

UNIVERSIDAD NACIONAL  
**JOSÉ FAUSTINOSÁNCHEZ CARRIÓN**  
**HUACHO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**



**TESIS**

**LIDERAZGO DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS  
ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA  
CRISTINA RABBAN GAMALIEL, VITARTE - 2018**

Presentado por

Bach. MERCEDES AYQUIPA VILLEGAS

Asesor:

M(o) REYNALDO FRANCISCO CHERREPANO MANRIQUE

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN  
ESPECIALIDAD LENGUA, COMUNICACIÓN E IDIOMA INGLÉS

**HUACHO – PERÚ**

**2018**

## **TITULO**

**LIDERAZGO DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS  
ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA  
CRISTINA RABBAN GAMALIEL, VITARTE - 2018**

## **DEDICATORIA**

A Dios...

Con mucho aprecio para mis grandes  
asesores en liderazgo, el economista  
Leonardo Espinoza Tello y al Dr. Jorge  
Infante Rucabado por guiar mis pasos

**Mercedes**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer el apoyo brindado por mis padres para formarme como una profesional al servicio de la sociedad y los estudiantes.

**Mercedes**

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “LIDERAZGO DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA CRISTINA RABBAN GAMALIEL, VITARTE - 2018”, es un trabajo de investigación para obtener la licenciatura en Educación en la especialidad de Educación en la especialidad de Lengua, Comunicación e Idioma Inglés de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

La metodología que se empleó se encuentra dentro de la investigación básica es de tipo Básico, de nivel descriptivo, correlacional, no experimental y la hipótesis planteada fue: “Existe la relación significativa entre el Liderazgo Docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristiana Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018”. Para la investigación, la población en estudio estuvo definida por 81 estudiantes Privada Cristiana Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018. En la investigación se determinó el uso de una muestra por conveniencia, es decir se consideran al total de la población. El instrumento principal que se empleó en la investigación fue la ficha de observación, que se aplicó a la primera y segunda variable. Los resultados evidencian que existe la relación significativa entre el Liderazgo Docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristiana Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.907, representando una muy buena asociación.

La autora

**Palabras claves:** liderazgo, docente, rendimiento.

## **ABSTRACT**

The present research work entitled "TEACHING LEADERSHIP AND ACADEMIC PERFORMANCE OF STUDENTS OF THE PRIVATE CHRISTIAN EDUCATIONAL INSTITUTION RABBAN GAMALIEL, VITARTE - 2018", is a research project to obtain a degree in Education in the specialty of Education in the specialty of Language, Communication and English Language of the National University José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

The methodology used is within the basic research is Basic type, descriptive level, correlational, not experimental and the hypothesis was: "There is a significant relationship between the teaching leadership and academic performance in the students of the Institution Christian Private Education Rabban Gamaliel, Vitarte - 2018 ". For the research, the population under study was defined by 81 private Christian students Rabban Gamaliel, Vitarte - 2018. In the research, the use of a sample was determined for convenience, that is, the total population is considered. The main instrument used in the investigation was the observation form, which was applied to the first and second variables. The results show that there is a significant relationship between Teaching Leadership and academic performance in the students of the Private Christian Educational Institution Rabban Gamaliel, Vitarte - 2018, due to the Spearman correlation that returns a value of 0.907, representing a very good association .

The author

Keywords: leadership, teacher, performance.

## INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE FIGURAS .....	x
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Planteamiento del problema.....	11
1.1.1. Descripción de la realidad problemática .....	11
1.1.2. Formulación del problema.....	13
1.2. Objetivos de la investigación.....	14
1.2.1. Objetivo general .....	14
1.2.2. Objetivos específicos .....	14
1.3. Justificación de la investigación.....	14
1.4 Delimitaciones del estudio.....	15
1.5 Viabilidad del estudio.....	15
1.5.1 Evaluación Técnica .....	15
1.5.2 Evaluación Ambiental.....	16
1.5.3 Evaluación Financiera.....	16
1.5.4 Evaluación Social.....	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes del estudio .....	17
2.1.1. Antecedentes relacionados con la investigación .....	17
2.2. Bases gnoseológicas o científicas.....	31
2.2.1. Liderazgo docente .....	31
2.2.2 Rendimiento académico .....	37
2.3. Definición de términos .....	50
2.4. Sistema de hipótesis.....	52
2.4.1 Hipótesis general .....	52

2.4.2 Hipótesis específicas.....	52
2.4.3. Variables y su operacionalización.....	53
CAPITULO III METODOLOGÍA.....	54
3.1. Estrategias Metodológicas.....	54
3.1. Tipo y Nivel de Investigación.....	54
3.1.2 Diseño de Investigación.....	54
3.2.3 Población y Muestra.....	55
3.1.1. Muestra.....	55
3.2.4 Método de investigación.....	56
3.2.5 Técnicas de recolección de datos.....	56
3.2.6. Forma de tratamiento y análisis de datos.....	57
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....	59
4.1. Resultados descriptivo de las variables.....	59
4.2. Generalización entorno la hipótesis central.....	65
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	75
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	77
ANEXOS.....	81
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	82
TABLA DE DATOS.....	83

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable X	57
Tabla 2	Operacionalización de la variable Y	58
Tabla 3	Población del estudio	60
Tabla 4	Muestra de estudio	61
Tabla 5	Validación de expertos	62
Tabla 6	Liderazgo docente	64
Tabla 7	Liderazgo autoritario	65
Tabla 8	Liderazgo democrático	66
Tabla 9	Liderazgo conciliador	67
Tabla 10	Liderazgo dominante	68
Tabla 11	Rendimiento académico	69
Tabla 12	Relación entre el liderazgo docente y el rendimiento académico	70
Tabla 13	Relación entre el liderazgo autoritario y el rendimiento académico	72
Tabla 14	Relación entre el liderazgo democrático y el rendimiento académico	74
Tabla 15	Relación entre el liderazgo conciliador y el rendimiento académico	76
Tabla 16	Relación entre el liderazgo dominante y el rendimiento académico	78

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Liderazgo docente	64
Figura 2	Liderazgo autoritario	65
Figura 3	Liderazgo democrático	66
Figura 4	Liderazgo conciliador	67
Figura 5	Liderazgo dominante	68
Figura 6	Rendimiento académico	69
Figura 7	El liderazgo docente y el rendimiento académico	71
Figura 8	El liderazgo autoritario y el rendimiento académico	73
Figura 9	El liderazgo democrático y el rendimiento académico	75
Figura 10	El liderazgo conciliador y el rendimiento académico	77
Figura 11	El liderazgo dominante y el rendimiento académico	79

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

#### 1.1.1. Descripción de la realidad problemática

El docente del siglo XXI tiene una responsabilidad gigantesca, ya que su deber no se basa sólo en ofrecer tradicionalmente las clases, el docente tiene una faena enorme por llevar a cabo. Dicha tarea es la de transformar completamente a esta sociedad, transformarla significativamente, orientando al estudiante no sólo en ámbito académico, sino en los valores fundamentales de la vida, esos valores que son la esencia de todo ser humano y que determinarán su coexistencia en esta sociedad.

Indudablemente, el nuevo docente debe ser un verdadero transformador social, pero también debe ser un líder que lleve las riendas en todo momento, que le dé significado a lo que enseña para así cautivar la atención del estudiante y de esa manera lograr plenamente un verdadero aprendizaje significativo. Pero no sólo la cuestión académica debe estar presente en las estrategias significativas del docente, también está la dosis humana, la parte del ser, en pocas palabras, debe estar presente el humanismo.

El nuevo docente líder, debe ser humano y sensible en todos los aspectos esenciales de la vida, poseer esa empatía con sus alumnos y con los miembros de la sociedad. Para el nuevo maestro el ejemplo es su pedagogía, el maestro líder es un modelo de hombre y de mujer, y, por lo tanto, debe formar modelos de hombres y modelos de mujeres, esos que serán los protagonistas del acontecer social y político del futuro.

Mediante la observación directa de estudios realizados en otros países se ha podido apreciar que desde hace algunas décadas, se viene tratando en educación un nuevo modelo educativo, un modelo donde no solo algunos contenidos cambien sino que, fundamentalmente, se esperaba que cambiara también la relación entre profesor y alumno, pasándose desde una en la cual el docente ostentaba la iniciativa y protagonizaba la acción pedagógica, hasta otra en la que se espera que sea el estudiante el que asuma su propio aprendizaje en una relación donde se pone más énfasis en el aprendizaje que en la enseñanza.

Así las cosas y entendiéndolo el nuevo trato en el cual se esperaba que los profesores fueran capaces de sacar lo mejor de sus estudiantes, no fueron pocos los que esperaron que la escuela repitiera los procesos de liderazgo empresarial como si el docente fuera un gerente que tuviera que obtener el máximo de productividad de sus funcionarios. Quienes extrapolaron literalmente el ejemplo, bien pronto comprendieron que no podía replicarse y que el método termina en un fracaso profundo. Peor aún, estos fracasos entregan cada día más argumentos, a manera de particular, a quienes vieron en la reforma una amenaza y en el objetivo de cambiar de la autoridad al liderazgo docente, una insensatez.

En función de la operacionalización de las variables del tipo de liderazgo, se diseñara para su medición un instrumento partiendo del modelo de liderazgo de Bernard Bass, aun cuando es preciso señalar que este trabajo no se limita a la elaboración de un cuestionario sino que tras su aplicación se procura ofrecer información útil para la toma de decisiones de mejora de la Institución.

Dentro de este trabajo es posible distinguir tres tipos de liderazgo: transformacional, transaccional y no liderazgo. La investigación que se describe a continuación surge con el interés fundamental de establecer satisfacción de los alumnos, que finalmente se verá reflejada en su rendimiento académico.

El presente trabajo plantea como objetivos fundamental de establecer la relación del liderazgo docente y el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Privada Cristiana Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

## **1.1.2. Formulación del problema**

### **1.1.2.1. Problema general:**

¿Cuál es la relación entre la Liderazgo Docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018?

### **1.1.2.2. Problemas específicos:**

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autoritario y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo conciliador y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo dominante y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018?

## **1.2. Objetivos de la investigación**

### **1.2.1. Objetivo general**

Determinar relación entre la Liderazgo Docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre el liderazgo autoritario y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.
- Determinar la relación entre el liderazgo democrático y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.
- Determinar la relación entre el liderazgo conciliador y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.
- Determinar la relación entre el liderazgo dominante y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

## **1.3. Justificación de la investigación**

- **Desde el punto de vista teórico.** La presente investigación pretende mostrar la relación teórica entre las variables del liderazgo docente con el rendimiento académico, aplicado en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.
- **Desde el punto de vista metodológico.** La presente investigación pretende mostrar lineamientos metodológicos de investigación de tipo correlacional,

entre las variables del liderazgo docente, aplicado en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

- **Desde el punto de vista práctico.** La presente investigación pretende mostrar, en función a los resultados se desarrollarán estrategias que favorezcan, contribuyan con el desarrollo de planes de prevención, adopción de medidas y programas de reducción para la seguridad y desarrollo sostenible de la sociedad y los estudiantes puedan tener un rendimiento académico aceptable.

#### **1.4 Delimitaciones del estudio.**

##### **a. Delimitación temporal**

Toda vez que la investigación debió ser desarrollada, aplicada e interpretada por los investigadores, quien, a su vez, tenía que desempeñar un trabajo en un horario laboral rígido, generó que la disponibilidad de tiempo sea limitada. Sin embargo, la disposición a cumplir con la investigación hizo que se coordinaran horarios y espacios además de la ayuda de otros colegas para superar esta limitación.

##### **c. Limitados medios económicos**

La ejecución de la investigación demandó una inversión económica que, dada su característica de autofinanciada por el propios investigador, tuvo ciertas limitaciones. A pesar de ello y, considerando la necesidad de aplicarla, se pudo costear los gastos asumiendo los gastos con ahorros personales.

#### **1.5 Viabilidad del estudio.**

##### **1.5.1 Evaluación Técnica**

En esta investigación de tesis se consideraron los elementos necesarios para su desarrollo, de acuerdo a lo establecido por la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

### **1.5.2 Evaluación Ambiental**

Debido a su naturaleza de investigación descriptiva netamente académica, no ha generado impacto ambiental negativo en ninguno de los componentes del ecosistema.

### **1.5.3 Evaluación Financiera**

El presupuesto de la investigación y su financiamiento estuvo debidamente garantizado por las investigadoras

### **1.5.4 Evaluación Social**

Se constituyó un equipo de trabajo debidamente implementado, tanto a nivel teórico como metodológico, para su participación pertinente.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes del estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

**Cáceres P, (2007)** presentó su tesis titulada “El liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada desde una perspectiva de género” tesis inédita de doctorado sustentada en la Universidad de Granada; el cual tiene objetivo principal: Describir la influencia de la variable género como dimensión transversal presente en la percepción que el/ la líder estudiantil de la Universidad de Granada tiene sobre sí mismo sobre diferentes ámbitos (quiénes son los/las líderes, cuáles son las causas de su elección, qué expectativas proyecta el grupo sobre ellos/ as, cómo desarrollan la práctica del liderazgo, qué dificultades encuentran, ventajas, satisfacciones, aspectos que habría que mejorar, etc.). Se trata, de una metodología descriptiva y ecléctica, esto es, mixta en la que se integran instrumentos de corte cuantitativo, como el cuestionario, complementados con otros instrumentos cualitativos (entrevistas, el grupo de discusión, y las historias de vida). Entre sus conclusiones principales tenemos: (1) No se han encontrado diferencias significativas, en función del género, en las percepciones de los/as líderes estudiantiles en relación con los distintos ámbitos de identificación, atribuciones, expectativas, práctica y valoración del liderazgo. Únicamente son apreciables algunas matizaciones en cada uno de ellos. (2) El liderazgo se concibe como una función o tarea compartida por todos, que reside en el grupo y al líder como una persona que posee unas cualidades innatas que debe desarrollar a través de su experiencia formativa, interacción con el ambiente (aprendizaje).

**Vega V & Zavala G. (2004)** presento su estudio titulado “Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B.

Bass Y B. Avolio al contexto organizacional Chileno” tesis inédita para optar al grado de Psicólogo en la Universidad de Chile; esta tesis tuvo como objetivo principal: adaptar al contexto cultural Chileno, el instrumento MultifactorLeadershipQuestionnaire (MLQ), Forma 5X Corta, en sus dos versiones - Líder y Clasificador -, desarrollado por los autores Bernard Bass y Bruce Avolio (2000). Es una investigación de tipo metodológico, descriptivo y correlacional; con un diseño no experimental, ex-post-facto y transversal. Se plantearon 3 hipótesis: (1) Los líderes considerados transformacionales según criterio de Jueces, obtendrán mayor puntaje en las escalas de Liderazgo Transformacional del MLQ (Forma 5X Corta), que aquéllos catalogados como transaccionales según el mismo criterio; (2) Los líderes cuyos grupos tengan mayores medidas objetivas de efectividad, obtendrán mayor puntaje en las escalas de Liderazgo Transformacional del MLQ (Forma 5X Corta), que aquéllos que presenten medidas más bajas; 3.- Se presentará asociación significativa entre los puntajes obtenidos por cada líder en su autorreporte, con los reportes de los clasificadores. Y sus resultados indicaron que: Los ítems del Cuestionario presentan una adecuada capacidad de discriminación, es decir, el test se presenta homogéneo, por lo que los ítems discriminan en el sentido que es posible predecir el resultado final del test sobre la base de la respuesta a un ítem específico dada por el sujeto en la muestra evaluada, y aportan en particular a la medición de su respectiva variable.

**Jara P. (2005)** realizó un estudio sobre “Liderazgo y eficiencia en la educación primaria”, presentada en la Universidad Autónoma de Barcelona; la cual tuvo como objetivo: Determinar si el estilo y/o grado de liderazgo se relaciona o no con variables de la escuela como la ubicación, el tipo de dependencia, el tamaño, etc. Determinar si el grado y/o estilo de liderazgo se relaciona con variables del director de la escuela como edad, experiencia como profesor, género, etc. Determinar si el grado y/o estilo de liderazgo ejercido por el Director de una Escuela Primaria es un factor determinante del nivel de desempeño percibido por sus colaboradores. Determinar si el grado y/o estilo de liderazgo ejercido por

el Director de una Escuela Primaria es un factor determinante en la eficiencia y/o eficacia técnica de esa institución educativa. Analizar qué variables exógenas de la escuela afectan positiva o negativamente esta relación liderazgo – desempeño frontera. De aquí se extrajeron las siguientes conclusiones: Un análisis comparado de los resultados obtenidos con mediciones de desempeño percibido (utilizando el mismo instrumento con que se midió el liderazgo, aplicado a profesores del establecimiento) versus los obtenidos con mediciones externas a partir de los resultados del SIMCE y luego procesados con análisis frontera de la eficiencia, condujo a resultados muy distintos. En otro aspecto, resultan claras y rotundas las diferencias significativas encontradas en las variables de desempeño entre los grupos compuestos por los directores que obtienen las más altas valoraciones en las distintas dimensiones de liderazgo y el grupo constituido por el 25% de puntuaciones más bajas. Los resultados confirman nuevamente que la exhibición de estilos de liderazgos activos conducirá a mejores niveles de satisfacción, esfuerzo extra y eficacia percibida.

