasivo	
		Influencia idealizada atribuida	Influencia idealizada conductual	Motivación inspiracional	Estimulación intelectual	Consideración individualizada	Recompensa contingente	Dirección por excepción: activa	Dirección por excepción: pasivo	Laissez-faire
N	Válidos	28	28	28	28	28	28	28	28	28
	Perdido	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		13,3929	14,5000	15,0357	13,9643	14,6429	14,6786	13,5714	7,5357	6,7857
Desv. típ.		1,98773	1,57527	1,81521	1,52709	1,90932	3,03136	2,31626	2,11664	2,18339
Mínimo		7,00	12,00	11,00	11,00	11,00	9,00	9,00	4,00	4,00
Máximo		16,00	18,00	18,00	17,00	18,00	19,00	18,00	13,00	11,00

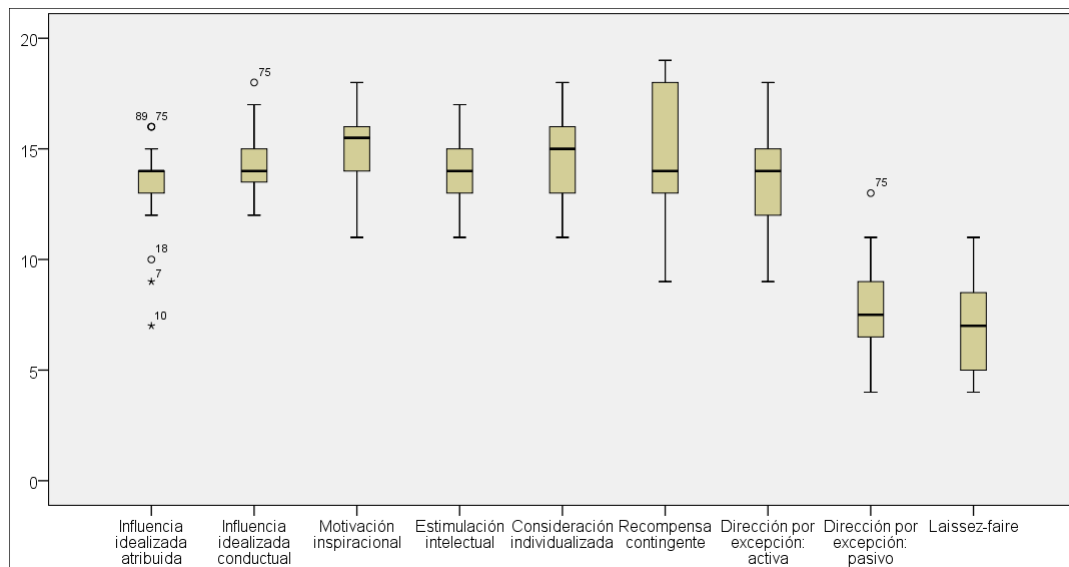
Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short, FCM – UNMSM.

Elaboración: Propia

Se observó que los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, clasificados con un “Liderazgo Transformacional Moderado”, registraron un menor puntaje en todas las dimensiones que caracterizan a un líder transformacional, en comparación con los estudiantes clasificados con un “Liderazgo Transformacional Alto”. Cabe precisar, que para este caso el máximo puntaje obtenido fue en la dimensión “Motivación inspiracional” con 15,0357 puntos sobre un máximo de 20. De igual manera, también mencionar que tales estudiantes incorporaron un componente importante de liderazgo transaccional, sin embargo, resultó irrelevante o no significativo un liderazgo pasivo.

Ilustración 9.

Características del Liderazgo Transformacional Moderado



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

Elaboración: Propia

Gráficamente, se observa que la dimensión motivación inspiracional obtuvo el mejor promedio (15,03 puntos) y el menor fue el liderazgo laissez – faire (6,78 puntos).

Liderazgo Transformacional: Bajo

Tabla 17.

Características del Liderazgo Transformacional Bajo

		Liderazgo transformacional					Liderazgo transaccional		Liderazgo pasivo	
		Influencia idealizada atribuida	Influencia idealizada conductual	Motivación inspiracional	Estimulación intelectual	Consideración individualizada	Recompensa contingente	Dirección por excepción: activa	Dirección por excepción: pasivo	Laissez-faire
N	Válidos	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Perdido	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		9,9412	11,8235	12,3529	11,7059	12,0000	11,8824	11,4706	7,7647	7,4706
Desv. típ.		2,58531	1,38000	1,36662	1,57181	1,45774	2,54662	2,50294	2,51320	3,53761
Mínimo		6,00	9,00	10,00	9,00	10,00	8,00	6,00	5,00	4,00
Máximo		14,00	14,00	16,00	14,00	14,00	17,00	15,00	13,00	15,00

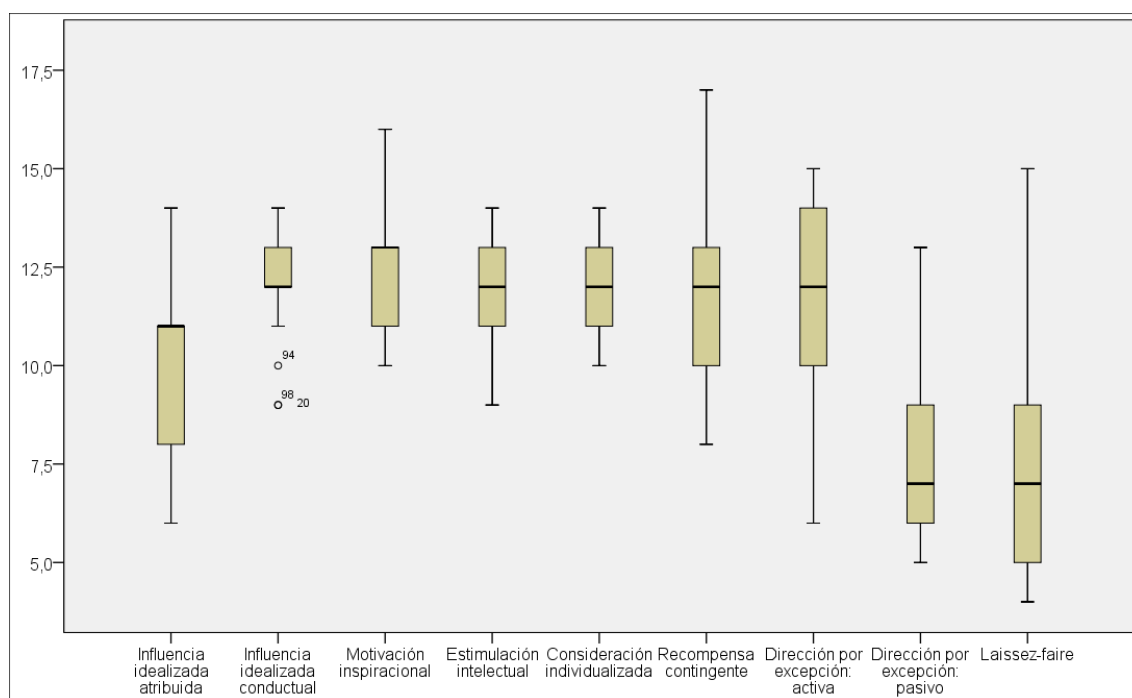
Fuente: Resultados MLQ Form 5x - Short, FCM – UNMSM.

Elaboración: Propia

Finalmente, se observó que los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, clasificados con un “Liderazgo Transformacional Bajo”, registraron muy bajas puntuaciones en las dimensiones de liderazgo transformacional, las cuales fluctuaron entre los 11 y 12 puntos sobre un máximo de 20 puntos. En esa misma línea, también se corroboró la poca importancia de los componentes de liderazgo transaccional y liderazgo pasivo, aunque precisar que para ambos casos se registraron puntajes picos importantes de 17 puntos (en la dimensión recompensa contingente), 15 puntos (en la dimensión dirección por excepción activa) y 15 puntos (en la dimensión Laissez faire).

Ilustración 10.

Características del Liderazgo Transformacional Bajo



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

Gráficamente, se observa que la dimensión motivación inspiracional obtuvo el mejor promedio (12,35 puntos) y el menor fue el liderazgo laissez – faire (7,47 puntos).

4.2.3. Estilo de aprendizaje

Tabla 18.

Dimensiones del Estilo de aprendizaje

		Estilo activo	Estilo reflexivo	Estilo teórico	Estilo pragmático
N	Válidos	100	100	100	100
	Perdidos	0	0	0	0
Media		11,7500	15,2200	14,5400	13,8700
Desv. típ.		2,66809	2,63458	2,64926	2,48899
Mínimo		6,00	9,00	7,00	7,00
Máximo		18,00	20,00	19,00	19,00
Percentiles	25	10,0000	14,0000	13,0000	12,0000
	50	12,0000	16,0000	15,0000	14,0000
	75	13,7500	17,0000	17,0000	15,7500

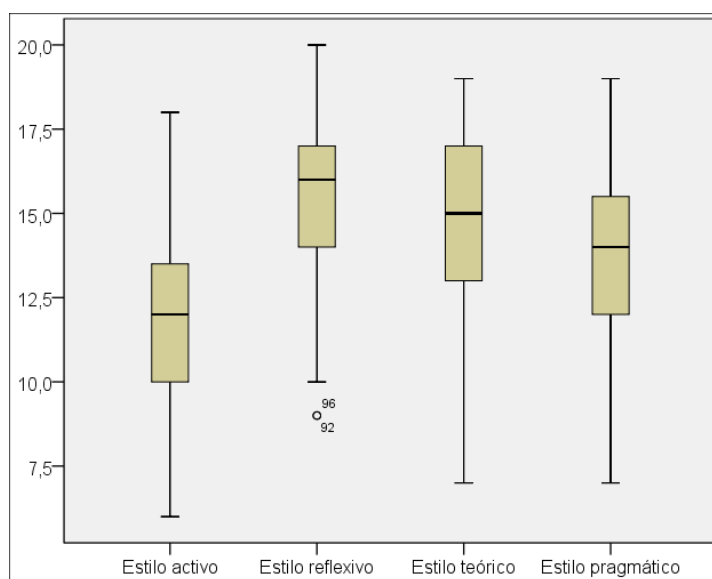
Fuente: Resultados CHAE, FCM – UNMSM.

Elaboración: Propia

Tenemos que el estilo reflexivo fue aquel que predominó en los estudiantes, dado que su puntaje promedio se situó en 15,22 puntos, sobre un máximo de 20 puntos. Le siguieron en importancia y en orden descendente el estilo teórico con 14,54 puntos, el estilo pragmático con 13,8700 puntos, y en último lugar el estilo activo 11,75 puntos.

Ilustración 11.

Puntajes en el instrumento Estilo de aprendizaje activo, reflexivo, teorice y pragmático



Fuente: Resultados CHAE, FCM – UNMSM.

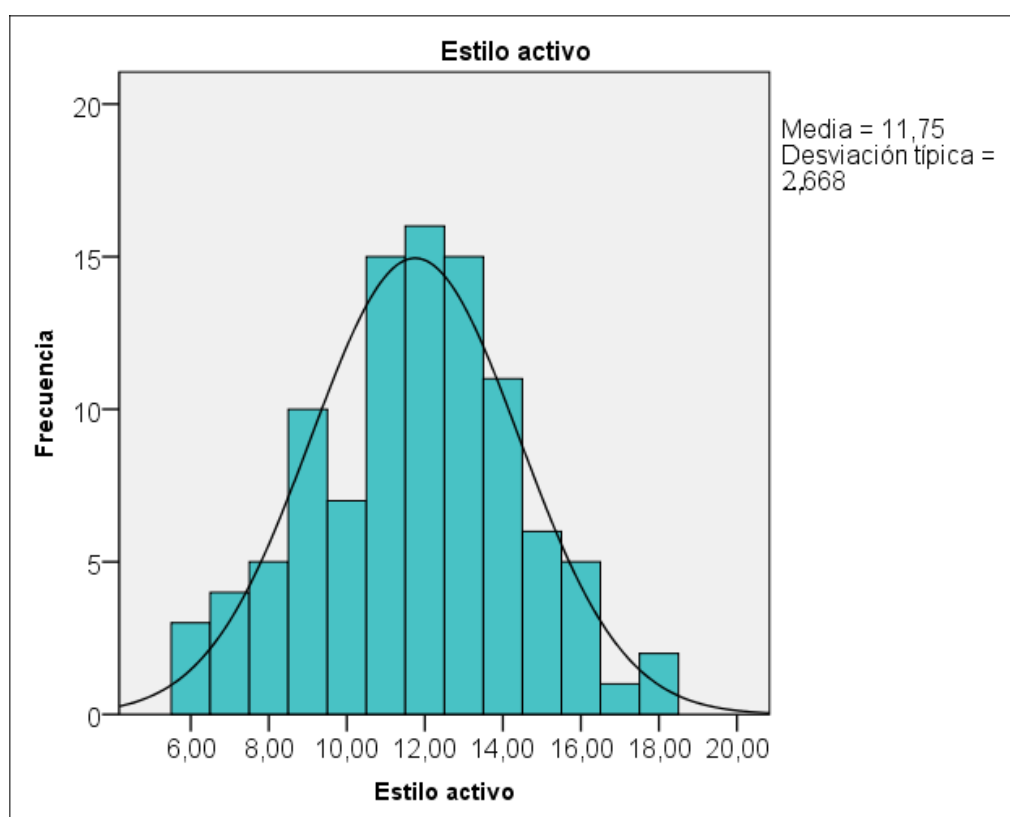
Elaboración: Propia

Gráficamente, utilizando los percentiles se tuvo que el 25% de los estudiantes registraron un puntaje promedio igual o inferior a 10 puntos en el caso del estilo activo, 14 puntos en el reflexivo, 13 puntos en el teórico y 12 puntos en el pragmático, todos bajo un puntaje máximo de 20 puntos. Así también, se tuvo que el 25% de los estudiantes registraron un puntaje promedio igual o superior a 13,75 puntos en el caso del estilo activo, 17,00 puntos en el estilo reflexivo, 17,00 puntos en el estilo teórico y 15,75 puntos en el estilo pragmático.