**Chamorro M & Diana J. (2005)** presentó su tesis titulada: “Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a” presentada en la Universidad Complutense de Madrid. La metodología en la que se enmarca este estudio es de naturaleza no experimental, se trata de un estudio correlacional en el que nuestro interés se centra en establecer un modelo lógico hipotético – deductivo, capaz de explicar las relaciones entre las características de los profesores, características personales, motivaciones de los directores y del centro, y el estilo de liderazgo de los/as directores/as de los Centros de Educación Básica e Instituciones Educativas de los departamentos del Atlántico y Magdalena. Mediante el estadístico alfa de Cronbach examinaremos la validez intrínseca de las escalas, con este análisis estableceremos si las diversas escalas que emplearemos miden lo que dicen medir de una forma consistente. El análisis factorial exploratorio lo emplearemos en dos sentidos: a) simplificar un conjunto de datos para lo cual se reduce el número de

variables sin una gran pérdida de información del conjunto original; b) identificar la estructura o dimensionalidad subyacente de los datos. Asimismo se hallaron las siguientes conclusiones: El liderazgo en estos sistemas escolares eficaces es siempre activo en cuanto a que el director y el sistema escolar comparten una visión de lo que hay que hacer y cómo se hará. Asimismo, los directores líderes crean unas expectativas satisfactorias respecto al personal y a los alumnos que suponen un reto, y les motiva a trabajar más por reforzar una imagen de la escuela que cada vez van haciendo más suya (Bass, 1988). En este sentido, se han orientado diversas investigaciones y diseñado programas de formación con el fin de hacer más eficaz el liderazgo del director en la escuela. Pero en la revisión bibliográfica realizada no encontramos trabajos validados empíricamente en este contexto que explicaran qué factores inciden para que determinado estilo de liderazgo tuviera lugar. Los resultados obtenidos mediante la investigación que hemos realizado, constituyen un aporte que intenta abrir la discusión con respecto al vacío teórico en el ámbito educativo, toda vez que la identificación de los factores que están asociados a la definición de los diversos estilos contribuirá a la potenciación de los procesos de liderazgo que se desarrollan al interior de la escuela.

**Mendoza A. (2005)** realiza una investigación titulada: “Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional” tesis inédita de para obtener el grado de Doctor en ciencias administrativas, sustentada en la Universidad Autónoma de Tlaxcala, México; su objetivo principal fue: Realizar un estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de los gerentes de ventas de la Empresa Farmacéutica “B” y evaluar su impacto en variables de resultado (satisfacción, esfuerzo extra y efectividad) bajo el modelo de Bass y Avolio. Su hipótesis principal es: Los tres primeros estilos de liderazgo transformacional y transaccional que imperan en los directivos investigados bajo la auto-percepción de los gerentes y la percepción de los seguidores son: Premio contingente, Estimulación intelectual e Inspiración

motivacional. Los resultados de esta investigación concluyeron en: En cuanto al perfil de liderazgo transaccional y transformacional se observa que en tres factores de liderazgo existen coincidencias en cuanto al perfil del Gerente de Ventas visto por el autorreporte y la percepción de los Seguidores, los tres estilos de liderazgo son: E1 Influencia idealizada (Atributo), E2 Influencia idealizada (Conducta) y E3 Inspiración motivacional. El E7 AXE Activo se observa en los seguidores en los primeros 4 factores del perfil, en contraste con los Gerentes que lo incluyen dentro de los segundos (5-9).

De la Cruz J. (2000) presentó su tesis titulada: “Evaluación de la Competencia de Liderazgo Docente en el aula: orientada a la mejora de la enseñanza”, tesis para optar el grado de maestría en la Universidad Autónoma de Guadalajara, México; esta investigación tiene como objetivo principal determinar cuáles son las principales dimensiones y variables del tipo de liderazgo transformacional que ejerce el docente dentro del aula, considerándose este liderazgo como la capacidad de crear una atmósfera que conduzca a los estudiantes hacia el aprendizaje significativo de las asignaturas que integran los currículos universitarios. Este trabajo responde al reto de llevar a cabo el perfeccionamiento docente como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje y de mejora continua acorde con las dinámicas sociales y políticas del país, y simultáneamente con el proyecto de vida y de autorrealización personal y profesional de los egresados de las instituciones de Educación Superior. Se realiza la presentación del análisis estadístico del resultado de la aplicación de un cuestionario ad hoc para identificar y evaluar las variables que caracterizan a los diferentes tipos de liderazgo docente en el aula y que permite conocer cuál es la opinión de una muestra de alumnos de la FES Cuautitlán, sobre el tipo de liderazgo de sus profesores. Y por último, basándose en los resultados, dar información útil para la toma de decisiones de mejora de la Universidad y, proponer algunas alternativas metodológicas, que el docente puede aplicar, para corregir sus puntos débiles o mejorar sus fortalezas.

**Milind S. (2004)** realizó la investigación titulada “Liderazgo en educación superior: un estudio cualitativo”. El estudio reporta y documenta un análisis de las respuestas de tres líderes en una institución superior en Australia, en base a entrevistas programadas para recolectar información sobre diversos aspectos de liderazgo en enseñanza superior, examinados en el contexto del marco conceptual de PAUL RAMSDEN que diferencia tres paradigmas organizativos de funcionamiento de un departamento (1998): el departamento académico tradicional, el departamento académico gerencial y el departamento académico como equipo. El departamento o área de conocimiento y la titulación tienen que convertirse en un espacio de aprendizaje donde compartir conocimientos, preocupaciones y experiencias en un aprendizaje de la propia práctica, el que no exige de un asesoramiento o apoyo formativo externo. La innovación y formación centrada en el área de conocimiento y la titulación comporta una determinada concepción de los profesores como profesionales reflexivos que investigan y comparten conocimientos en sus contextos de trabajo, y exige ir configurando el espacio como una comunidad de aprendizaje. El estudio encontró que las respuestas de los tres líderes estaban cerca del modelo teórico de RAMSDEN en muchos sentidos. Sin embargo, se evidenciaron algunas diferencias en cuanto al estilo de mando de los tres líderes. El estudio demostró que el líder académico presenta problemas que son claramente diferentes al liderazgo en negocios o en agencias del gobierno. Los líderes académicos tienen que permanecer cercanos a la enseñanza, al estudio, la investigación y la erudición para extraer lo mejor entre los académicos. Sin duda, los líderes de los departamentos y unidades docentes pueden ejercer una importante influencia en el desarrollo de los profesionales y en la mejora de la docencia. Su estilo de liderazgo puede bien ayudar a prosperar la docencia del profesorado del departamento o simplemente ignorar la práctica docente.

**Liliana P. (2004)** presenta un estudio titulado: Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas, estudio presentado en la Facultad de Ingeniería, U.T.A. (Chile), El presente estudio tiene como objetivo fundamental analizar la influencia del estilo o

tipos de liderazgo sobre la eficacia de un conjunto de organizaciones públicas. Para este efecto, se trabaja con una muestra de 42 directivos pertenecientes a 10 instituciones públicas de la Región de Tarapacá. En este contexto, se relacionan económicamente 3 dimensiones o estilos de liderazgo y la eficacia, construida a partir de un conjunto de factores debidamente ponderados. Los resultados de la investigación demuestran que las organizaciones públicas presentan el estilo participativo y colaborativo en alto grado, en tanto que el estilo de liderazgo instrumental se presenta en grado medio. Por su parte, el estilo de liderazgo participativo y el estilo de liderazgo colaborativo influyen de modo positivo sobre la eficacia de las organizaciones públicas, en tanto que el estilo de liderazgo instrumental influye de manera negativa sobre la eficacia de las organizaciones públicas.

### **2.1.2 Investigaciones Nacionales.**

**Chávez M. (2007)** realizó un estudio titulado “El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM” tesis para optar el grado académico de Magíster en Enfermería, sustentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú; investigación que tiene como problemática principal: ¿Qué características del liderazgo personal e interpersonal de los docentes y estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) constituyen Factores Facilitadores (FORTALEZAS) y Factores Restrictivos (DEBILIDADES) para el desarrollo de sus funciones?, asimismo su objetivo principal es: Evaluar las características del Liderazgo personal e interpersonal de los docentes y estudiantes de Enfermería de la UNMSM identificando sus Fortalezas y Debilidades. Con una muestra aleatoria de 37 Internos y 23 Docentes de Enfermería, con más de un año de servicios en la institución, que participaron en el desarrollo de las asignaturas profesionales cursados por los internos, respondieron una escala de autoevaluación estandarizada tipo Lickert, distribuida en seis (6) secciones que corresponden a las dos variables estudiadas: Liderazgo Personal (las cuatro primeras secciones) y Liderazgo Interpersonal (las dos últimas

secciones), las que fueron procesadas con apoyo informático haciendo uso del Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS versión 11) Entre las conclusiones más relevantes que se encontraron se pueden mencionar las siguientes: En el Liderazgo personal, la Responsabilidad y el Control del Ego constituyen las principales FORTALEZAS de los docentes y estudiantes; el Equilibrio Orgánico constituye la DEBILIDAD más importante de ambos grupos, mientras que el Desapego constituye una DEBILIDAD específica de los estudiantes. En el Liderazgo interpersonal se encontró que las Destrezas Gerenciales constituyen la FORTALEZA más importante de docentes y estudiantes, mientras que el Trabajo en Equipo es la principal y más preocupante DEBILIDAD de ambos grupos.

**Gutiérrez Á. (2008)** presento su tesis titulada “Influencia de la estructura curricular, el liderazgo de la dirección y el nivel profesional del docente en la gestión de la calidad educativa de la facultad de educación de la Universidad mayor de San Marcos durante el año académico 2008”. Plantea como problemática principal: ¿Cuál es la influencia que existe entre Estructura Curricular, el Estilo de Liderazgo de la Dirección y el Nivel Profesional de los Docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM?. Su objetivo principal fue: Determinar la influencia que existe entre Estructura Curricular, el Estilo de Liderazgo de la Dirección y el Nivel Profesional de los Docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM, durante el Año Académico 2005 - II. Como hipótesis principal formuló: Existe influencia significativa entre Estructura Curricular, el Estilo de Liderazgo de la Dirección y el Nivel Profesional de los Docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM. y concluyó que: Se puede afirmar que existe influencia significativa entre la estructura curricular, el estilo de liderazgo de la dirección y el nivel profesional del docente en la gestión de la calidad educativa en dicha facultad. Llegando

como conclusión final que, para llegar a niveles de calidad, eficiencia y eficacia, la universidad debe promover un enfoque gerencial y de cambio, con líderes democráticos en camino a ser transformadores, con docentes altamente especializados, investigadores, con un conocimiento de la realidad en que se desenvuelven y capacitados para formar a los futuros profesionales en el ámbito personal y científico, con amplio sentido de comunicación, coordinación y que puedan planificar una estructura curricular de acuerdo a las necesidades del contexto.

**Contreras B. (2005)** presenta su tesis titulada: “Micropolítica escolar: Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar” para optar el grado de Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, el objetivo principal de esta investigación es Analizar la relación entre el estilo de liderazgo de la directora de una institución educativa de nivel secundaria de Lima Norte y la participación de docentes y alumnos en la gestión escolar, desde la base de las relaciones de poder que se desarrollan en la institución educativa. Los resultados de esta investigación fueron: La directora ejerce un estilo de liderazgo predominantemente autoritario, con matices de estilo administrativo, cuando se relaciona con los docentes, y de estilo interpersonal cuando se trata del liderazgo que ejerce con los alumnos. Las principales características del ejercicio de su liderazgo con los docentes son: Desarrolla la comunicación privada, pública y escrita como medio para la coerción, presión para la ejecución de tareas y responsabilidades de docentes en el aula y la imposición de decisiones. Asume el ejercicio de la toma de decisiones como una responsabilidad formal. En las reuniones con los docentes no reconoce intereses o propuestas que se contraponen a las suyas. Cuando se suscita un conflicto, opta por evadirlo o, en algunos casos confrontarlo de manera directa y airada con los implicados. El énfasis de su gestión se centra en la supervisión del cumplimiento de las funciones docentes.

**Carrasco S. (2002)** en su trabajo de investigación “Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSACA”, planteó como problemática principal: ¿En qué medida la Gestión Educativa se relaciona con la Calidad de la Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002?; su objetivo principal fue: Analizar la Gestión Educativa para determinar su relación con la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002., y planteó como hipótesis principal: La Gestión Educativa se relaciona directamente con la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA 2002. Entre sus principales conclusiones que se extrajeron consideramos las siguientes: Se ha demostrado que la Gestión Institucional tiene relación directa y positiva con la Formación Profesional que se realiza en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002. Siendo el índice de correlación al 68,4%, lo que significa que dicha correlación es casi alta. La relación está referida a que se ha obtenido como puntaje de Gestión Institucional una media de 1,77, lo que en su escala valorativa equivale a “regular”, y como promedio de Calidad de Formación Profesional la nota de 13.65, que en su escala valorativa equivale también a “regular”, es decir, existe una relación directa entre una Gestión Institucional regular y una Calidad de Formación Profesional de nivel regular con una correlación de 68,4%. Se ha determinado que existe una relación directa entre la Gestión Administrativa y la Calidad de Formación Profesional que se realiza en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002, siendo el índice de correlación de 81,8%, lo que significa que la relación es alta y positiva. La relación está referida a que se ha obtenido como puntaje de Gestión Administrativa una media de 1,73 lo que en su escala valorativa equivale a “regular”, y como promedio de Calidad de Formación profesional se ha obtenido la nota de 13.65, que en su escala valorativa equivale también a “regular”, es decir, existe una relación directa entre una Gestión Administrativa de nivel regular y una Calidad de Formación Profesional también de nivel regular con una correlación de 81.8%.

**Campos A. (2009)** en su tesis titulada: influencia del liderazgo en el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel inicial N° 74, 106, 111 de la Región Callao, presentado en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; planteó como problemática principal: ¿Cómo influye el liderazgo en el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel inicial N° 74, 106,111 de la Región Callao?, asimismo su propósito fundamental fue: Determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel inicial N° 74, 106,111 de la Región Callao, formulando la siguiente hipótesis: El liderazgo sí influye en el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel inicial N° 74, 106,111 de la región Callao. De esta tesis se extrajeron las siguientes conclusiones: El presente trabajo de investigación con respecto a las interrogantes podemos afirmar que existe una buena correlación positiva entre ambas variables. Esto nos indica que los estilos de liderazgo de los directores han influido positivamente, en el clima organizacional. En lo que respecta a la primera hipótesis específica, el liderazgo transformacional influye en el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel inicial N° 74, 106, 111 de la región Callao, se ha encontrado que están significativamente relacionados. En cuanto al liderazgo instructivo, los resultados de la investigación reportan una ligera disminución en referencia al liderazgo transformacional es decir, existe un grado menor de influencia entre estas dos dimensiones.

**Aguilar M. (2000)** realizó su tesis titulada: Estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios” tesis para optar al grado de Doctor, sustentado en la Universidad César Vallejo – Piura, Los contextos educativos de la educación superior han variado de tal forma, que ha crecido la complejidad del trabajo propio del docente universitario. En ese sentido, el estudio pretende describir los estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en los docentes de la Universidad César Vallejo de Piura. Se seleccionó de manera intencional una muestra de 100 docentes, a quienes se les aplicó el Cuestionario de

Estilos de Pensamiento de Sternberg y Wagner- Forma A, la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) y el Cuestionario de Estilos Educativos. Los resultados indicaron el predominio de la función del estilo de pensamiento judicial, seguido de la forma del estilo de pensamiento jerárquico. Asimismo, se hallaron tendencias al liderazgo racional y emotivo libre y el predominio del estilo educativo asertivo.