Estilo de aprendizaje: Activo

Ilustración 12.

Estilo de aprendizaje Activo



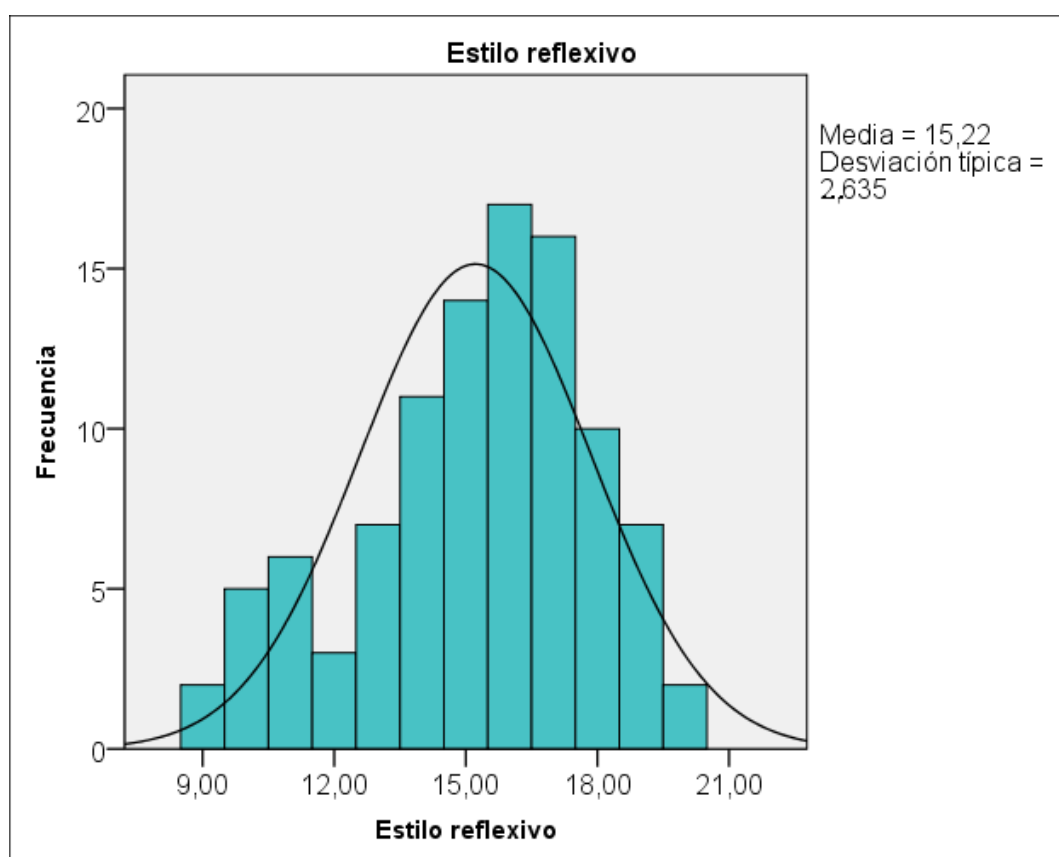
Fuente: Resultados CHAE, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia

Gráficamente, los estudiantes registraron un puntaje promedio de 11,75 puntos, sobre un máximo de 20 puntos, con una desviación de 2,668 puntos. También se observó una posible distribución normal o simétrica.

Estilo de aprendizaje: Reflexivo

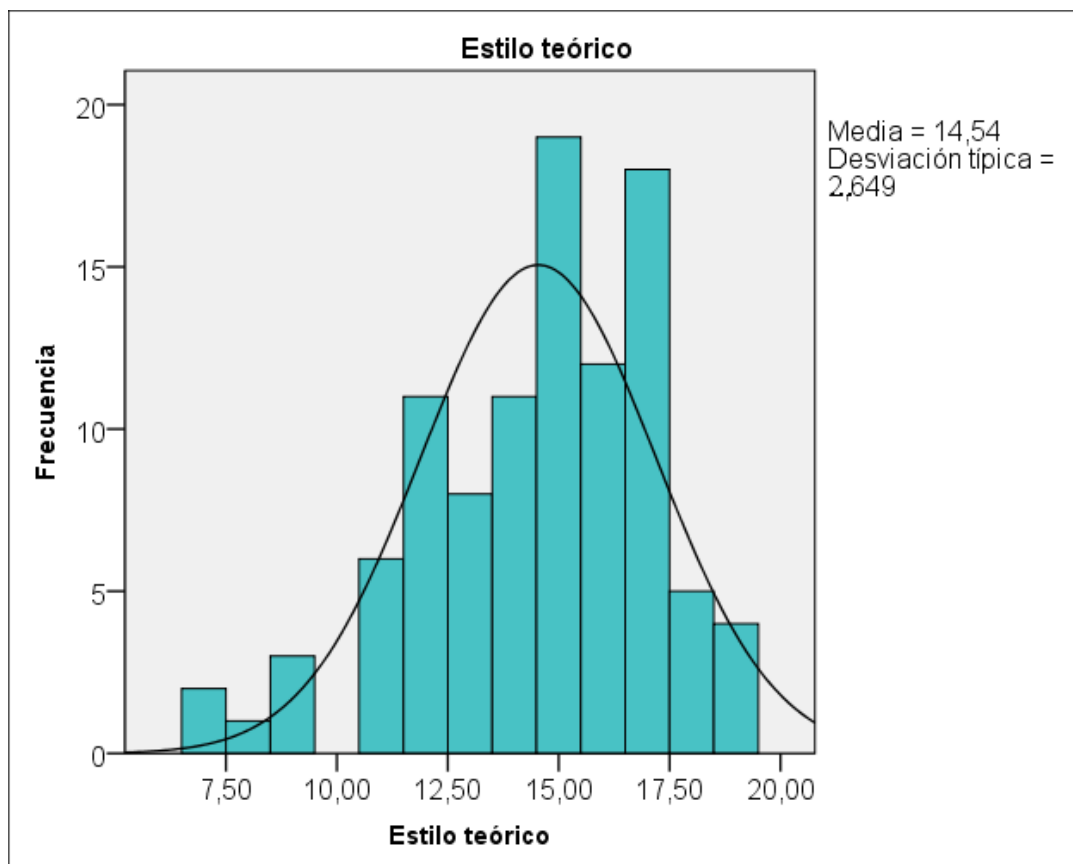
Ilustración 13.

Estilo de aprendizaje Reflexivo



Fuente: Resultados CHAE, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia

Los estudiantes registraron un puntaje promedio de 15,22 puntos, sobre un máximo de 20 puntos, con una desviación de 2,635 puntos. También se observó una posible distribución asimétrica con cola a la derecha.