**Montalvo S. (1985)** ejecuta en Lima la investigación descriptiva “Liderazgo de la Enfermeras Jefes de los Servicios de Hospitalización y su Influencia en el Trabajo de las Enfermeras Generales”, con el objetivo de identificar, desde la perspectiva de las enfermeras asistenciales, el estilo y las características del liderazgo ejercido por las Enfermeras Jefes y determinar su influencia en la labor asistencial. Utilizó una muestra estratificada tamaño 121 que representa el 30.63 % de la población de enfermeras de 17 servicios seleccionados del Hospital Nacional Edgardo RebagliattiMartins a quienes aplica un cuestionario estructurado tipo Likert. Sus principales conclusiones fueron: (1) “( ... ) Los hallazgos revelaron el ejercicio de un liderazgo positivo o democrático que representa un 75.21 % de la muestra; el segundo lugar corresponde para un liderazgo negativo, que es la inacción con 21.49% y por último el liderazgo autocrático con 3.30 %. El liderazgo democrático predomina en los tres estratos y enfatiza un nivel moderado de estructura de la tarea u orientación del trabajo. “El estilo de liderazgo de las enfermeras jefes (...) influye positivamente en el personal y en la dinámica grupal; (...) evidenciándose a través de un ambiente de cooperación, respeto, (...) disciplina e interés por el trabajo, comprensión recíproca y sentimientos de participación, (...) contribuyendo plenamente tanto para realizar su función como para el desarrollo del grupo y/o servicio, lo que en conjunto repercute favorablemente (...) en la atención integral de los pacientes.”

**Gómez A. (2009)** presentó su tesis titulada: “El liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de independencia, año 2007”, tesis para optar el grado de maestría, presentada

en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, en la que tuvo como problema principal ¿Qué diferencia hay en los niveles del liderazgo directivo y del desempeño docente, según la opinión de directores, docentes y alumnos, en instituciones educativas del distrito de Independencia?; asimismo, su propósito principal fue: Determinar la existencia de diferencias en el nivel del liderazgo directivo y del desempeño docente, según la opinión de directores, docentes y alumnos. De esto propuso la siguiente hipótesis El nivel del liderazgo directivo y el nivel del desempeño docente se muestran diferentes, según la información obtenida de los directores, docentes y alumnos. Es un estudio realizado con el método comparativo – descriptivo, sus resultados permiten llegar a las siguientes conclusiones: De la investigación realizada se concluye que el nivel de liderazgo directivo y el nivel de desempeño docente se muestran diferentes según los alumnos, ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi Cuadrado es 53.76, un valor superior al teórico (5,99). Según los alumnos el liderazgo del director tiene solamente un nivel regular, mientras que el desempeño docente tiene un nivel bueno. En la investigación también se concluye que el nivel de liderazgo directivo y el nivel de desempeño docente se muestran diferentes según los docentes, ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi Cuadrado es 14.03, un valor superior al teórico (5,99), Según los docentes el nivel de liderazgo del director es solamente regular, mientras que al desempeño docente lo consideran de un nivel bueno.

**Luque N. (2008)** presentó su tesis titulada: Evaluación del liderazgo del equipo directivo y su relación con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Región Callao, tesis para optar el grado de maestría, sustentado en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, tiene como problemática principal ¿Cómo se relaciona la evaluación del liderazgo del equipo directivo y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Región Callao?, su objetivo principal fue determinar la relación de la evaluación del

liderazgo del equipo directivo y el desempeño de los docentes, y presento como hipótesis: La evaluación del liderazgo del equipo directivo se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes, el método utilizado el es Descriptivo- Correlacional. De esta tesis se extrajeron las siguientes conclusiones: Existe una correlación positiva moderada (0,73) entre la comunicación del equipo directivo y el desempeño de la Institución Educativa N° 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Región Callao. Se concluye que existe una correlación positiva moderada (0,70) entre la motivación del equipo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Región Callao. Se establece que existe una correlación positiva moderada (0,76) entre el manejo institucional del equipo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Región Callao.

**Gutiérrez J, Francisco M, Dávila N, Ortiz C & Ygnacio V. (1993)** realizan un estudio descriptivo exploratorio de tipo transversal titulado “Nivel de Suficiencia de las Actividades Tendentes a Desarrollar la Capacidad de Liderazgo, que realiza el Estudiante de Enfermería de la UNMSM, durante su formación Profesional” con el objetivo de caracterizar las actividades orientadas al desarrollo de la capacidad de liderazgo del estudiante de enfermería de la UNMSM, establecer el nivel de suficiencia alcanzado e identificar áreas críticas. Las principales conclusiones a la que llega la autora y que tienen relación con nuestro estudio son las siguientes: La caracterización primigenia que (...) realizaron sobre la práctica profesional de enfermería evidencia categorías emergentes como relaciones con el sujeto de trabajo, ética, relaciones con la tecnología, imagen profesional, trabajo en equipo, liderazgo, investigación, coordinación educación-servicio y desarrollo de la práctica profesional, las mismas que son consideradas como las más relevantes (...) y se constituyen en categorías analíticas para la construcción de los componentes de la visión”. “Entre los factores facilitadores que dinamizan la práctica profesional (...) destacan las relaciones interpersonales con el sujeto de trabajo y los agentes, la formación en la UNMSM, la visión

social, política, económica y sanitaria del país, así como la formación crítica y el desarrollo profesional. Entre los factores restrictivos (...) destacan las decepciones por los profesionales concebidos como modelos, deterioro de valores, escaso espacio de acción político-administrativo (...) y el carácter dependiente de la profesión”.

## **2.2. Bases gnoseológicas o científicas**

### **2.2.1. Liderazgo docente**

**Según Miranda, J. (2008: 12)** el liderazgo es “el proceso de llevar a un grupo en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos [...] un buen liderazgo conduce a la gente en una dirección que es la que realmente conviene a largo plazo. No tiene a la gente pendiente de un hilo. No derrocha los escasos recursos de que dispone”

En esta apreciación de Miranda se destaca el carácter persuasivo y negociador del liderazgo, como también la proyección al futuro de las acciones, es decir, los efectos de las acciones de liderazgo no tienen lugar en el presente.

El liderazgo como “una relación de influencia entre líderes y seguidores quienes intentan cambios reales que reflejan sus mutuos propósitos” (**Rost, 1991: 102**)

En estas conceptualizaciones que hemos reseñado, los autores coinciden en señalar que la influencia, el cambio y la ausencia de coerción son elementos constitutivos del liderazgo; otros destacan, además, la persuasión, la interacción, la construcción y mantenimiento de un sentido de visión y cultura como características igualmente esenciales del proceso de liderazgo. Estas consideraciones nos llevan a comprender el liderazgo como un proceso de influencia recíproca en el que líderes y colaboradores construyen y transforman la misión, la visión y la cultura de la organización con el fin de alcanzar propósitos previamente consensuados.

### 2.2.2. Características del liderazgo docente

El primer aspecto que destacamos en nuestra definición es el proceso. Este término puede comprenderse como el progreso, avance ó como un fenómeno natural marcado por cambios graduales que guían a un resultado en particular, una serie de operaciones que conducen a un fin (**Bennis W. & Nanus B. (2001: 59)**).

En nuestra aproximación lo concebimos como el desarrollo continuo de eventos intencionales, conducentes a obtener los propósitos acordados por los miembros de la organización.

En el liderazgo, las acciones, eventos que se emprenden al interior de la organización no surgen al azar, son el producto de una cuidadosa, conjunta e intencional planeación, por lo que los resultados obtenidos son responsabilidad de todos. Esta característica del liderazgo como proceso la iremos analizando en detalle a medida que abordemos las otras características planteadas en la definición, toda vez que está muy estrechamente relacionado con ellas.

En el interior de toda organización está implícita una relación de poder y las organizaciones educativas no escapan a esta condición. En ellas, dicha relación puede manifestarse de seis formas significativas (**Hersey y Blanchard, 1993: 108**):

- Poder posicional: es la autoridad formal, legítimamente otorgada al director/a (también recae en el jefe de núcleo, supervisor, jefe de departamento..) y le confiere el derecho a tomar decisiones y desempeñar un papel fundamental en los diversos procesos que se desarrollan al interior de la escuela.
- Autoridad de experto: la experiencia y el conocimiento se constituyen en los factores legitimadores del poder. Puede residir en el director/a o los profesores, lo cual en un momento dado puede generar conflictos entre los líderes formales y los expertos.

- Poder personal: es independiente de la posición que se tiene dentro de la organización, se fundamenta en las características personales del individuo como: carisma, fluidez verbal, juicio o capacidad para articular la visión
- Control mediante premios: esta forma de autoridad representa un medio de control sobre quienes valoran los premios. En educación este poder se ejerce mediante promociones, buenas referencias, asignación de grupos más favorables, recomendaciones, preferencias para la realización de seminarios entre otros.
- Poder coercitivo: se apoya en el temor de los otros a la sanción, en la habilidad para forzar, interferir, o sancionar. En el contexto educativo, en ocasiones, esta forma de poder es empleada junto con la de control mediante premios con el fin de manipular la conducta de los otros.
- Control de recursos: el control de los recursos (capital financiero, equipos, personal...) puede ser una fuente de control en las instituciones educativas que gozan de autonomía para distribuirlo. El control de dichos recursos otorga el poder sobre aquellos que desean acceder a ellos.

De lo anterior se desprende que la relación puede ser coercitiva o no dependiendo de cuál sea su fuente: la autoridad o la influencia. Podemos definir la autoridad como el poder legítimo con el cual es investido el director/a dentro de una organización formal. Implica el derecho legal para tomar decisiones las cuales se apoyan en la sanción. En tanto que la influencia consiste en afectar de manera significativa mediante la persuasión a las otras personas involucradas en la relación de liderazgo. Los líderes y los colaboradores son las personas involucradas en la relación.

En el proceso de liderazgo las relaciones que se establecen son multidireccionales lo cual sugiere una relación de igualdad entre los miembros. En una relación como la que a lo largo de este apartado hemos venido analizando, el término seguidor no es el más adecuado porque implica una relación vertical, de sumisión; por ello, aquí emplearemos el término colaborador.

El liderazgo es realizado por personas activas (líderes y colaboradores) cuyo grado de actividad define su mayor o menor influencia en la relación.

Las acciones se realizan de manera conjunta, pero no son las mismas.

En la relación de liderazgo los roles no son fijos, en un momento dado el líder puede ser colaborador y el colaborador, líder. Esto sugiere que el liderazgo puede estar en cualquier punto de la organización. Según Smith, Peterson (1990: 96) de esta manera, se enfatiza en una postura multidimensional de la eficacia, “[...] puesto que abarca aspectos de funcionamiento de la organización, desde diversos puntos de vista, en los que, probablemente, encuentran sentido varios mandos”.

El liderazgo así concebido, exige un alto grado de flexibilidad y amplitud de criterio e implica una responsabilidad compartida y una redistribución del poder; condición que exige una capacitación de todo el personal, de modo que una distribución desigual no pueda dar lugar a liderazgos formales.

Desde esta perspectiva, la principal función del liderazgo es fomentar la creación de nuevas destrezas, capacidades y comprensiones que procedan de muchos lugares dentro de la organización, lo que conlleva a un liderazgo de responsabilidades compartidas. Para lograr su eficacia se hace necesario descentralizar la organización sobre todo en la toma de decisiones, el fomento de un compromiso por parte de todos los miembros de la organización y, como ya hemos anotado antes, la capacitación de todo el personal.

Los líderes y colaboradores desarrollan propósitos previamente

consensuados.

En el contexto educativo, los objetivos formales de la organización vienen dados por las políticas gubernamentales a los que se subordinan todos los procesos de dirección. Al ser implantados desde afuera no implica una identificación plena de todos los miembros de la institución con ellos; además, en ocasiones, poseen unos altos niveles de generalidad que resultan en utopías difíciles de operacionalizar en procesos educativos concretos en el aula de clase. Por ello, para que el liderazgo tenga lugar se hace necesario que los objetivos se transformen en propósitos previamente consensuados.

El consenso es un medio que involucra a todos los miembros de la organización en la aceptación del resultado del proceso puesto que todos han participado activa y significativamente en la discusión que precedió la toma de decisiones (Siezemore, 1990: 98).

De esta forma, los propósitos están relacionados con el quién se hace los procesos, más que con el cómo, con la cultura de la organización y con la eficacia toda vez que son productos de un acuerdo entre la escuela y su comunidad, y están fuertemente cohesionados con su visión y misión.

El desarrollo de los propósitos es en el liderazgo la empresa común “...cuando el propósito mutuo llaga a ser común entre líderes y seguidores, el liderazgo toma un nuevo significado como una relación comunal, una comunidad de creyentes” (Foster, 1989 citado por Rost, 1991:122). El aspecto más relevante de esos propósitos consensuado es que conducen a cambios coyunturales los cuales se caracterizan por ser deliberados, intencionales, sustantivos y transformadores. Es decir, “[...] cambios en un marcado grado en los modos de vida, actitudes, normas, creencias de la gente y de las instituciones” (Rost, 1991: 115) . Es posible que los cambios que se persiguen no logren alcanzarse, lo cual no implica que no haya una relación de liderazgo, ésta ocurre.

Las transformaciones que el liderazgo opera en las organizaciones tienen gran repercusión en la cultura y en los resultados que de ellas se esperan. En el campo educativo estos resultados se esperan que tengan un mayor impacto en el aprendizaje de los estudiantes el cual, como ya hemos afirmado antes, es el fin último de la escuela.

El liderazgo posibilita la construcción y transformación de la visión.

La visión hace referencia a un estado futuro que es deseado tanto por el líder como por los colaboradores. Es un ideal normativo inspirador y desafiante que aúna el compromiso de todas las personas involucradas en su definición, y las estimula al cambio (Reynolds, 1996: 32). Está relacionada con propósitos intencionales expresados en función de valores que clarifican la dirección que desea tomar la institución.

En el proceso de liderazgo, la visión ha de ser producto de un proceso deliberado y consensuado entre líderes y colaboradores en el que convergen las imágenes mentales que cada uno de ellos tiene del futuro que desea para la organización, al tiempo que emergen las diferentes concepciones, valores y creencias sobre aspectos como los propósitos y la naturaleza de la organización, la naturaleza del ser humano, el rol de la familia y el estado, la enseñanza y el aprendizaje (en el caso de las instituciones educativas) (Beare et al, 1993: 103). Durante este proceso, las visiones compartidas tardan en emerger. Crecen como subproductos de esas interacciones de visiones individuales, las cuales al ser genuinamente compartidas permiten el gradual surgimiento de nuevas perspectivas (Bennis&Nanus, 2001: 198)

La visión así concebida anima, vigoriza y transforma el propósito en acción, al tiempo que da a la organización claridad al sentido de su finalidad, dirección, futuro deseado e imagen ampliamente compartida, creando una identidad común.

El liderazgo posibilita la construcción y transformación de la cultura.

Según Schein, (1988: 48) el liderazgo tiene la finalidad de construir,

transformar y mantener la cultura. Esta comprende los comportamientos observados de forma regular en la relación entre individuos (como, por ejemplo, el lenguaje empleado y los rituales ajenos a la diferencia y la conducta). Igualmente, abarca las normas que se desarrollan en los grupos de trabajo, los valores dominantes aceptados, la filosofía que orienta la política de una organización con respecto a sus miembros, el ambiente o el clima que se establece debido a la distribución física de sus miembros y la forma en que éstos se relacionan con los clientes u otros terceros.

Asimismo, hacen parte de la cultura las presunciones básicas y creencias que comparten los miembros. Sobre todos los componentes antes mencionados actúa el liderazgo, puesto que “[...] la función única del liderazgo consiste en crear y mantener la cultura”. (Schein, 1988: 175). Esto no significa que la cultura pueda manipularse, “la cultura controla a los directivos a través de los filtros automáticos que encauzan las percepciones, ideas y sentimientos del directivo”. (Schein, 1988: 305)

Según Schein, la cultura se crea en primera instancia por las acciones de los líderes, son ellos quienes implantan y vigorizan la cultura. Cuando ésta se vuelve disfuncional se precisa de un liderazgo con una fuerte visión dinámica de ella, y que, además, posea una alta motivación y habilidad para intervenir sobre el proceso cultural impulsando los cambios que sean necesarios; de esta forma, se posibilita que el grupo olvide algunas de sus presunciones culturales y aprenda otras nuevas.

## **2.2.2 Rendimiento académico**

### **2.2.2.1. Definición de rendimiento académico**

Según Díaz, I. (2002 ) Viene a ser la utilidad o el provecho de las actividades educativas e instructivas o informativas, y es producto del resultado-esfuerzo del estudiante. El rendimiento escolar es la apreciación de los cambios pro-fundos y amplios que se dan en el discente como resultado de la experiencia educativa.

Según el Ministerio de Educación (2009) se define el rendimiento escolar de la siguiente manera “Cuando el estudiante evidencia el logro de los aprendizajes, demostrando incluso un manejo solvente y muy satisfactorio en todas las tareas propuestas” (p.53).

Asimismo según el Ministerio de Educación (2009) el rendimiento escolar es “el grado de desarrollo de las capacidades, conocimientos y actitudes. Se representa mediante calificativos literales que dan cuenta de modo descriptivo, de lo que sabe hacer y evidencia el estudiante” (p.309).

Como se puede apreciar la definición de rendimiento escolar se refiere a los logros en los aprendizajes lo cual se le da un valor o calificativo la cual expresa la situación académica del estudiante.

La educación escolarizada es un hecho intencionado y, en términos de calidad de la educación, todo proceso educativo busca permanentemente mejorar el aprovechamiento del alumno. En este sentido, la variable dependiente clásica en la educación escolarizada es el rendimiento o aprovechamiento escolar.

Según Carrasco (citado por Chávez 2006), “el rendimiento escolar puede ser entendido en relación con un grupo social que fija los niveles mínimos de aprobación ante un determinado cúmulo de conocimientos o aptitudes” (p.37). Asimismo Himmel (citado por Chávez 2006), define “el rendimiento escolar como el grado de logro de los objetivos establecidos en los programas oficiales de estudio” (p. 37).

En concordancia con estos autores, se puede decir que el rendimiento escolar son niveles o logros alcanzados por los estudiantes en determinados conocimientos en cursos, materias o de un área determinada.

Chance,P (1998) afirma que :

El rendimiento escolar es una dimensión educativa compleja, porque en él incurren un número de factores que actúan en forma aislada o asociada. Ellos condicionan y hasta determinan el aprendizaje individual y colectivo.

Calero L. (2000) afirma que:

Se entiende por rendimiento escolar la expresión de capacidades del estudiante desarrolladas y actualizadas a través del proceso enseñanza-aprendizaje, que determina un nivel de funcionamiento y logros académicos (en términos cuantitativos y cualitativos) a lo largo del período escolar. Se consideran dos aspectos básicos: por un lado, el aprendizaje y, por otro, la evaluación de este aprendizaje. ( 26 )

Cualquiera que fuera la dificultad presentada en uno de estos aspectos, repercutirá en el rendimiento escolar del estudiante; vale decir, si el discente no ha realizado un buen aprendizaje o la evaluación no sea representativa del nivel de conocimiento adquirido, el rendimiento escolar de este joven se verá obstruido por una u otra razón.

Según la reforma educativa, el rendimiento escolar es el producto objetivo del aprovechamiento académico (conocimientos) en función de los diferentes objetivos que plantea el sistema educativo.

Existen numerosas definiciones de lo que es el rendimiento escolar. Esto debido a la gran variedad de factores que influyen directa o indirectamente en él. Por esta razón se han vertido muchas definiciones importantes. A continuación mencionaremos algunas:

Taylor (1981) al referirse al rendimiento escolar señala: “Existen pruebas abundantes de que hay una relación de dependencia entre rendimiento escolar e intelectual, sin embargo hay estudios actuales que señalan que no solamente la inteligencia está relacionada con tal aspecto”. (p. 61)

Así, se puede decir que si bien la inteligencia está relacionada con el rendimiento escolar, esto no significa que deba identificarse con él, pues este rendimiento depende de la influencia de muchos otros factores.

Sobre rendimiento escolar, Bigge y Hunt (1970) sostiene: “Es el grado de eficiencia alcanzado por el educando para resolver problemas de acuerdo al nivel académico que tienen y en el que pone en juego el grado de aprendizaje asimilado de acuerdo a una secuencia programada de objetivos formales denominada currículo”. (p. 65)

En consecuencia, tomando en cuenta las definiciones citadas, podemos decir que el rendimiento escolar es el resultado de múltiples factores que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje del educando, en que se refleja toda la dinámica de la personalidad e influyen las características intelectuales.

Tal rendimiento se manifiesta en cierto modo en las notas o calificaciones dadas por el docente. También son medibles a través de pruebas objetivas o test de rendimiento escolar, mediante las cuales podemos inferir problemas de exigencia académica de acuerdo con el grado de escolaridad y el currículo de aprendizaje correspondiente para este grado, alcanzado por el estudiante a través de la enseñanza-aprendizaje.

Otros autores señalan que el rendimiento escolar es el producto que ha alcanzado el educando en base a un esfuerzo, lo cual se refleja en un calificativo. Así pues, el rendimiento escolar en general es concebido como el logro alcanzado por el sujeto, de acuerdo con objetivos que la enseñanza-aprendizaje ha planteado.

#### **2.2.2.2. Factores que determinan el rendimiento escolar**

Blanchard M (1997) considera diversos factores :

##### **a. Factores endógenos**

Se caracterizan por ser inherentes al estudiante, como el coeficiente intelectual, las deficiencias sensoriales, la edad cronológica, intereses, actitudes, hábitos, motivaciones internas, aspiraciones, características somáticas, etcétera.

##### **b. Factores exógenos**

Son aquellos que provienen del entorno en el que se desenvuelve el estudiante: el hogar, la escuela, constitución del hogar, ambiente social, condiciones físicas del hogar, de la escuela, métodos y técnicas empleados para evaluar la enseñanza-aprendizaje, características personales del profesor.

### **2.2.2.3. Tipos de rendimiento escolar**

Existen dos tipos de rendimiento escolar:

#### **a. Rendimiento efectivo**

Es aquel que realmente obtiene el alumno y que se refleja en las calificaciones de los exámenes tradicionales, pruebas objetivas, trabajos personales y trabajo en equipo.

#### **b. Rendimiento satisfactorio**

Es la diferencia que existe entre lo que ha obtenido realmente el estudiante y lo que podría haber obtenido. Al conjugar los factores que intervienen en ambos se busca cumplir con las siguientes exigencias:

- La evaluación debe tener en cuenta al estudiante, considerando su inteligencia y esfuerzo.
- La evaluación debe ofrecer la oportunidad de que el escolar obtenga su máxima calificación.
- No debe dar lugar a acumulaciones de las asignaturas.
- Informar frecuentemente de la marcha de las asignaturas.
- Durante la evaluación se debe propiciar un clima adecuado, por tanto procurar que el estudiante no se ponga “nervioso” en los exámenes.
- Se debe estimular la formación de hábitos cognitivos, de tal manera que los discentes puedan “pensar” antes de contestar las interrogantes de los exámenes. (28)

### **2.2.2.4 Desempeño académico y rendimiento académico.**

El concepto de desempeño académico ha sido discutido por varios autores (Ver González, 2002, para una revisión más amplia) y sus definiciones pueden ser clasificadas en dos grandes grupos: las que consideran al desempeño/rendimiento como sinónimo de aprovechamiento y las que

hacen una clara distinción entre ambos conceptos. El desempeño puede ser expresado por medio de la calificación asignada por el profesor o el promedio obtenido por el alumno. También se considera que el promedio resume el rendimiento escolar. (29)

Los problemas académicos como el bajo rendimiento escolar, el bajo logro escolar, el fracaso escolar y la deserción académica, son de interés para padres, maestros y profesionales en el campo educativo.

Sikorski (1996) señala que el bajo desempeño académico y el fracaso escolar son considerados elementos en donde se observa una gran pérdida de potencial, por lo que se les supone como un riesgo debido a las consecuencias adversas en el desarrollo de la vida, especialmente en áreas con las cuales se relaciona como es la salud física y mental, desórdenes de conducta, el embarazo adolescente, el consumo de sustancias adictivas, la delincuencia y el desempleo. (30)

Para autores como Frías, López y Díaz (2003) la escuela es el lugar en donde los jóvenes adquieren conocimientos, pero también es el escenario en donde se exponen a variadas normas sociales, reglas y costumbres de su comunidad.

Las dificultades académicas tienen una etiología compleja con múltiples factores que incluyen características estructurales del sistema educativo, la interacción de factores individuales y del desarrollo, factores económicos, socioculturales y familiares, factores externos (presión del grupo de pares) o factores escolares, los cuales contribuyen a que los adolescentes manifiesten problemas escolares (Florenzano 1998; Sikorski, 1996). En este contexto, los síntomas del fracaso escolar, pueden reflejar conflictos internos o externos para el individuo. Los problemas escolares se pueden explorar de forma individual, así como en relación con la estructura educativa de cada país (Sikorski, 1996). (31)

Los problemas de adaptación escolar se asocian con varias conductas de riesgo (Dryfoos, 1990; Florenzano 1998; Gruber, 2001). Un pobre

desempeño escolar durante la infancia se asocia con conductas de riesgo tiempo después (Kaplan, Zabkiewicz, Mcphee, Nguyen, GREGORICH, Disogra, Milton y Jenkins, 2003). Los problemas escolares, como el fracaso escolar, más que un evento específico, constituyen un proceso; es decir, un adolescente que inicia el consumo de sustancias, a la vez puede tener su primera relación sexual o quebrantar la ley, indicando que son los mismos adolescentes los que consumen drogas, que los que tienen actividad sexual precoz, los que presentan conductas sociales desviadas y los que tienen bajo rendimiento escolar (Donovan y Jessor, 1985; Florenzano 1998). ( 32 )

#### **2.2.2.5. Bases psicológicas del rendimiento escolar**

##### **A. El paradigma constructivista**

Según Coll (1995), el constructivismo tiene como fin que el alumno construya su propio aprendizaje, por lo tanto, el profesor en su rol de mediador debe apoyar al alumno para enseñarle a pensar, desarrollar en el alumno para enseñarle a pensar, desarrollar en el alumno un conjunto de habilidades cognitivas que le permite optar sus procesos de razonamiento, es decir animar a los alumnos a tomar conciencia de sus propios procesos y estrategias mentales (meta-cognición) para poder controlarlos y modificarlos (autonomía), mejorando el rendimiento y la eficacia en el aprendizaje. Enseñarle la base de pensar: quiere decir incorporar objetivos de aprendizaje relativos a las habilidades cognitivas (meta-aprendizaje), dentro del currículo escolar.

El paradigma pedagógico constructivista está centrado en la persona y en sus experiencias previas, a partir de las cuales esta realiza nuevas construcciones mentales. Asume que el conocimiento es una construcción mental resultado de la actividad cognoscitiva del sujeto que aprende.

El constructivismo es un paradigma concerniente al desarrollo cognitivo y tiene sus raíces inmediatas en la teoría de Jean Piaget sobre el desarrollo de la inteligencia denominada epistemología genética, en donde la génesis

del conocimiento es el resultado de un proceso dialectico de asimilación, acomodación, conflicto, y equilibrarían, y sus raíces remotas en el fenómenos. Es decir, la manera como se manifiestan los objetos a la sensibilidad del sujeto cognoscente.

Muchos cognitivos se refirieron al aprendizaje y el proceso de desarrollo desde sus distintas perspectivas, podemos citar:

### **Piaget**

Nos da una definición terminante del aprendizaje, este ocurre por la reorganización de las estructuras cognitivas como consecuencia de procesos adoptivos al medio, a partir de la asimilación y acomodación de las mismas, de acuerdo con la información previa en las estructuras cognitivas de los aprendices. Además considera el pensamiento y la inteligencia como procesos cognitivos que tienen su base en un substrato orgánico-biológico determinado que va desarrollándose en forma paralela con la maduración y el crecimiento biológico.

### **Vigotsky**

El aprendizaje es el resultante complejo de la confluencia de factores sociales como la interacción comunicativa con adultos, compartido en un momento histórico, con determinantes culturas particulares. La construcción, resultado de una experiencia de aprendizaje, no se transmite de una persona a otra de manera mecánica como si fuera un objeto, sino mediante operaciones mentales que se suceden durante la interacción, el conocimiento se construye primero por fuera, es decir en la relación interpsicológica, cuando se recibe la influencia de la cultura reflejada en toda la producción material (las herramientas, los desarrollos científicos y tecnológicos) o simbólica (el lenguaje, con los signos y símbolos) y, en segundo lugar, de manera intra psicológica, cuando se transforman las funciones psicológicas superiores, es decir se produce la denominada internalización.

### **Ausubel**

El aprendizaje significativo aparece en oposición al aprendizaje sin sentido, memorístico o mecánico. El término “significativo” se refiere tanto a un contenido con estructuración, lógica propia como a aquel material que potencialmente puede ser aprendido de modo significativo, es decir, con significado y sentido para el que lo internaliza. El primer sentido del término se denomina sentido lógico y es característico de los contenidos no arbitrarios, claros y verosímiles, es decir cuando el contenido es intrínsecamente organizado evidente y lógico. El segundo es el sentido psicológico y se relaciona con la comprensión que se alcance de los contenidos a partir del desarrollo psicológico del aprendiz y de sus experiencias previas. Aprender, desde el punto de vista de la teoría, es realizar el tránsito del sentido lógico al sentido psicológico, hacer que un contenido intrínsecamente lógico se haga significativo para quien aprende. Por ello, el estudiante debe tener deseos de aprender, voluntad de saber. Es decir, que su actitud sea positiva hacia el aprendizaje

#### **2.2.2.6. Elementos del rendimiento escolar**

##### **a. Conocimientos**

Según Ellis (2005 p. 301), “el concepto es una clase de objetos o de hechos que comparten una o más similitudes”.

Para Flavell y otros (Citado por Ellis 2005 p. 301), “algunos conceptos se definen por características fácilmente observables y son bastante fáciles de aprender.

Por ejemplo, la palabra leche se refiere a un líquido blanco con un sabor determinado. Otros conceptos se definen mediante atributos menos destacados, de forma que se aprenden más lentamente y es más fácil que se confundan. Por ejemplo, las estaciones del año se definen por los solsticios y equinoccios, de lo que no somos conscientes la mayoría de las personas.

Es por ello que el concepto constituye la información más concreta que el cerebro posee. En lugar de tener relación con partes, tienen información detallada de la sensación o de la acción elemental. Los conceptos han de

ser organizados de forma sistemática y caracterizados de acuerdo con las relaciones que establecen con otros conceptos.

## **b. Capacidades**

Algunas capacidades que aprendemos a lo largo de nuestra vida, tales como sembrar un árbol, destacar en el vóley, consisten fundamentalmente en conductas observables. Sin embargo, muchos otros procedimientos, por ejemplo escribir un ensayo, solucionar una ecuación, posee también un importante componente mental.

Probablemente la mayoría de los procedimientos que utilizamos exijan una combinación de conductas físicas y de actividades mentales. (Ellis 2005, p. 260).

El conocimiento de capacidades abarca desde acciones relativamente simples hasta acciones más complejas. Los procedimientos complejos generalmente no se aprenden de manera súbita. Por el contrario, se adquieren lentamente y, normalmente, requieren gran cantidad de práctica.

Anderson (Citado por Ellis 2005, p. 262), menciona que “primero se adquiere el conocimiento declarativo; después, con la práctica, este evoluciona gradualmente a un conocimiento procedimental”.

Willingham y Goedert (Citados por Ellis 2005, p. 261) mencionan que las personas aprenden simultáneamente tanto la información como las conductas mientras están aprendiendo un procedimiento nuevo. Sin embargo, las personas aprenden la información con mucha rapidez, mientras que las conductas apropiadas se adquieren de una manera más paulatina e implícita.

Cuando las conductas todavía son imperfectas y poco precisas, las personas recurren a su información para recordar lo que debe hacer. Este autoapoyo verbal cada vez va siendo menos necesario a medida que van dominando los aspectos conductuales del procedimiento. Por ejemplo, practicar verbalmente una secuencia de pasos para la habilidad motriz, mejora la habilidad para desarrollar esa tarea. Las ilustraciones o demostraciones reales de cómo hacer una cosa, que presumiblemente

impulsan el establecimiento de imágenes mentales, también resultan de gran utilidad.

### **c. Actitudes**

Sarabia (1997, p. 65), “sostiene que son constructos que median nuestras acciones y que se encuentran compuestas de tres elementos básicos: un componente cognitivo, un componente afectivo y un componente conductual”.

Se refiere a la motivación generada en el espacio y tiempo que dura el proceso de enseñanza y aprendizaje, reestructurando actitudes congruentes para aprender. Las actitudes se podrían definir como: tendencias o disposiciones adquiridas y relativamente duraderas a evaluar de un modo determinado un objeto, persona, suceso o situación y a actuar en consonancia con dicha evaluación.

Son disposiciones afectivas y racionales que se manifiestan en los comportamientos; por ello, tienen un componente conductual (forma determinada de comportarse), rasgos afectivos y una dimensión cognitiva no necesariamente consciente.

En este sentido, señala Pozo, J. (2006) "la consistencia de una actitud depende en buena medida de la congruencia entre distintos componentes.

Una actitud será más firme y consistente, y con ello más estable y transferible, cuando lo que hacemos es congruente con lo que nos gusta y lo que creemos" (p. 85).

## **2.2.2.7. Áreas del rendimiento académico**

### **a. Comunicación**

El área de Comunicación tiene como finalidad principal desarrollar en los estudiantes un manejo eficiente y pertinente de la lengua para expresarse, comprender, procesar y producir mensajes. Para el desarrollo de las capacidades comunicativas deben tomarse en cuenta, además, otros lenguajes o recursos expresivos no verbales (gestual, corporal, figura-

plástico, sonoro, entre otros), así como el manejo de las tecnologías de la información y comunicación.