Estilo de aprendizaje: Teórico**Ilustración 14.***Estilo de aprendizaje Teórico*

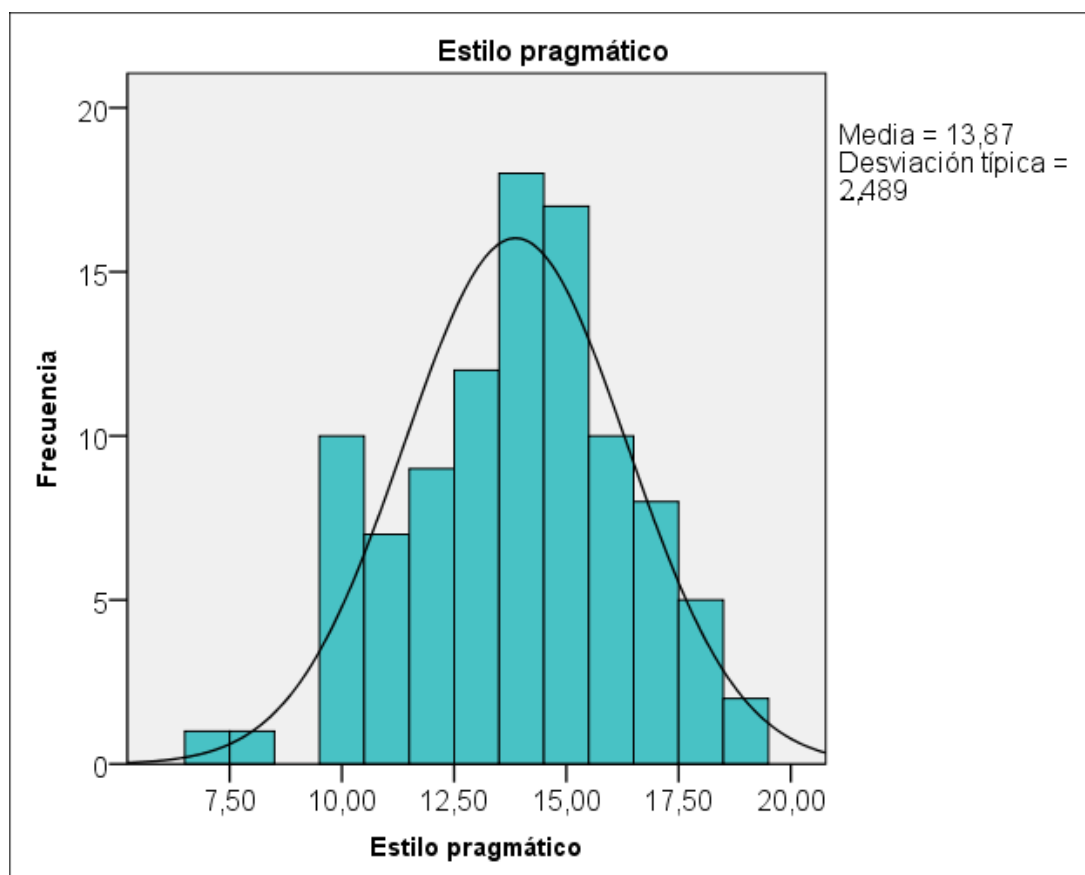
Fuente: Resultados CHAE, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia

Los estudiantes registraron un puntaje promedio de 14,54 puntos, sobre un máximo de 20 puntos, con una desviación de 2,649 puntos. También se observó una posible distribución asimétrica con cola a la derecha.

Estilo de aprendizaje: Pragmático

Ilustración 15.

Estilo de aprendizaje Pragmático



Fuente: Resultados CHAE, FCM – UNMSM.
Elaboración: Propia

Los estudiantes registraron un puntaje promedio de 13,87 puntos, sobre un máximo de 20 puntos, con una desviación de 2,489 puntos. También se observó una posible distribución normal o simétrica.

4.3. Análisis inferencial

4.3.1. Normalidad

Mediante la prueba de normalidad se evaluó los datos recopilados en los instrumentos Liderazgo Transformacional y Estilos de aprendizaje. Se tienen dos tipos de pruebas que son conocidas como la prueba de Shapiro Wilk y la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

Su elección depende del tamaño de la muestra, y en ese sentido, para muestras menores o iguales a 30 se utiliza la prueba de Shapiro Wilk y para muestras mayores a 30 se utilizará la prueba de Kolmogórov.

Tabla 19.

Prueba de normalidad de los instrumentos Liderazgo Transformacional y Estilos de aprendizaje

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,189	100	,000	,920	100	,000
Influencia idealizada atribuida	,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
Estilos de aprendizaje	,066	100	,200	,986	100	,364
Estilo activo	,099	100	,017	,980	100	,140
Estilo reflexivo	,136	100	,000	,953	100	,001
Estilo teórico	,149	100	,000	,948	100	,001
Estilo pragmático	,121	100	,001	,974	100	,049

a. Corrección de la significación de Lilliefors

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

Sean las hipótesis

Hipótesis nula (H0): Los datos tienen distribución normal

Hipótesis alternativa (H1): Los datos no tienen distribución normal

Rechazo H0 si el valor Sig < 0.05.

Por lo tanto, dado que $n = 100$, usamos la prueba de Kolmogorov, y se observó que, el instrumento Liderazgo Transformacional y sus dimensiones el valor Sig. (p valor) es inferior a 0.05, lo cual confirmó que no existe distribución normal. Para el caso del instrumento Estilos de Aprendizaje, sólo sus dimensiones presentaron valor Sig. (p valor) menor a 0.05, lo cual confirmó que no existe distribución normal, sin embargo, el instrumento Estilo de Aprendizaje si presentó distribución normal.

Por tal motivo, al existir en algunas situaciones distribución normal y en otras no, la mejor opción a utilizar será el estadístico de Rho de Spearman para evaluar las hipótesis propuestas en la presente investigación. Cabe precisar que según Sampieri (2014), la prueba de correlación Rho de Spearman, es una prueba no paramétrica que no exige normalidad y son utilizados cuando se trabaja con escalas tipo Likert.

4.3.2. Comprobación de la Hipótesis Específica 1

Formulación de hipótesis

H0: No existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Activo" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

H1: Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Activo” en los estudiantes de Posgrado de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

Nivel de significancia

A un nivel de confianza de 95%: $\alpha = 0.05$

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 20.

Prueba de correlación de Liderazgo Transformacional y la dimensión Estilo Activo

Rho Spearman		Liderazgo Transformacional	Estilo Activo
Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,116
	Sig.	-	,000
	N	100	1000
Estilo Activo	Coefficiente de correlación	,116	1,000
	Sig.	,000	
	N	100	100

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

Decisión

Con un valor de significancia menor a 0,05, (Sig.= 0.000) y un coeficiente positivo Rho de Spearman de 0,116, se observó que Liderazgo Transformacional se correlaciona

positivamente y en forma “DÉBIL” con el Estilo de aprendizaje “Activo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM.

Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1) (Sig.= 0.000 <0.05) y se concluye que existe una relación positiva “DÉBIL” ($\rho=0,116$) entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Activo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM.

4.3.3. Comprobación de la Hipótesis Específica 2

Formulación de hipótesis

H0: No existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Reflexivo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

H1: Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Reflexivo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

Nivel de significancia

A un nivel de confianza de 95%: $\alpha = 0.05$

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 21.

Prueba de correlación de Liderazgo Transformacional y la dimensión Estilo Reflexivo

Rho Spearman		Liderazgo Transformacional	Estilo Reflexivo
Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,408
	Sig.	-	,000
	N	100	100
Estilo Reflexivo	Coefficiente de correlación	,408	1,000
	Sig.	,000	
	N	100	100

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

Decisión

Con un valor de significancia menor a 0,05, (Sig.= 0.000) y un coeficiente positivo Rho de Spearman de 0,408, se observó que Liderazgo Transformacional se correlaciona positivamente y en forma “MODERADA” con el Estilo de aprendizaje “Reflexivo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM

Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1) (Sig.= 0.000 <0.05) y se concluye que existe una relación positiva “MODERADA” ($\rho=0,408$) entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Reflexivo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM.

4.3.4. Comprobación de la Hipótesis Específica 3

Formulación de hipótesis

H0: No existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Teórico” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

H1: Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Teórico” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

Nivel de significancia

A un nivel de confianza de 95%: $\alpha = 0.05$

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 de Liderazgo Transformacional y la dimensión Estilo Teórico

Rho Spearman		Liderazgo Transformacional	Estilo Teórico
Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,458
	Sig.	-	,000
	N	100	100
Estilo Teórico	Coefficiente de correlación	,458	1,000
	Sig.	,000	
	N	100	100

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

Decisión

Con un valor de significancia menor a 0,05, (Sig.= 0.000) y un coeficiente positivo Rho de Spearman de 0,458, se observó que Liderazgo Transformacional se correlaciona

positivamente y en forma “MODERADA” con el Estilo de aprendizaje “Teórico” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM.

Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1) ($\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$) y se concluye que existe una relación positiva “MODERADA” ($\rho = 0,458$) entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Teórico” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM.

4.3.5. Comprobación de la Hipótesis Específica 4

Formulación de hipótesis

H0: No existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Pragmático” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

H1: Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Pragmático” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.

Nivel de significancia

A un nivel de confianza de 95%: $\alpha = 0.05$

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 23.

Prueba de correlación de Liderazgo Transformacional y la dimensión Estilo Pragmático

Rho Spearman		Liderazgo Transformacional	Estilo <i>Pragmático</i>
Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,331
	Sig.	-	,000
	N	100	100
Estilo <i>Pragmático</i>	Coefficiente de correlación	,331	1,000
	Sig.	,000	
	N	100	100

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

Decisión

Con un valor de significancia menor a 0,05, (Sig.= 0.000) y un coeficiente positivo Rho de Spearman de 0,331, se observó que Liderazgo Transformacional se correlaciona positivamente y en forma “MODERADA” con el Estilo de aprendizaje “Pragmático” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM

Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1) (Sig.= 0.000 < 0.05) y se concluye que existe una relación positiva “MODERADA” ($\rho=0,331$) entre Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje “Pragmático” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La presente investigación surgió por el interés de conocer un poco más acerca de las características que posee un líder transformacional en el sector educación, teniendo como propuesta de estudio analizar la existencia o no de liderazgo transformacional en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, y relacionarlo con sus estilos de aprendizaje para poder evaluar si existe relación entre las mismas.

En ese sentido, se utilizaron los instrumentos de medición denominados Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ 5x - Short Form), que incluyen constructos de Liderazgo Transformacional, Transaccional y Pasivo, y así también el Cuestionario Honey-Alonso de Estilos de Aprendizaje (CHAEA), que incluyeron los estilos "Activo", "Reflexivo", "Teórico" y "Pragmático". Ambos cuestionarios fueron evaluados con la confiabilidad del Alfa de Cronbach, que con un puntaje de 0,838 (instrumento Liderazgo Transformacional) y 0,728 (Estilo de Aprendizaje), corroboraron la fiabilidad de tales instrumentos.

Bajo tal contexto, los resultados obtenidos luego de analizar una muestra de 100 estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, refieren que a nivel descriptivo los estilos reflexivo y teórico resultaron ser predominantes, dado que su puntaje promedio se situó en 15,22 puntos y 14,54 puntos respectivamente, sobre un máximo de 20 puntos. También, se observó que el 55% de los estudiantes obtuvieron puntajes con un alto liderazgo transformacional, el 28% obtuvieron puntajes moderados y el 17% obtuvieron puntajes bajos. A nivel de hipótesis, se

comprobó que existe una relación MODERADA entre Liderazgo transformacional y las dimensiones de estilos de aprendizaje Reflexivo ($\rho=0,408$), Teórico ($\rho=0,458$) y Pragmático ($\rho=0,331$), caso contrario ocurrió con el estilo de aprendizaje Activo ($\rho=0,116$) donde se correlaciona positivamente y en forma "DÉBIL".

Desde la perspectiva del análisis descriptivo antes señalado, esto es concordante con el marco teórico, por cuanto un líder transformacional implica también estimular intelectualmente a las personas (Dimensión Estimulación Intelectual), es decir, hacer que reflexionen acerca de los problemas que se suscitan, teniendo en cuenta para ello la creatividad y un pensamiento innovador, analizando y sintetizando la información, y resolviéndolo desde diferentes perspectivas. También un líder transformacional presta atención a las necesidades individuales de las personas (Dimensión Consideración Individualizada), y como tal tienen una actitud reflexiva y atenta en lo concerniente a aspectos laborales y no laborales, logrando de esta manera fomentar el desarrollo y el crecimiento de las capacidades propias de las personas y nuevos aprendizajes.

Según Medina (2010), un líder transformacional "procura estar informado y principalmente actualizado, para poder así brindar información útil que despierte en los seguidores un afán por seguir aprendiendo y perfeccionándose en la labor desempeñada" (pág. 35). De esto se trata, de que el líder transformacional reflexione y razone acerca de las necesidades actuales que requiere una organización, en particular en el ámbito de la educación, donde los docentes desempeñan un rol fundamental en el desarrollo del estudiante y en la adquisición de conocimientos.

En relación a los resultados presentados en los antecedentes y que también son detallados en toda nuestra investigación, se cita el estudio de Monteza – Palacios (2017), quien indicó a nivel descriptivo que el 73,3% de los docentes de las IEP públicas de educación inicial en el distrito de Chiclayo percibieron un alto liderazgo transformacional en los

directores. Esto fue concordante con nuestro estudio dado que el 55% de los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM obtuvieron un alto puntaje de liderazgo transformacional (puntaje mayor o igual a 75 puntos bajo un máximo de 100 puntos), y que junto con el 28% que obtuvieron puntajes moderados (entre 65 y 75 puntos bajo un máximo de 100 puntos), conformaron un total de 83% de estudiantes de Posgrado de la FCM con características de líder transformacional.

Asimismo, también es posible comparar nuestra investigación con el estudio de Sánchez (2018), quien evaluó y corroboró con el coeficiente de correlación rho de Spearman que existe una relación estadística significativa entre liderazgo transformacional y clima organizacional. Esto resultó ser consecuente con nuestro estudio por cuanto mediante rho de Spearman se comprobó que existe relación entre liderazgo transformacional y estilos de aprendizaje a través de sus dimensiones estilo Reflexivo ($\rho=0,408$), Teórico ($\rho=0,458$) y Pragmático ($\rho=0,331$).