Desde el punto de vista social, el área de Comunicación brinda las herramientas necesarias para lograr una relación asertiva y empática, solucionar conflictos, proponer y llegar a consensos, condiciones indispensables para una convivencia armónica y democrática. Desde una perspectiva emocional, ésta nos permite establecer y fortalecer vínculos afectivos. Desde el punto de vista cognitivo, la competencia comunicativa es fundamental para el desarrollo de aprendizajes en las demás áreas.

### **b. Matemática**

Estar preparados para el cambio y ser protagonistas del mismo exige que todas las personas, desde pequeñas, desarrollen capacidades, conocimientos y actitudes para actuar de manera asertiva en el mundo y en cada realidad particular. En este contexto, el desarrollo del pensamiento matemático y el razonamiento lógico adquieren significativa importancia en la educación básica, permitiendo al estudiante estar en capacidad de responder a los desafíos que se le presentan, planteando y resolviendo con actitud analítica los problemas de su realidad.

La matemática forma parte del pensamiento humano y se va estructurando desde los primeros años de vida en forma gradual y sistemática, a través de las interacciones cotidianas. Los niños observan y exploran su entorno inmediato y los objetos que lo configuran, estableciendo relaciones entre ellos cuando realizan actividades concretas de diferentes maneras: utilizando materiales, participando en juegos didácticos y en actividades productivas familiares, elaborando esquemas, figuras, dibujos, entre otros.

### **c.- Personal social**

El área Personal Social tiene como finalidad contribuir al desarrollo integral del estudiante como persona y como miembro activo de la sociedad. En este sentido, promueve la construcción de su identidad personal y social, el fortalecimiento de su autoestima y de la estima hacia

los otros, mediante el reconocimiento y valoración de las características propias y las de otros, para favorecer el desarrollo de una personalidad sana y equilibrada que le permita actuar con seguridad y eficiencia en su entorno social.

El área promueve el conocimiento reflexivo de las características sociales, culturales, geográficas, políticas y económicas del contexto en el cual se desenvuelve el estudiante, así como el análisis de otras realidades más complejas y lejanas, tanto cronológica como geográficamente. Estos objetivos del área se articulan con el enfoque educativo que tiene como base el desarrollo del potencial humano y la centralidad del estudiante como actor de su desarrollo.

#### **d. Ciencia y ambiente**

En la sociedad contemporánea actual, la ciencia y la tecnología ocupan un lugar fundamental, tanto así que es difícil comprender el mundo moderno si no se entiende el papel que cumple la ciencia. Es un hecho aceptado por todos, que es preciso hacer que la población en general reciba una formación científica básica que le permita comprender mejor su entorno y relacionarse con él de manera responsable, y con ello, mejorar su calidad de vida. Ésta es una de las razones por las que el aprendizaje de las ciencias es una de las tareas fundamentales de la educación.

Lo que se propone actualmente en materia de formación científica de calidad para todos va más allá de proporcionar solo información científica, o alfabetización científica propuesta en las últimas décadas del siglo anterior. La formación científica básica de calidad destinada a toda la población, desde la escuela, constituye una respuesta a las demandas de desarrollo y se ha convertido en una exigencia urgente, en un factor esencial para el desarrollo, tanto personal como social, de los pueblos. En este contexto, el currículo del área de Ciencia y Ambiente de Educación Primaria contribuye a la formación de actitudes positivas de convivencia social y ejercicio responsable de la ciudadanía, al proporcionar formación científica y tecnológica básicas a los niños, a fin de que sean capaces de tomar decisiones fundadas en el conocimiento y asumir responsabilidades

al realizar acciones que repercuten en el ambiente y en la salud de la comunidad

### 2.3. Definición de términos

- **Actitud.** Es la manera de reaccionar positiva o negativamente ante un hecho, persona u objeto, que busca cambios y decisiones en su vida. (Jiménez M. 2013)
- **Agresión.** Un ataque no provocado o acto belicoso”, asociado a una conducta hostil o destructiva, siendo “cualquier secuencia de conducta, cuya respuesta de meta es el daño a la persona a la que se dirige. Morales (1999).
- **Aprendizaje.** El aprendizaje humano consta de aprendizaje observacional, al que definen como una forma de aprendizaje que se da al observar el conducta de otra persona, llamada modelo. social u observacional (Aprender imitando). (Bandura, 1986)
- **Aprendizaje.** Acción de aprender algún arte u oficio, mediante la adquisición de conocimientos de alguna cosa por medio de la enseñanza o de la experiencia. En educación, proceso de construcción de conocimientos elaborados por los propios niños en interacción con la realidad social y natural.
- **Aprendizaje actitudinal.** Consiste en la modificación o adquisición de actitudes. No se logra sólo persuadiendo o brindando información, porque más importante que el mensaje es quién lo emite.
- **Aprendizaje cognitivo.** El concepto es una idea de características comunes a varios objetos o acontecimientos.
- **Aprendizaje procedimental.** El aprendizaje procedimental presta más atención a los procesos de aprendizaje que a los contenidos en sí. Normalmente, sus objetivos son aprender estrategias de aprendizaje

eficaces y desarrollar una conciencia metacognitiva, es decir, aprender a aprender.

- **Aprendizaje.** Acción de aprender algún arte u oficio, mediante la adquisición de conocimientos de alguna cosa por medio de la enseñanza o de la experiencia. En educación, proceso de construcción de conocimientos elaborados por los propios niños en interacción con la realidad social y natural.
- **Conducta.** Respuesta del organismo considerado como un todo: apretar una palanca, mantener una conversación, proferir enunciados, resolver un problema, atender a una explicación, realizar un contacto sexual; es decir, respuestas al medio en las que intervienen varias partes del organismo y que adquieren unidad y sentido por su inclusión en un fin. (Diccionario de Psicología Científica y Filosófica, 2004)
- **Groserías:** Las señala como una acción que se manifiesta con palabras soeces y poco aceptados por el medio social, por ser fuertes. (Montiel, 2002)
- **Insulto:** Cuando una persona insulta, no deja que se de un proceso racional, explicando que se deja de actuar para que la neocorteza cerebral analice lo que se puede decir, entonces, ocurre que se deja llevar por las emociones y pueden ofender y agredir verbalmente al otro sin respeto ni sentimientos de culpa. (Goleman, 2004)
- **Desarrollo.** Es el conjunto de cambios necesarios que experimenta la persona en las diferentes etapas de su vida. Se clasifica en los siguientes aspectos: físico personal, social, cognitivo, emocional. (CHAPA S. 2012)
- **Relación.** conexión, correspondencia, trato, comunicación de una persona con otra que se establece entre seres racionales y libres. (Real academia).
- **Violencia.** Calidad de violento. Acción de violar o violentar, o contraria al

natural modo fuera de razón. (Jiménez M. 2013)

- **Violencia.** Una acción directa o indirecta, concentrada o distribuida, destinada a hacer mal a una persona o a destruir ya sea su integridad física o psíquica, sus posesiones o sus participaciones simbólicas. (Michaud, 2005)

## **2.4. Sistema de hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

Existe la relación significativa entre el Liderazgo Docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

- Existe la relación significativa entre el liderazgo autoritario y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.
- Existe la relación significativa entre el liderazgo democrático y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.
- Existe la relación significativa entre el liderazgo conciliador y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.
- Existe la relación significativa entre el liderazgo dominante y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018

### 2.4.3. Variables y su operacionalización

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable X*

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
<b>Liderazgo autoritario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empujones</li> <li>• Patadas</li> <li>• Agresivos con objetos</li> </ul>	5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
<b>Liderazgo democrático</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insultos</li> <li>• Menosprecio</li> </ul>	5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
<b>Liderazgo conciliador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones orientadas a consumir la autoestima de la victima</li> </ul>	5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
<b>Liderazgo dominante</b>	Resaltar defectos físicos	5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
<b>Liderazgo</b>		20	Bajo	20 -39
			Medio	40 -59
			Alto	60 -80

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable Y*

Dimensiones	Indicadores	Categorías	Intervalos
<b>Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actas finales de evaluación.</li> </ul>	En Inicio	
		En Proceso	00-10
<b>Matemática</b>		Logro previsto	11-13
		Logro	14-17
		Logro destacado	18-20
<b>Rendimiento académico</b>			

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. Estrategias Metodológicas

##### 3.1.1 Tipo y Nivel de Investigación.

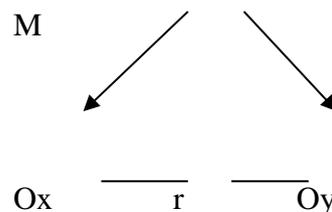
El tipo de investigación utilizado corresponde al descriptivo – correlacional, ya que se orienta a determinar la relación de una variable sobre otra.

Por la modalidad del procesamiento de la información es cuantitativa porque hace uso de procedimientos numéricos y estadísticos, establece la relación estadística entre las variables de estudio y sus indicadores; así como cualitativa porque emplea la encuesta a los alumnos.

##### 3.1.2 Diseño de Investigación

Sabino, (1979) señala que “El diseño es un método específico, una serie de actividades sucesivas y organizadas, que deben adaptarse a las particularidades de cada investigación” ( p.64) Es entonces una estrategia que determina el investigador que orienta las etapas de la investigación. Más adelante agrega Sabino (op.cit) que “los dos diseños más recomendados son: diseños bibliográficos y diseños de campo,…” (p.72).

A su vez, esta investigación corresponde al correlacional porque lo que en esta investigación buscamos es analizar las relaciones existentes entre las variables de estudio. Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema:



M = Representa la muestra de estudio

Ox = Representa los datos de las variable liderazgo educativo.

Oy = Representa los datos de la variable rendimiento académico

r = Indica el grado de correlación entre ambas variables.

### 3.1.3 Población y Muestra

#### **Población**

Es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Así mismo la define Balestrini Acuña (1998) como “Un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes” (p.123).

La población fue constituida por 81 estudiantes Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

**Tabla 3**

*Población de estudio*

<b>Aula</b>	<b>Cantidad</b>
1ero	13
2do	22
3ro	16
4to	18
5to	12
<b>Total</b>	<b>81</b>

Fuente: Nómina de Matrícula de la I.E.P

#### **3.1.1. Muestra**

La muestra que se usara será no probabilística, se tomó en cuenta el total de la población, según se detalla en el cuadro:

**Tabla 4**  
*Muestra de estudio*

<b>Aula</b>	<b>Cantidad</b>
1ero	13
2do	22
3ro	16
4to	18
5to	12
<b>Total</b>	<b>81</b>

Fuente: Nómina de Matrícula de la I.E.P

### **3.2.4 Método de investigación**

El método empleado en este estudio fue el deductivo, porque se realizó una construcción teórica del objeto de estudio, asimismo, el diseño descriptivo - correlacional, la operacionalización de las variables y la discusión de los resultados fueron determinados por la construcción realizada sobre los datos recogidos por los instrumentos, sin olvidar que estos datos se presentaron en forma sistematizada en tablas estadísticas, figuras y sus respectivos análisis interpretativos que posibilitaron la validación de las hipótesis con los estadísticos pertinentes. (Hernández et al, 2010).

### **3.2.5 Técnicas de recolección de datos**

#### **Instrumentos utilizados**

La técnica empleada en el desarrollo del presente estudio fue la observación y el instrumento aplicado fue la Ficha de observación

Para medir la variable liderazgo docente, se consideró el siguiente cuestionario:

Siempre	(4)
Casi siempre	(3)
Algunas veces	(2)
Nunca	(1)

Para medir la variable rendimiento académico, se consideraran las actas de evaluación.

**a. Validez de los instrumentos**

La validez del cuestionario, según Ramirez, T(2007), indica que fue de tipo lógico puesto que se analizará las preguntas mediante juicios de expertos para determinar si son apropiadas para evaluar los elementos o propiedades que se pretendían observar en términos de una categorización de las necesidades observadas, las cuales hicieron posible construir las preguntas del cuestionario , y su validación respectiva.

Por tanto para la validación de nuestro instrumento se realizó en base a estos conceptos teóricos, utilizando para ello procedimiento de juicio de expertos calificados que determinaron la adecuación de los ítems de nuestro respectivo instrumento.

**Tabla 5**

*Validación de expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Suficiencia del instrumento</b>	<b>Aplicabilidad del instrumento</b>
Experto 1	Hay Suficiencia	Es aplicable
Experto 2	Hay Suficiencia	Es aplicable
Experto 3	Hay Suficiencia	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia.

**3.2.6. Forma de tratamiento y análisis de datos**

El procesamiento de la información consiste en desarrollar una estadística descriptiva e inferencial con el fin de establecer cómo los datos cumplen o no, con los objetivos de la investigación.

**a. Descriptiva**

Permitirá recopilar, clasificar, analizar e interpretar los datos de los ítems referidos en los cuestionarios aplicados a los estudiantes que constituyeron la muestra de población.

Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, se utilizó para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 22.0 en español), para hallar resultados de la aplicación de los cuestionarios

- Media aritmética
- Análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos.

#### **b. Inferencial**

Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se someterá a prueba:

- La Hipótesis Central
- La Hipótesis específicas

Se hallará el **Coefficiente de correlación de Spearman**,  $\rho$  (ro) que es una medida para calcular de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Resultados descriptivo de las variables

**TABLA 6**

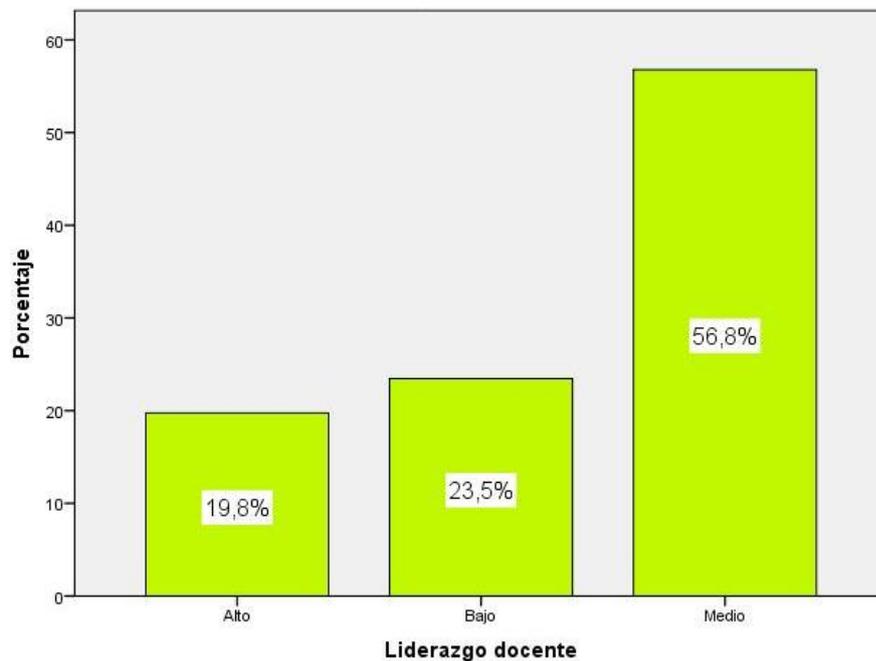
**Liderazgo docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	16	19,8	19,8	19,8
	Bajo	19	23,5	23,5	43,2
	Medio	46	56,8	56,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los estudiantes de la I.E.P Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

**Figura 1**



De la fig.1, un 56,8% de los estudiantes de la I.E.P Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018 muestran un nivel medio en la variable liderazgo docente, un 23,5% consiguieron un nivel bajo y un 19,8% obtuvieron un nivel alto.