Por otro lado, nuestros resultados no concordaron con los encontrados por Díaz (2016), donde se hizo mención que no existe un estilo de aprendizaje predominante en los alumnos de una institución de educación media superior del estado de México. Esto porque el estilo reflexivo (15,22 puntos) fue aquel que predominó en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, siguiendo en forma descendente el estilo teórico (14,54 puntos), estilo pragmático (13,87 puntos) y el estilo activo (11,75 puntos), cada uno de ellos bajo un puntaje máximo de 20 puntos.

Con respecto a la investigación de Romero (2016), se encontró que los directores de escuelas primarias públicas de la zona 078 de Yucatán poseen tanto un liderazgo transformacional como transaccional sin predominancia por alguno de ellos, lo cual resultó ser similar con los resultados de nuestra investigación. Por ejemplo, los estudiantes con “alto puntaje” de líder transformacional también registraron “alto puntaje” en su liderazgo

transaccional, siendo estos puntajes muy similares. Adicionalmente, también se obtuvieron puntajes de liderazgo pasivo en los estudiantes de Posgrado de la FCM, sin embargo, estos fueron mínimos.

De otro lado, la investigación de Rojas (2016) centro su estudio en el liderazgo y la motivación laboral en los trabajadores de una cooperativa y comprobó que no existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación. Estos resultados no fueron concordantes con nuestra investigación porque se comprobó que existe relación entre liderazgo transformacional y estilos de aprendizaje a través de sus dimensiones estilo Reflexivo ($\rho=0,408$), Teórico ($\rho=0,458$) y Pragmático ($\rho=0,331$).

Finalmente, un líder transformacional tiene un buen desempeño laboral, y esto se confirmó en el estudio de Tezén (2015), que usando el R de Pearson verificó una alta correlación (0.842) entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Esto resultados fueron concordantes con nuestro estudio dado que se comprobó una relación positiva entre liderazgo transformacional y estilos de aprendizaje a través de sus dimensiones estilo Reflexivo ($\rho=0,408$), Teórico ($\rho=0,458$) y Pragmático ($\rho=0,331$).

CONCLUSIONES

- Con respecto a la Hipótesis General, referido a que si hay una relación entre liderazgo transformacional y el estilo de aprendizaje en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, se comprobó mediante el estadístico Rho de Spearman que Liderazgo Transformacional se correlaciona positivamente y en forma MODERADA con los estilos de aprendizaje Reflexivo ($\rho=0,408$), Teórico ($\rho=0,458$) y Pragmático ($\rho=0,331$); y en forma DÉBIL con el estilo de aprendizaje Activo ($\rho=0,116$).
- Con respecto a la Hipótesis Específica 1, referido a que si hay una relación entre liderazgo transformacional y el estilo de aprendizaje “Activo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, con un valor de significancia menor a 0,05, (Sig.= 0.000) y un coeficiente positivo Rho de Spearman de 0,116, se comprobó que Liderazgo Transformacional se correlaciona positivamente y en forma “DÉBIL” con el Estilo de aprendizaje “Activo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM
- Con respecto a la Hipótesis Específica 2, referido a que si hay una relación entre liderazgo transformacional y el estilo de aprendizaje “Reflexivo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, con un valor de significancia menor a 0,05, (Sig.= 0.000) y un coeficiente positivo Rho de Spearman de 0,408, se comprobó que Liderazgo

Transformacional se correlaciona positivamente y en forma “MODERADA” con el Estilo de aprendizaje “Reflexivo” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM

- Con respecto a la Hipótesis Específica 3, referido a que si hay una relación entre el liderazgo transformacional y el estilo de aprendizaje “Teórico” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, con un valor de significancia menor a 0,05, (Sig.= 0.000) y un coeficiente positivo Rho de Spearman de 0,458, se comprobó que Liderazgo Transformacional se correlaciona positivamente y en forma “MODERADA” con el Estilo de aprendizaje “Teórico” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM

- Con respecto a la Hipótesis Específica 4, referido a que si hay una relación entre el liderazgo transformacional y el estilo de aprendizaje “Pragmático” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, con un valor de significancia menor a 0,05, (Sig.= 0.000) y un coeficiente positivo Rho de Spearman de 0,331, se comprobó que Liderazgo Transformacional se correlaciona positivamente y en forma “MODERADA” con el Estilo de aprendizaje “Pragmático” en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere que la Unidad de Posgrado de la FCM brinde orientación al estudiante de Posgrado de la FCM de la UNMSM de tal manera que les permita conocer los tipos de liderazgo y estilos de aprendizaje que poseen a modo de un autodiagnóstico, donde se evalúe sus fortalezas, debilidades, sus características propias de aprendizaje y sus preferencias de liderazgo como parte de su formación académica y mejora del mismo.
- Se sugiere que la Unidad de Posgrado de la FCM de la UNMSM efectúe eventos académicos tipo talleres, charlas, seminarios, conferencias, etc., dirigido a los estudiantes de Posgrado donde se promueva la importancia del liderazgo transformacional como elemento indispensable hoy en día en el ámbito laboral.
- Se sugiere que los docentes de la Unidad de Posgrado de la FCM de la UNMSM tengan en cuenta los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes y empleen estrategias didácticas orientadas a motivar y fortalecer la aplicación de diversas formas de trabajo en el aula.
- Se sugiere seguir desarrollando investigaciones en otros ámbitos de estudio dirigidos a conocer el Liderazgo Transformacional, los Estilos de Aprendizaje, e incluso la relación entre los mismos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguilar, M. (2010). Estilos y estrategias de aprendizaje en jóvenes ingresantes a la universidad. *Revista de Psicología*, 28 (2), 207-225.
- Alva, C. y 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.
- Álvarez, D. y Domínguez, J. (2001). Estilos de aprendizaje en estudiantes de posgrado de una universidad particular. *Persona*, (004), 179-200.
- Bernardo, L. (2016). Relación entre los estilos de Aprendizaje y el Rendimiento Académico de los estudiantes de II año de Licenciatura en Enfermería Modalidad Regular, en la asignatura Farmacología Drogas y Soluciones, Universidad Politécnica de Nicaragua, Managua, II semestre 2015. Universidad Politécnica de Nicaragua, Managua, Nicaragua.
- Camarero, F., del Buey, M. y Herrero Díez, J. (2000). Estilos y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios. *Psicothema*, 12 (4).
- Canalejas, M., Martínez, M., Pineda, M., Vera, M., Soto, M., Martín, Á. y Cid, M. (2005). Estilos de aprendizaje en los estudiantes de enfermería. *Educación médica*, 8(2), 33-40.
- Carvajal, P., Trejos, A., y Barros, A. (2007). Análisis estadístico multivariado de los estilos de aprendizaje predominantes en estudiantes de ingenierías de la Universidad Tecnológica de Pereira-II semestre de 2006. *Scientia Et Technica*, 13(34).