**TABLA 7**

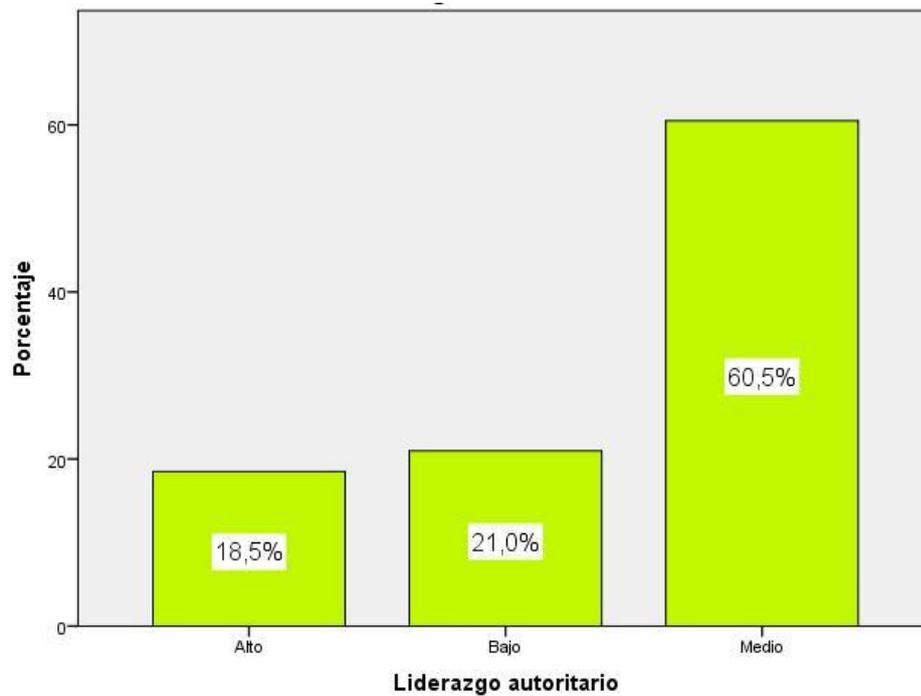
**Liderazgo autoritario**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	15	18,5	18,5	18,5
	Bajo	17	21,0	21,0	39,5
	Medio	49	60,5	60,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los estudiantes de la I.E.P Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

**Figura 2**



De la fig.2, un 60,5% de los estudiantes de la I.E.P Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018 muestran un nivel medio en la dimensión liderazgo autoritario, un 21,0% consiguieron un nivel bajo y un 18,5% obtuvieron un nivel alto.

**TABLA 8**

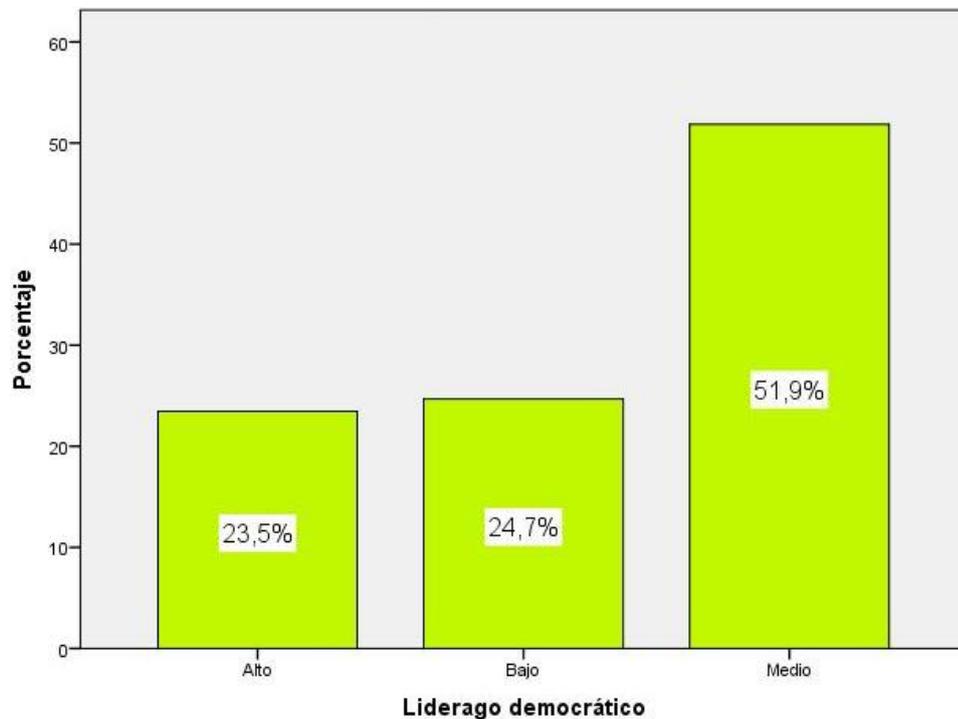
**Liderazgo democrático**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	19	23,5	23,5	23,5
	Bajo	20	24,7	24,7	48,1
	Medio	42	51,9	51,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los estudiantes de la I.E.P Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

**Figura 3**



De la fig.3, un 51,9% de los estudiantes de la I.E.P Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018 muestran un nivel medio en la dimensión liderazgo democrático, un 24,7% consiguieron un nivel bajo y un 23,5% obtuvieron un nivel alto.

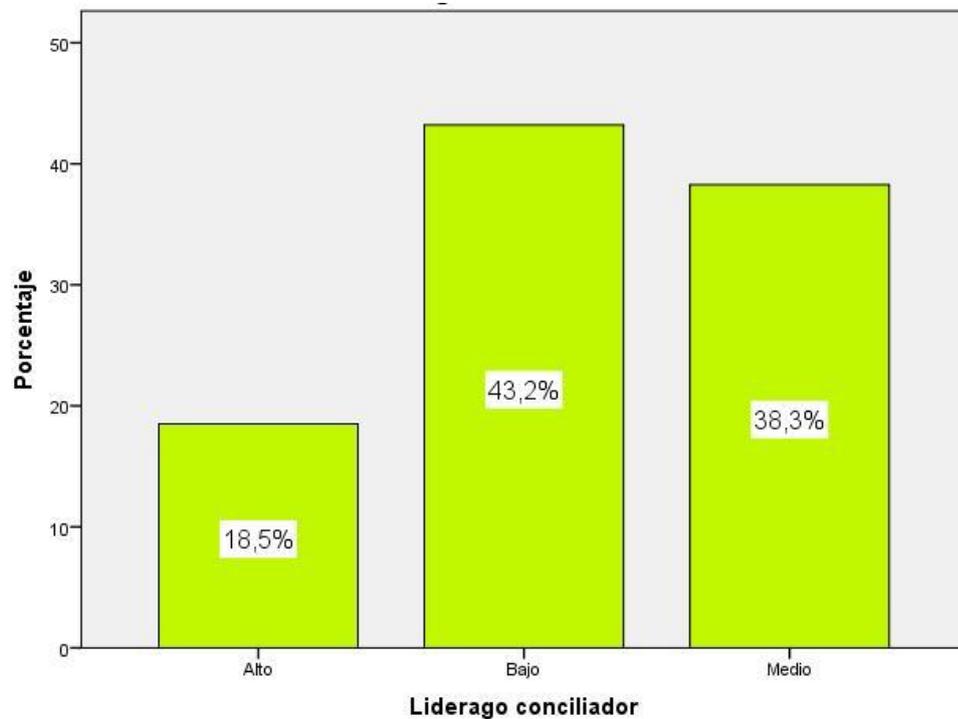
**TABLA 9**  
**Liderago conciliador**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	15	18,5	18,5	18,5
	Bajo	35	43,2	43,2	61,7
	Medio	31	38,3	38,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los estudiantes de la I.E.P Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 4



De la fig.4, un 43,2% de los estudiantes de la I.E.P Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018 muestran un nivel bajo en la dimensión liderazgo conciliador, un 38,3% consiguieron un nivel medio y un 18,5% obtuvieron un nivel alto.

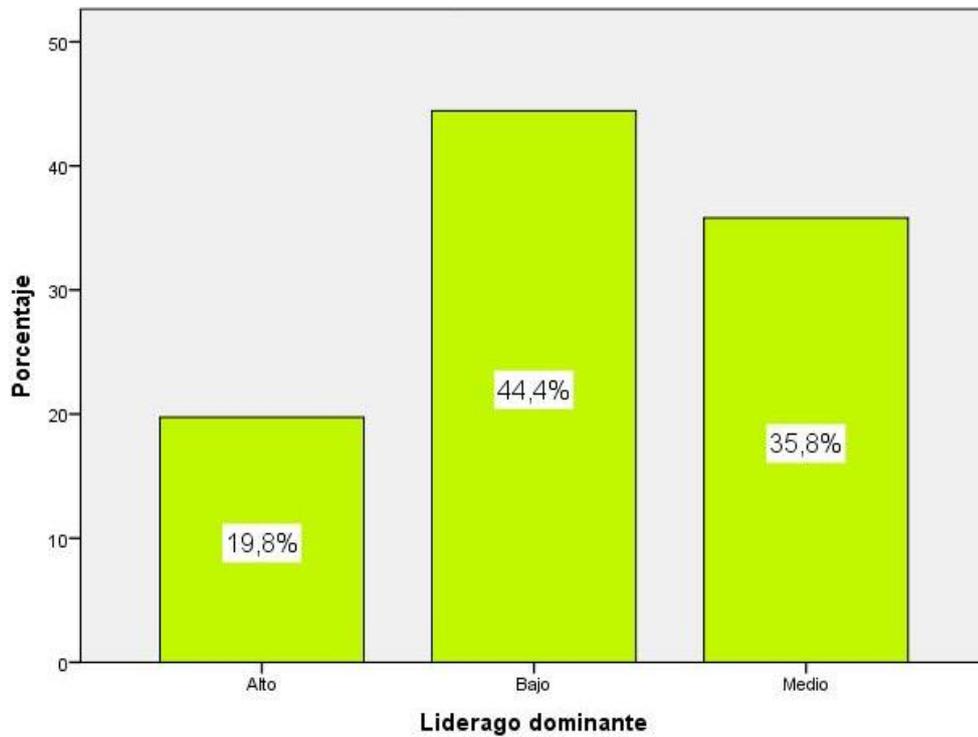
**TABLA 10**  
**Liderazgo dominante**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	16	19,8	19,8	19,8
	Bajo	36	44,4	44,4	64,2
	Medio	29	35,8	35,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los estudiantes de la I.E.P Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 5



De la fig.5, un 44,4% de los estudiantes de la I.E.P Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018 muestran un nivel bajo en la dimensión liderazgo dominante, un 35,8% consiguieron un nivel medio y un 19,8% obtuvieron un nivel alto.

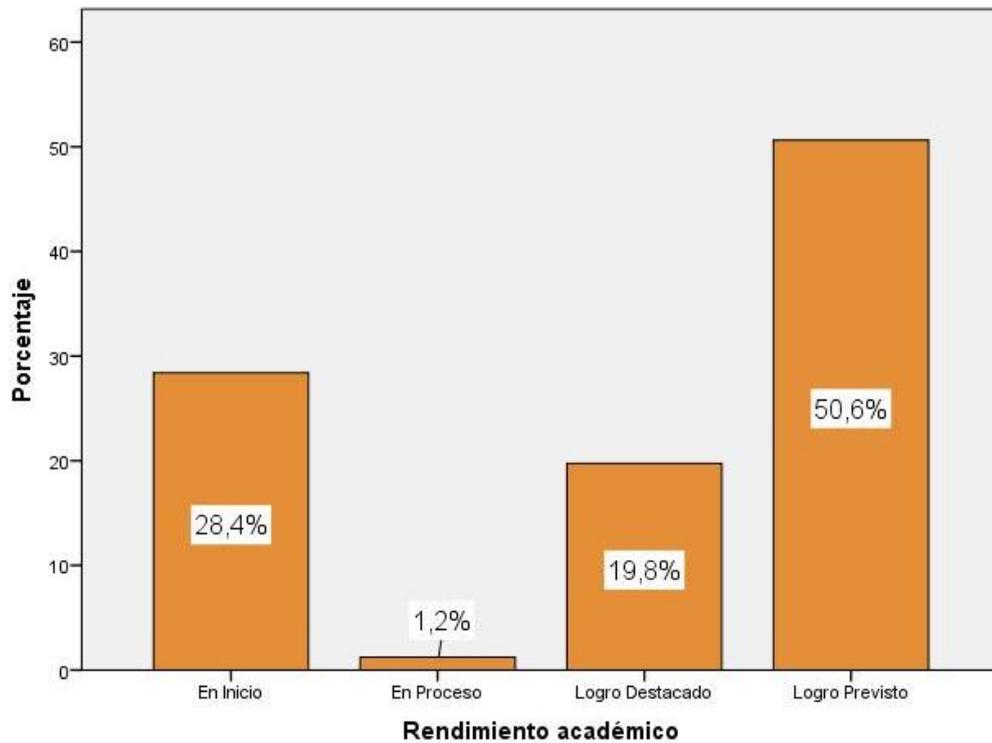
**TABLA 11**  
**Rendimiento académico**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En Inicio	23	28,4	28,4	28,4
	En Proceso	1	1,2	1,2	29,6
	Logro Destacado	16	19,8	19,8	49,4
	Logro Previsto	41	50,6	50,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Fuente:** Actas de evaluación de los estudiantes de la I.E.P Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 6



De la fig.6, un 50,6% de los estudiantes de la I.E.P Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018 presentan un logro previsto en su rendimiento académico, un 28,4% se ubican en inicio, un 19,8% muestran un logro destacado y un 1,2% se hallan en proceso.

## 4.2. Generalización entorno la hipótesis central

### Hipótesis general

Hipótesis Alternativa **H<sub>a</sub>**: Existe la relación significativa entre el Liderazgo Docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristiana Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Hipótesis nula **H<sub>0</sub>**: No existe la relación significativa entre el Liderazgo Docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristiana Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

**Tabla 12**

*Relación entre el liderazgo docente y el rendimiento académico*

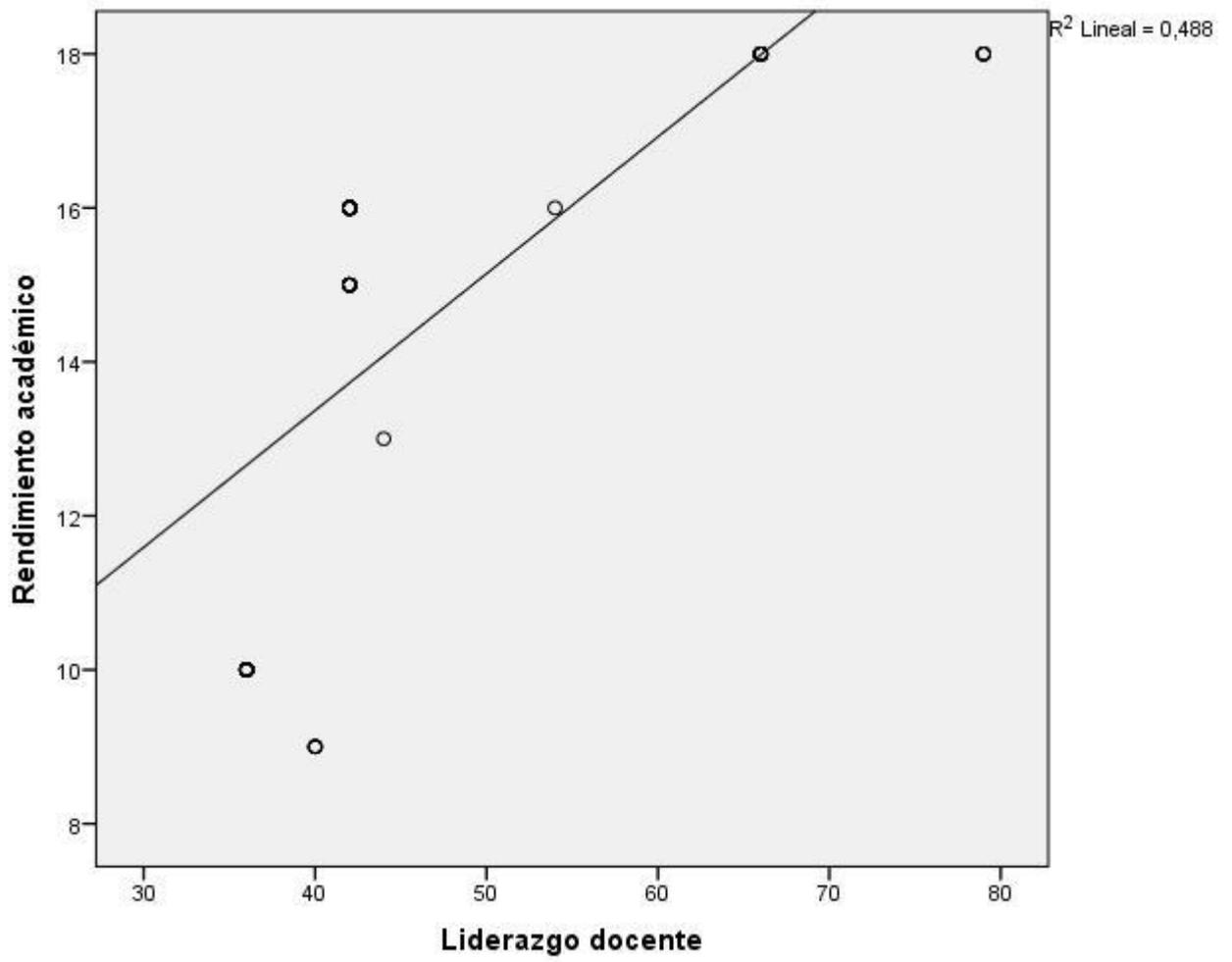
Correlaciones				
			Liderazgo docente	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coefficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Como se muestra en la tabla 12 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r= 0.907$ , con una  $p=0.000(p<.05)$  con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe la relación significativa entre el Liderazgo Docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristiana Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