- Castro, S. y Guzmán, B. (2005). Los estilos de aprendizaje en la enseñanza y el aprendizaje: Una propuesta para su implementación. *Revista de Investigación*, (58), 83-102.
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge.
- Depaz, M., Celis, V., Cobián, J. y Solís, C. (2017). Actitudes y estilos de liderazgo en ejecutivas en el Perú.
- Durán, G. 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.
- Escurre, L. (2011). Análisis psicométrico del Cuestionario de Honey y Alonso de Estilos de Aprendizaje (CHAEA) con los modelos de la Teoría Clásica de los Test y de Rasch. *Persona*, (14), 71-109.
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L. y Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile.
- Garay, Y. y Silvia, K. (2012). Perfil de liderazgo transformacional en estudiantes y docentes de práctica de enfermería de la UNMSM según opinión de los estudiantes de la EAP de Enfermería de la UNMSM, Lima-Perú, en el año 2011. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- García, F. y Justicia, F. (1993). Factores académicos, estrategias y estilos de aprendizaje. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 46(1), 89-99.
- García, J. y Santizo, J. (2009). Uso de las TIC de acuerdo a los estilos de aprendizaje de docentes y discentes. *Revista Iberoamericana de educación*, 48(2), 2.
- Isaza, L. (2014). Estilos de Aprendizaje: una apuesta por el desempeño académico de los estudiantes en la Educación Superior. *Encuentros*, 12(2), 25-34.
- Leigh, A. (2016). Estilos de liderazgo y Desempeño de los funcionarios del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento – 2015. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Loret de Mola, J. (2011). Estilos y estrategias de aprendizaje en el rendimiento académico de los estudiantes de la universidad peruana “Los Andes” de Huancayo–Perú. *Journal of Learning Styles*, 4(8).
- Malacaria, M. (2010). Estilos de enseñanza, estilos de aprendizaje y desempeño académico. Universidad FASTA, Buenos Aires, Argentina.
- Malavé, L. y Vera, G. (2008). Liderazgo transformacional y gestión tecnológica. Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación.
- 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.
- Mendoza, I., Uribe, J. y García, B. (2014). Liderazgo y su relación con variables de resultado: un modelo estructural comparativo entre liderazgo transformacional y transaccional en una empresa de entretenimiento en México. *Acta de investigación psicológica*, 4(1), 1412-1429.
- Martins, C. (2010). Liderazgo transformacional y género en organizaciones militares. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Medina, P. (2010). El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima, Lima, Perú.
- 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.
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129-138.
- Quinallata, R. (2010). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de 4to y 5to de secundaria de una Institución Educativa del Callao. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Rico, C., Alanis, D. y Lerma, V. (2015). Estilo De Liderazgo Y Su Percepción De La Eficacia En Educación Superior: Evidencias De México (Leadership Style and Perception of

Their Effectiveness in Higher Education: Evidence from México). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(6), 39-52.

Sánchez, I. (2008). Los estilos de dirección y liderazgo: Propuesta de un modelo de caracterización y análisis. *Pensamiento & gestión*, (25), 1-39.

Zerpa, C. y Ramírez, J. (2013). Moralidad, empatía, inteligencia emocional y liderazgo transformacional: un modelo de rutas en estudiantes de posgrados gerenciales en una universidad venezolana. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 9(1), 109-126.

ANEXOS**Anexo 1: Licencia de uso del instrumento Multifactor Leadership
Questionnaire (MLQ Form 5x - Short).****Multifactor Leadership Questionnaire****Instrument (Leader and Rater Form)****and Scoring Guide
(Form 5X-Short)****English and Spanish versions****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

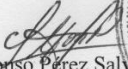
Señores
LIC. MARITZA MARCELO ATENCIA
LIC. WILMAN JOSUE LÍMACO NINAHUANCA
Presente


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 secretaría 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 renovarle los sentimientos de mi distinguida consideración.

Atentamente,


Dr. Alfonso Pérez Salvatierra
DIRECTOR



/gladys

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

Teléfono: 6197000, anexo 1603
Correo: posgrado.mat@gmail.com
Pposgrado@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: 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, entre ellos tenemos el siguiente autor: 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.

Anexo 4: Ficha técnica del Estilos de Aprendizaje Honey – Alonso.

Nombre Original	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario Honey – Alonso de Estilos de Aprendizaje (CHAE)
Autor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Catalina Alonso y Peter Honey
Procedencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ España
Adaptación Peruana	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el Perú por Capella, J. (coordinador) (2002). Estilos de aprendizaje en una muestra de alumnos de la Pontificia Universidad católica del Perú, matriculados en el semestre 2002-1. Centro de investigaciones y servicios Educativos.
Administración	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PUCP, Lima – Perú.
Duración	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuarenta (40) minutos, aproximadamente.
Aplicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se utilizó una muestra de 310 estudiantes universitarios de la PUCP
Puntuación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La puntuación se distribuye en cinco niveles de preferencia: Muy alta, alta, moderada, baja y muy baja
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incluye la medición de (04) dimensiones: Activo, Reflexivo, Teórico y Pragmático.
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario que contiene 80 reactivos de estilos de aprendizaje.

Anexo 5: Cuestionario Honey-Alonso de Estilos de Aprendizaje

Este Cuestionario ha sido diseñado para identificar su estilo preferido de Aprendizaje. No es un test de inteligencia ni de personalidad.

- No hay límite de tiempo para contestar al cuestionario.
- No hay respuestas correctas o erróneas. Será útil en la medida que sea sincero en sus respuestas.
- Si está más de acuerdo que en desacuerdo con el ítem ponga un signo más (+). Si, por el contrario, está más de en desacuerdo que de acuerdo, ponga un signo menos (-).
- Por favor, conteste todos los ítems.

Pregunta	(+)	(-)
1. Tengo fama de decir lo que pienso claramente y sin rodeos.		
2. Estoy seguro de lo que es bueno y lo que es malo, lo que está bien y lo que está mal.		
3. Muchas veces actúo sin mirar las consecuencias.		
4. Normalmente trato de resolver los problemas ordenadamente y paso a paso.		
5. Creo que los formalismos impiden y limitan la actuación libre de las personas.		
6. Me interesa saber cuáles son los sistemas de valores de los demás y con qué criterios actúan.		
7. Pienso que el actuar impulsivamente puede ser siempre tan válido como actuar reflexivamente.		
8. Creo que lo más importante es que las cosas funcionen.		
9. Procuero estar al tanto de lo que ocurre aquí y ahora.		
10. Disfruto cuando tengo tiempo para preparar mi trabajo y realizarlo a conciencia.		
11. Estoy a gusto siguiendo un orden, en las comidas, en el estudio, haciendo ejercicio regularmente.		
12. Cuando escucho una nueva idea enseguida comienzo a pensar cómo ponerla en práctica.		
13. Prefiero las ideas originales y novedosas, aunque no sean prácticas.		
14. Admito y me ajusto a las normas sólo si me sirven para lograr mis objetivos.		
15. Normalmente encajo bien con personas reflexivas, y me cuesta sintonizar con personas demasiado espontáneas, imprevisibles.		
16. Escucho con más frecuencia que hablo.		
17. Prefiero las cosas estructuradas a las desordenadas.		
18. Cuando poseo cualquier información, trato de interpretarla bien antes de manifestar alguna conclusión.		