**Figura 7.** El liderazgo docente y el rendimiento académico

### Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa **H<sub>a</sub>**: Existe la relación significativa entre el liderazgo autoritario y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristiana Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Hipótesis nula **H<sub>0</sub>**: No existe la relación significativa entre el liderazgo autoritario y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristiana Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018

**Tabla 13**

*Relación entre el liderazgo autoritario y el rendimiento académico*

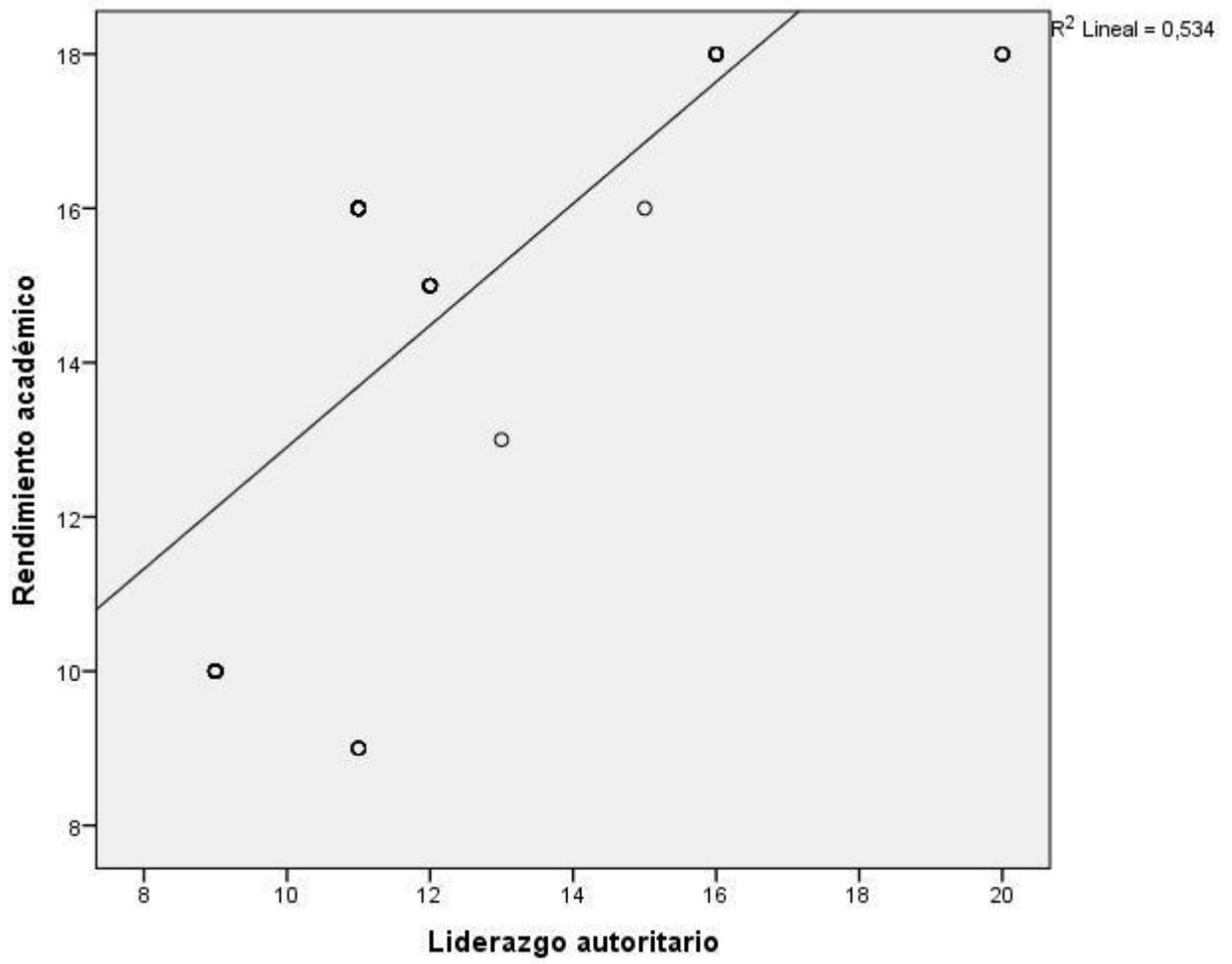
Correlaciones				
			Liderazgo autoritario	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Liderazgo autoritario	Coefficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Como se muestra en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r= 0.725$ , con una  $p=0.000(p<.05)$  con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe la relación significativa entre el liderazgo autoritario y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristiana Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



**Figura 8.** El liderazgo autoritario y el rendimiento académico

## Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa **H<sub>a</sub>**: Existe la relación significativa entre el liderazgo democrático y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristiana Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Hipótesis nula **H<sub>0</sub>**: No existe la relación significativa entre el liderazgo democrático y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

**Tabla 14**

*Relación entre el liderazgo democrático y el rendimiento académico*

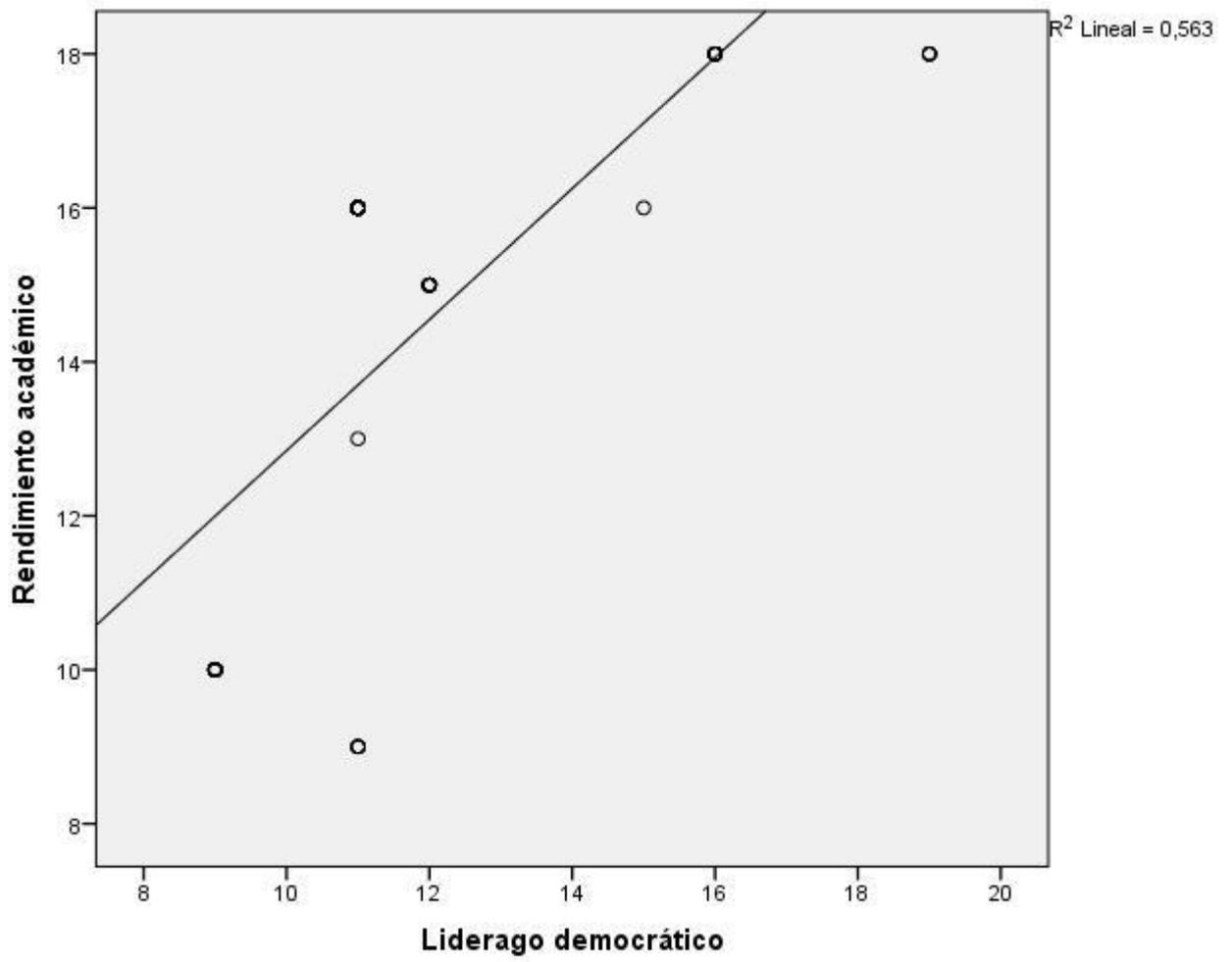
Correlaciones				
			Liderago democrático	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Liderago democrático	Coefficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Como se muestra en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.737$ , con una  $p=0.000$  ( $p<.05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe la relación significativa entre el liderazgo democrático y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristiana Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



**Figura 9.** El liderazgo democrático y el rendimiento académico

### Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa **H<sub>a</sub>**: Existe la relación significativa entre el liderazgo conciliador y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Hipótesis nula **H<sub>0</sub>**: No existe la relación significativa entre el liderazgo conciliador y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

**Tabla 15**

*Relación entre el liderazgo conciliador y el rendimiento académico*

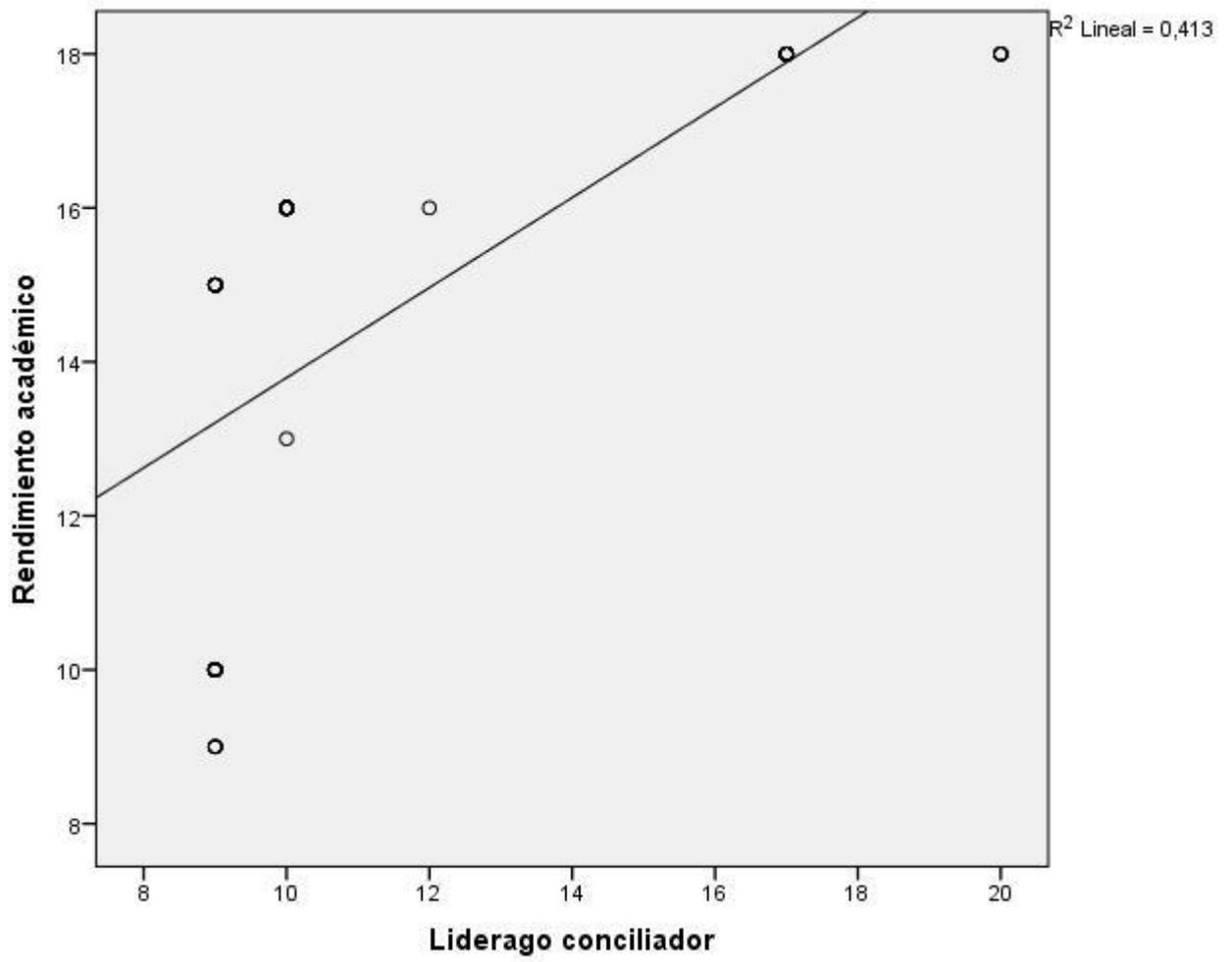
Correlaciones				
			Liderazgo conciliador	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Liderazgo conciliador	Coefficiente de correlación	1,000	,844**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Como se muestra en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.844$ , con una  $p=0.000$  ( $p<.05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe la relación significativa entre el liderazgo conciliador y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



**Figura 10.** El liderazgo conciliador y el rendimiento académico

#### Hipótesis específica 4

Hipótesis Alternativa **H<sub>a</sub>**: Existe la relación significativa entre el liderazgo dominante y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Hipótesis nula **H<sub>0</sub>**: No existe la relación significativa entre el liderazgo dominante y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

**Tabla 16**

*Relación entre el liderazgo dominante y el rendimiento académico*

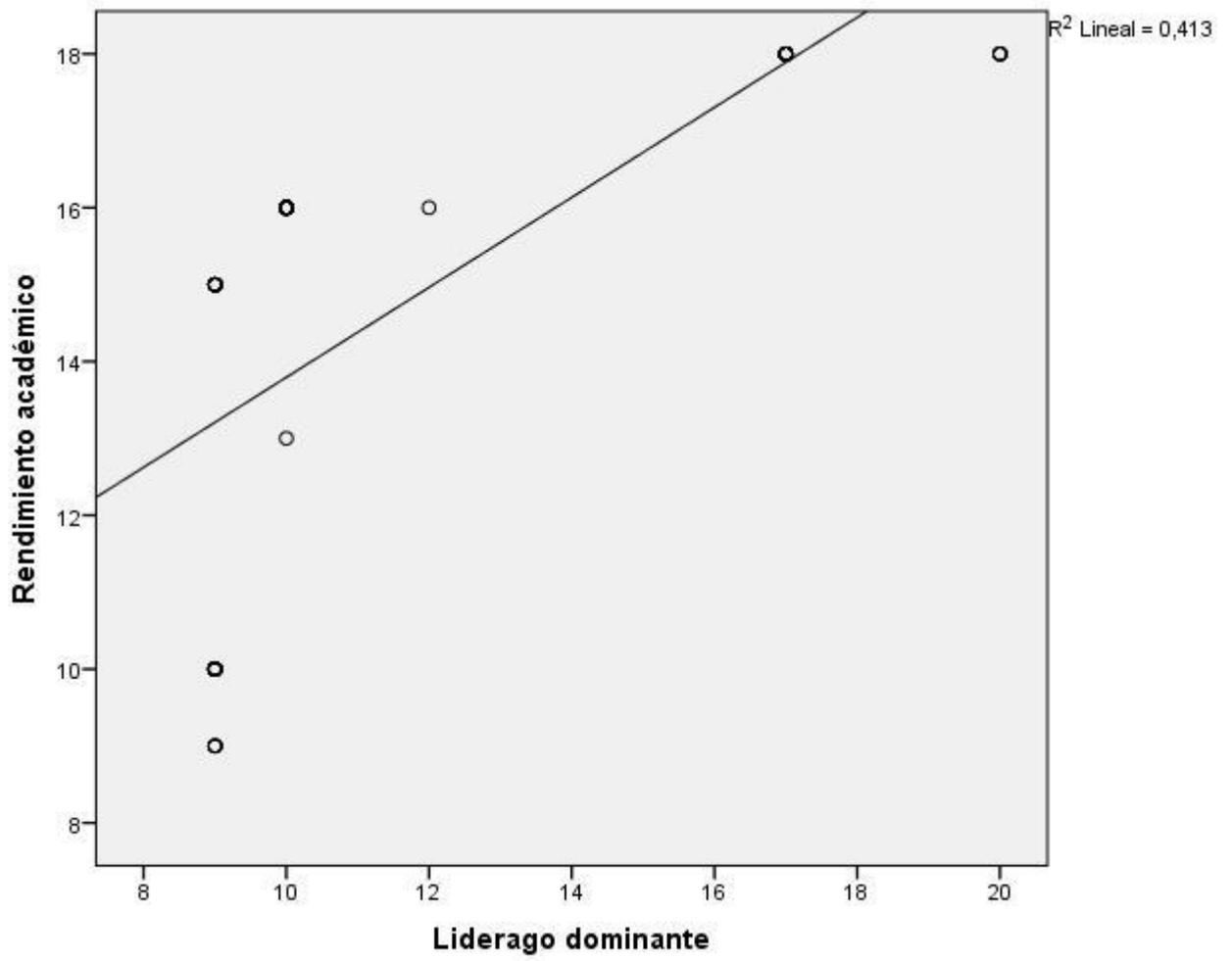
Correlaciones				
			Liderazgo dominante	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Liderazgo dominante	Coefficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Como se muestra en la tabla 16 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.744$ , con una  $p=0.000$  ( $p<.05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe la relación significativa entre el liderazgo dominante y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristiana Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



**Figura 11.** El liderazgo dominante y el rendimiento académico

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### CONCLUSIONES

De las pruebas realizadas podemos concluir:

- **Primera:** Existe la relación significativa entre el Liderazgo Docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.907, representando una **muy buena** asociación.
  
- **Segunda:** Existe la relación significativa entre el liderazgo autoritario y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018 debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.725, representando una **buena** asociación.
  
- **Tercera:** Existe la relación significativa entre el liderazgo democrático y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018. La correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.737, representando una **buena** asociación.
  
- **Cuarta:** Existe la relación significativa entre el liderazgo conciliador y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018, porque la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.844, representando una **muy buena** asociación.
  
- **Quinta:** Existe la relación significativa entre el liderazgo dominante y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018., porque la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.744, representando una **buena** asociación.

## RECOMENDACIONES

- **Primero:** Favorecer el liderazgo docente en favor de la disciplina escolar, mediante prácticas y actitudes favorables hacia el trabajo en equipo, el logro de metas comunes, fortaleciendo de esta manera un clima favorable en la Institución Educativa.
- **Segundo:** A la dirección se le recomienda que los docentes deben de formar grupos de Inter-aprendizaje (GIA), para socializar estrategias que permitan mejorar la disciplina en el aula de tal manera asumir el liderazgo y orientar a desarrollar buenas conductas entre estudiantes.
- **Tercero:** A los docentes se les recomienda concientizar y enseñar la solución de conflictos entre los estudiantes. Consolidar también los cambios conseguidos en los estudiantes, expresar que el liderazgo es un componente clave para lograr el trabajo en equipo, acompañar, orientar y despertar en los estudiantes los altos valores humanos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### 5.1. FUENTES DOCUMENTALES

1. *Jadue Gladys. (2003) Ensayos transformaciones familiares en Chile: riesgo creciente para el desarrollo emocional, psicosocial y la educación de los hijos. Páginas 115- 126*
2. Proyecto de tesis universidad José Faustino Sánchez Carrión “*la violencia familiar y su influencia en el rendimiento académico de los alumnos de 6to grado de primaria de la I.E Luis Fabio Xammar jurado – huacho – 2011.*”
3. Zubieta Filomeno *Manual de tesis asistida* Universidad José Faustino Sánchez Carrión facultad de educación.
4. Wiemann MARY (2013) **Libro: LA COMUNICACIÓN EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES. PÁGINA: 13**

### 5.2. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

5. Barriga, Angel. (2003) *Elementos Investigación Científica - Programa de Bachillerato – UNMSM. Lima, Perú: Editorial de la UNMSM.*
6. Barragan, Carlos (2012) *Incidencia de la violencia intrafamiliar en el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Fiscal Mixta Vespertina – Ecuador.*
7. Bernardina, Martin (2001) *Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción*
8. Blanch J. M. (2001) *Violencia social e interpersonal.* Texto aportado Unidad de Psicología Social. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Barcelona. 2001.
9. Corsi, Jorge. (1995) *Violencia Familiar. Una mirada interdisciplinaria sobre un grave problema social.* Buenos Aires: Paidós. Argentina

10. Código civil Peruano
11. Dale Carnegie (Estados Unidos ) obra "*Cómo ganar amigos*"
12. Gómez A (2007) *El ambiente familiar y el desarrollo socio emocional en los niños de 3 a 5 años del PRONOEI S. XII*, en el Distrito de Gregorio Albarracín del departamento de Tacna, 2006.
13. Greenberg, Leslie. y Pavio, Sandra. (2000) *Trabajar con las emociones*.
14. Rojas H. (2004). *Habilidades sociales*, Perú: Lunagraf E.I.R EDT. Revista Ciencias.
15. Vigotsky. Lev. *Teoría sociocultural – Constructivismo*
16. NAVARIDAS, F. (2002). *La evaluación del aprendizaje y su influencia en el*  
[www.proyectodetesis.com.pe](http://www.proyectodetesis.com.pe) Revista "Rompiendo el silencio"

### 5.3. REFERENCIAS ELECTRONICAS

17. Aguilo, Alfonso. *Control de La Ira*. Recuperado el 14 de agosto de 2011 de  
[www.interrogantes.net](http://www.interrogantes.net)
18. Chapa Sandra. (2012) Tarapoto *Presencia de Violencia Familiar y su Relación con el Nivel de Autoestima y Rendimiento Académico en Estudiantes de Secundaria de la I.E nº 0031 María Ulises Dávila pinedo*. Recuperado el 03 de enero de 2014.  
[http://unsm.edu.pe/spunsm/archivos\\_proyector/archivo\\_45\\_TESIS%20COMPLETA.pdf](http://unsm.edu.pe/spunsm/archivos_proyector/archivo_45_TESIS%20COMPLETA.pdf)
19. [CEM. Barranca](#)
20. Jiménez Marlon, Toledo Juan. (2013) Piura recuperado el 04 de enero del 2014 [http://www.academia.edu/4122078/tesis\\_marlon\\_final](http://www.academia.edu/4122078/tesis_marlon_final)

21. Guadalupe, José Tesis de la Maestría en Educación superior. *La relación interpersonal entre el docente universitario y el estudiante*. Recuperado el 23 de diciembre del 2013. <http://www.monografias.com/trabajos96/tesis-obtener-grado-maestria-educacion/tesis-obtener-grado-maestria-educacion.shtml>
22. Machuca, Walter (2010) Arequipa proyecto de investigación. Desarrollar las Habilidades sociales en los estudiantes del 1er. grado de educación secundaria de la I.E. granunidad escolar Miguel Grau Puacarpata Carlos Mariátegui. Recuperado el 03 de enero del 2014.
- <http://es.scribd.com/doc/50755561/PROYECTO-DE-TESIS-WALTHER-MACHUA-GARC-IA>
23. Mayta, A. *La influencia del maltrato infantil en el autoestima del niño del II ciclo de educación primaria del centro educativo N° 141 Virgen de Cocharcas, Canto Grande*, UNFV, Facultad de Educación, Escuela de Primaria, Lima, 2003. Recuperado 22 de mayo del 2012. <http://promo2010lenguayliteraturaunfv.blogspot.com/2010/07/violencia-familiar-y-su-influencia-en.html>
24. **Medina, Erika. (2003). *La violencia familiar y la educación*. Recuperado el 23 de Marzo de 2009, del sitio.**
- Web:**<http://www.monografias.com/trabajos38/violencia-familiar-educacion/violencia-familiar-educacion>
25. Palacios Andrea (2010) *violencia familiar* visitado el día 06 de diciembre del 2013. <http://es.scribd.com/doc/102841/violencia-familiar>.
26. Ramírez Sinndy (2010) República Bolivariana de Venezuela. *Determinar la incidencia de la violencia familiar en el rendimiento académico de los estudiantes*. Recuperado el 11 de enero del 2014. [http://vilemciafamiliar.blogspot.com/2010\\_01\\_01\\_archive.html](http://vilemciafamiliar.blogspot.com/2010_01_01_archive.html)
27. Ramírez Lusmila y Chero Gloria. (1998). *La Violencia familiar y su influencia en el desarrollo Psicomotor de los alumnos del 1º grado de Primaria del C.E "Hermanos Meléndez "* La Unión. Piura. Recuperado el 26 de mayo del 2012 [http://blogspot.com/2010\\_01\\_01\\_archive.html](http://blogspot.com/2010_01_01_archive.html)

28. Real academia. <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>
29. Santamaría Sandra. (2010) Caracas Venezuela *Violencia Familiar y Maltrato Infantil*.  
<http://www.monografias.com/trabajos12/violfam/violfam.shtml>
30. Sierra Carlos Y Sanabria Zuleima. (2003) Venezuela Caracas. *Violencia Familiar y su Vinculación con el Autoestima del Estudiante de educación básica*. recuperado el 02 de Enero del 2014  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a3n22/22-2.pdf>

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### LIDERAZGO DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA CRISTIANA RABBAN GAMALIEL, VITARTE - 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la Liderazgo Docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018?.</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autoritario y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018?.</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018?.</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo conciliador y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018?.</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo dominante y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018?.</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar relación entre la Liderazgo Docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018?.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> Determinar la relación entre el liderazgo autoritario y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo democrático y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo conciliador y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo dominante y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe la relación significativa entre el Liderazgo Docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe la relación significativa entre el liderazgo autoritario y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.</p> <p>Existe la relación significativa entre el liderazgo democrático y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.</p> <p>Existe la relación significativa entre el liderazgo conciliador y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018.</p> <p>Existe la relación significativa entre el liderazgo dominante y el rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Privada Cristina Rabban Gamaliel, Vitarte – 2018</p>	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE (X): LIDERAZGO DOCENTE</b>				Si (1) No (0)	
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INDICES		
			Liderazgo autoritario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empujones</li> <li>• Patadas</li> <li>• Agresivos con objetos</li> </ul>	5			
			Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insultos</li> <li>• Menosprecio</li> </ul>	5			
			Liderazgo conciliador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones orientadas a consumir la autoestima de la víctima</li> </ul>	5			
			Liderazgo dominante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resaltar defectos físicos</li> </ul>	5			
			TOTAL		18			
			<b>VARIABLE DEPENDIENTE (Y): RENDIMIENTO ACADÉMICO</b>					En Inicio En proceso Logro previsto Logro destacado
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INDICES		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actas finales de evaluación</li> </ul>	1			
Matemáticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actas finales de evaluación</li> </ul>	1						
TOTAL		2						

## TABLA DE DATOS

N	Liderazgo docente																				V1	Rendimiento académico														
	Liderazgo autoritario					Liderazgo democrático					Liderazgo conciliador					Liderazgo dominante						ST1	Comunicación			Matemática			Prom	V2						
	1	2	3	4	5	S1	D1	1	2	3	4	5	S2	D2	1	2	3	4	5	S3			D3	1	2	3	4	5			S4	D4	N1	D5		N2
1	3	3	2	2	3	13	Medio	2	2	2	2	3	11	Medio	2	1	2	3	2	10	Medio	2	1	2	3	2	10	Medio	44	Medio	13	En Proceso	13	En Proceso	13	En Proceso
2	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	36	Bajo	10	En Inicio	9	En Inicio	10	En Inicio
3	3	3	3	4	3	16	Alto	3	3	3	4	3	16	Alto	3	3	4	3	4	17	Alto	3	3	4	3	4	17	Alto	66	Alto	18	Logro Destacado	18	Logro Destacado	18	Logro Destacado
4	3	2	2	2	2	11	Medio	2	3	2	2	2	11	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	42	Medio	17	Logro Previsto	15	Logro Previsto	16	Logro Previsto
5	3	2	3	2	2	12	Medio	2	3	3	2	2	12	Medio	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	42	Medio	14	Logro Previsto	15	Logro Previsto	15	Logro Previsto
6	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	36	Bajo	10	En Inicio	9	En Inicio	10	En Inicio
7	3	2	2	2	2	11	Medio	2	3	2	2	2	11	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	42	Medio	17	Logro Previsto	15	Logro Previsto	16	Logro Previsto
8	3	2	2	2	2	11	Medio	2	3	2	2	2	11	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	42	Medio	17	Logro Previsto	15	Logro Previsto	16	Logro Previsto
9	4	4	4	4	4	20	Alto	3	4	4	4	4	19	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	79	Alto	18	Logro Destacado	18	Logro Destacado	18	Logro Destacado
10	3	2	2	2	2	11	Medio	2	3	2	2	2	11	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	42	Medio	17	Logro Previsto	15	Logro Previsto	16	Logro Previsto
11	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	36	Bajo	10	En Inicio	9	En Inicio	10	En Inicio
12	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	36	Bajo	10	En Inicio	9	En Inicio	10	En Inicio
13	3	2	2	2	2	11	Medio	2	3	2	2	2	11	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	42	Medio	17	Logro Previsto	15	Logro Previsto	16	Logro Previsto
14	3	2	3	2	2	12	Medio	2	3	3	2	2	12	Medio	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	42	Medio	14	Logro Previsto	15	Logro Previsto	16	Logro Previsto
15	3	3	3	4	3	16	Alto	3	3	3	4	3	16	Alto	3	3	4	3	4	17	Alto	3	3	4	3	4	17	Alto	66	Alto	18	Logro Destacado	18	Logro Destacado	18	Logro Destacado
16	3	2	2	2	2	11	Medio	2	3	2	2	2	11	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	42	Medio	17	Logro Previsto	15	Logro Previsto	16	Logro Previsto
17	2	3	2	1	3	11	Medio	2	3	2	1	3	11	Medio	2	2	1	3	1	9	Bajo	2	2	1	3	1	9	Bajo	40	Medio	9	En Inicio	9	En Inicio	9	En Inicio
18	3	3	3	4	3	16	Alto	3	3	3	4	3	16	Alto	3	3	4	3	4	17	Alto	3	3	4	3	4	17	Alto	66	Alto	18	Logro Destacado	18	Logro Destacado	18	Logro Destacado
19	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	36	Bajo	10	En Inicio	9	En Inicio	10	En Inicio
20	3	2	2	2	2	11	Medio	2	3	2	2	2	11	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	42	Medio	17	Logro Previsto	15	Logro Previsto	16	Logro Previsto
21	3	2	3	2	2	12	Medio	2	3	3	2	2	12	Medio	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	42	Medio	14	Logro Previsto	15	Logro Previsto	15	Logro Previsto
22	3	3	3	4	3	16	Alto	3	3	3	4	3	16	Alto	3	3	4	3	4	17	Alto	3	3	4	3	4	17	Alto	66	Alto	18	Logro Destacado	18	Logro Destacado	18	Logro Destacado
23	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	2	1	3	3	3	12	Medio	2	1	3	3	3	12	Medio	54	Medio	16	Logro Previsto	16	Logro Previsto	16	Logro Previsto
24	3	2	2	2	2	11	Medio	2	3	2	2	2	11	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	42	Medio	17	Logro Previsto	15	Logro Previsto	16	Logro Previsto
25	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	36	Bajo	10	En Inicio	9	En Inicio	10	En Inicio
26	3	2	2	2	2	11	Medio	2	3	2	2	2	11	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	42	Medio	17	Logro Previsto	15	Logro Previsto	16	Logro Previsto
27	3	2	3	2	2	12	Medio	2	3	3	2	2	12	Medio	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	42	Medio	14	Logro Previsto	15	Logro Previsto	15	Logro Previsto
28	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	36	Bajo	10	En Inicio	9	En Inicio	10	En Inicio
29	3	2	2	2	2	11	Medio	2	3	2	2	2	11	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	42	Medio	17	Logro Previsto	15	Logro Previsto	16	Logro Previsto
30	3	2	2	2	2	11	Medio	2	3	2	2	2	11	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	42	Medio	17	Logro Previsto	15	Logro Previsto	16	Logro Previsto
31	4	4	4	4	4	20	Alto	3	4	4	4	4	19	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	79	Alto	18	Logro Destacado	18	Logro Destacado	18	Logro Destacado
32	3	2	2	2	2	11	Medio	2	3	2	2	2	11	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	42	Medio	17	Logro Previsto	15	Logro Previsto	16	Logro Previsto
33	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	36	Bajo	10	En Inicio	9	En Inicio	10	En Inicio
34	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	36	Bajo	10	En Inicio	9	En Inicio	10	En Inicio



# **JURADO EVALUADOR**

---

**M(o). JUAN ERNESTO RAMOS MANRIQUE  
PRESIDENTE**

---

**Dra. DELIA VIOLETA VILLAFUERTE CASTRO  
SECRETARIO**

---

**M(o). REGULO CONDE CURIÑAUPA  
VOCAL**

---

**Mg. REYNALDO FRANCISCO CHERREPANO MANRIQUE  
ASESOR**