Pregunta	(+)	(-)
19. Antes de hacer algo estudio con cuidado sus ventajas e inconvenientes.		
20. Me crezco con el reto de hacer algo nuevo y diferente.		
21. Casi siempre procuro ser coherente con mis criterios y sistemas de valores. Tengo principios y los sigo.		
22. Cuando hay una discusión no me gusta ir por las ramas.		
23. Me disgusta implicarme afectivamente en mi ambiente de trabajo. Prefiero mantener relaciones distantes.		
24. Me gustan más las personas realistas y concretas que las teóricas.		
25. Me cuesta ser creativo, romper estructuras.		
26. Me siento a gusto con personas espontáneas y divertidas.		
27. La mayoría de las veces expreso abiertamente cómo me siento.		
28. Me gusta analizar y dar vueltas a las cosas.		
29. Me molesta que la gente no se tome en serio las cosas.		
30. Me atrae experimentar y practicar las últimas técnicas y novedades.		
31. Soy cuidadoso a la hora de sacar conclusiones.		
32. Prefiero contar con el mayor número de fuentes de información. Cuantos más datos reúna para reflexionar, mejor.		
33. Tiendo a ser perfeccionista.		
34. Prefiero oír las opiniones de los demás antes de exponer la mía.		
35. Me gusta afrontar la vida espontáneamente y no tener que planificar todo previamente.		
36. En las discusiones me gusta observar cómo actúan los demás participantes.		
37. Me siento incómodo con las personas calladas y demasiado analíticas.		
38. Juzgo con frecuencia las ideas de los demás por su utilidad.		
39. Me agobia si me obligan a acelerar mucho el trabajo para cumplir un plazo.		
40. En las reuniones apoyo las ideas prácticas y realistas.		
41. Es mejor gozar del momento presente que deleitarse pensando en el pasado o en el futuro.		
42. Me molestan las personas que siempre desean apresurar las cosas.		
43. Aporto ideas nuevas y espontáneas en los grupos de discusión.		
44. Pienso que son más consistentes las decisiones fundamentadas en un minucioso análisis que las basadas en la intuición.		
45. Detecto frecuentemente la inconsistencia y puntos débiles en las argumentaciones de los demás.		
46. Creo que es preciso saltarse las normas muchas más veces que cumplirlas.		

Pregunta	(+)	(-)
47. A menudo caigo en la cuenta de otras formas mejores y más prácticas de hacer las cosas.		
48. En conjunto, hablo más que escucho.		
49. Prefiero distanciarme de los hechos y observarlos desde otras perspectivas.		
50. Estoy convencido que debe imponerse la lógica y el razonamiento.		
51. Me gusta buscar nuevas experiencias.		
52. Me gusta experimentar y aplicar las cosas.		
53. Pienso que debemos llegar pronto al grano, al meollo de los temas.		
54. Siempre trato de conseguir conclusiones e ideas claras.		
55. Prefiero discutir cuestiones concretas y no perder el tiempo con charlas vacías.		
56. Me impaciento cuando me dan explicaciones irrelevantes e incoherentes.		
57. Compruebo antes si las cosas funcionan realmente.		
58. Hago varios borradores antes de la redacción definitiva de un trabajo.		
59. Soy consciente de que en las discusiones ayudo a mantener a los demás centrados en el tema, evitando divagaciones.		
60. Observo que, con frecuencia, soy uno de los más objetivos y desapasionados en las discusiones.		
61. Cuando algo va mal, le quito importancia y trato de hacerlo mejor.		
62. Rechazo las ideas originales y espontáneas si no las veo prácticas.		
63. Me gusta considerar diversas alternativas antes de tomar una decisión.		
64. Con frecuencia miro hacia delante para prever el futuro.		
65. En los debates y discusiones prefiero desempeñar un papel secundario antes que ser el líder o el que más participa.		
66. Me molestan las personas que no actúan con lógica.		
67. Me resulta incómodo tener que planificar y prever las cosas.		
68. Creo que el fin justifica los medios en muchos casos.		
69. Suelo reflexionar sobre los asuntos y problemas.		
70. El trabajar a conciencia me llena de satisfacción y orgullo.		
71. Ante los acontecimientos trato de descubrir los principios y teorías en que se basan.		
72. Con tal de conseguir el objetivo que pretendo soy capaz de herir sentimientos ajenos.		

Pregunta	(+)	(-)
73. No me importa hacer todo lo necesario para que sea efectivo mi trabajo.		
74. Con frecuencia soy una de las personas que más anima las fiestas.		
75. Me aburro enseguida con el trabajo metódico y minucioso.		
76. La gente con frecuencia cree que soy poco sensible a sus sentimientos.		
77. Suelo dejarme llevar por mis intuiciones.		
78. Si trabajo en grupo procuro que se siga un método y un orden.		
79. Con frecuencia me interesa averiguar lo que piensa la gente.		
80. Esquivo los temas subjetivos, ambiguos y poco claros.		

Anexo 6: Baremo general de interpretación de los estilos de aprendizaje

Baremo general de interpretación de los estilos de aprendizaje por Alonso et al. (1994)

Preferencia	Activo	Reflexivo	Teórico	Pragmático
Muy Alta	15 - 20	20	16 - 20	16 - 20
Alta	13 - 14	18 - 19	14 - 15	14 - 15
Moderada	9 - 12	14 - 17	10 - 13	11 - 13
Baja	7 - 8	11 - 13	7 - 9	9 - 10
Muy Baja	0 - 6	0 - 10	0 - 6	0 - 8

Anexo 7: 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 interfiere 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					
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					

N°	Pregunta	0	1	2	3	4
		Definitivamente no	De vez en cuando	Algunas veces	A menudo	Frecuentemente o casi siempre
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					
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					

N°	Pregunta	0 Definitivamente no	1 De vez en cuando	2 Algunas veces	3 A menudo	4 Frecuentemente o casi siempre
26	Artículo 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					
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					

N°	Pregunta	0	1	2	3	4
		Definitivamente no	De vez en cuando	Algunas veces	A menudo	Frecuentemente o casi siempre
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 8: Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ESTILOS DE APRENDIZAJE EN LOS ESTUDIANTES DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MATEMÁTICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, LIMA - 2019.

AUTOR(ES): MARITZA MARCELO ATENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Qué relación hay entre Liderazgo Transformacional y Estilo de Aprendizaje en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?	Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y Estilos de Aprendizaje en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.	Existe una relación entre el Liderazgo Transformacional y el Estilo de Aprendizaje en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.	Estilo de aprendizaje	- Activo - Reflexivo - Teórico - Pragmático	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 existe entre el Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Activo" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?	Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Activo" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.	Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Activo" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.			
¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Reflexivo" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?	Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Reflexivo" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.	Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Reflexivo" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.	Liderazgo transformacional	- Consideración individualizada - Estimulación intelectual - Motivación inspiracional - Influencia idealizada conductual - Influencia idealizada atribuida	Cuestionario Multifactor de Liderazgo (MLQ) forma 5X. Cuestionario de Honey – Alonso de Estilos de Aprendizaje.
¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Teórico" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?	Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Teórico" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.	Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Teórico" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.			
¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Pragmático" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM?	Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Pragmático" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.	Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el estilo de aprendizaje "Pragmático" en los estudiantes de Posgrado de la FCM de la UNMSM, Lima - 2019.			