

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Liderazgo transformacional y estilos de aprendizaje
en docentes de la Institución Educativa 1542 de
Chimbote; 2019.**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación
con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autora

Chacón Paredes, Irma

Asesor (ORCID: 0000-0002-1449-6989)

Villanque Alegre, Boris

Chimbote – Perú

2021

INDICE

INDICE	i
PALABRAS CLAVE	ii
TÍTULO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	6
MÉTODOLOGÍA	21
RESULTADOS	25
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	29
CONCLUSIONES	31
RECOMENDACIONES	32
AGRADECIMIENTO	91
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	92
ANEXO	96

PALABRAS CLAVE

Tema	Liderazgo Transformacional – Estilos de aprendizaje
Especialidad	Educación Superior

Topic	Transformational Leadership - Learning Styles
Specialty	Higher education

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUBÁREA	DISCIPLINA
Preparación de docentes y desarrollo profesional	Ciencias Sociales	Ciencias Educación	Educación general (Capacitación Pedagógica).

TÍTULO

**Liderazgo transformacional y estilos de aprendizaje
en docentes de la Institución Educativa 1542 de
Chimbote; 2019.**

**Transformational leadership and learning styles in
teachers of the Educational Institution 1542 of Chimbote;
2019.**

RESUMEN

El estudio de la indagación titulado “Liderazgo transformacional y estilos de aprendizaje de las docentes de la I. E. N° 1542; 2019”, tiene como finalidad: Identificar la relación de sus dos variables del estudio de Institución Educativa N°1542 Chimbote. Su tipo es descriptivo correlacional, no experimental y correlacional como diseño. La población muestral estuvo constituido por 18 educadoras I.E N°1542. Se recolectó datos de los Cuestionarios: sobre liderazgo transformacional para profesores (Huilca) y métodos de aprender CHAEA (Honey – Alonso). El valor de la prueba Rho de Spearman arroja $r= 0,0515$, señala una correlación significativa y directa del estudio de las variables arriba mencionadas; aseverando la hipótesis.

ABSTRACT

The study of the inquiry entitled “Transformational leadership and learning styles of the teachers of the I. E. N° 1542; 2019”, aims to: Identify the relationship of its two variables from the study of Educational Institution N ° 1542 Chimbote. Its type is descriptive correlational, non-experimental and correlational as design the sample population is made up of 18 educators I.E N 1542. Data was collected from the Questionnaires: on transformational leadership for teachers (Huilca) and methods of learning CHAEA (Honey - Alonso). The value of the Spearman Rho test shows $r = 0.0515$, which indicates a significant and direct correlation of the study of the variables mentioned above; asserting hypotheses.

INTRODUCCIÓN

Los estudios encontrados en la investigación, tenemos el trabajo de Pérez (2015), denominada “Estrategias de enseñanza de los profesores y los estilos de aprendizaje de los alumnos del segundo y tercer ciclo de la escuela académico profesional de Genética y Biotecnología de la Facultad de Ciencias Biológicas de la UNMSM Lima – 2015” investigación correlación, población 28 estudiantes y 20 profesores y utilizo 2 formularios para sus variables. Donde tiene por concluir:

Hay relación significancia de 0.92 entre su primera dimensión y segunda dimensión del 2do y 3er ciclo de la UNMSM (p.131).

Gonzales y Turpo. (2017) en su artículo científico Estilo de aprendizaje y desempeño académico: variables del Entorno educativo. Publicada en Revista de Investigación Universitaria; la metodología corresponde diseño correlacional transaccional con aplicación del CHAEA y notas del semestre; una población de estudiantes arquitectura. Arribó a los siguientes resultados:

En sus resultados indico de la primera variable ($p_value=0.05$) con la segunda variable, de modo igual acontece con la dimensión estilo teórico ($r = .193^*$; $p=.04$); El estilo pragmático de la dimensión ($r=-.259^{**}$; $p=.01$), con el desempeño académico, sin embargo, el estilo reflexivo no tiene relación significativa ($p_value>0.05$), la dimensión estilo activo no tiene relación significativa ($p_value>0.05$) con el desempeño académico, el cual las dos dimensiones tiene una relación: estilo pragmático y teórico, y dos dimensiones no tiene una relación: estilo activo y reflexivo (p.93).

Carabonel (2018) en su investigación tiene como fin: Capacidad de los maestros en la aplicación de estrategias en estilos de aprendizaje, a través de una investigación acción realiza proposición para solucionar la problemática del mal uso de estrategias el cual considera distintos modos de aprender en los alumnos teniendo la participación educativo donde es instrumento primordial de acompañamiento pedagógico formativo, el cual tiene como fin la aplicación adecuada estratégicamente que atiende diferentes modos de aprendizaje de los alumnos. Donde concluye:

Su proposición plan resulta ser una Estrategia innovadora y factible para su resultado problemático en la I.E, cumpliendo la directiva se serie con liderazgo pedagógico el cual tiene logro del plan de acción primordial, donde la postura es dar confianza y seguridad donde el aprendizaje de los alumnos accede a trabajar en equipo. (p. 86).

Bendezú. (2018) en su artículo científico: Desempeño docente, estilos de aprendizaje y formación profesional en los colegiales. Publicada Revista de Investigación Universitaria; la metodología correspondió al diseño correlacional aplicando el Cuestionario; 94 del X ciclo de la UNMSM como población y la muestra fue de 82 estudiantes. Arriba a los siguientes resultados:

Aun moderado desempeño docente y estilos de aprendizaje produce calidad de formación profesional a un nivel muy moderado.

Un moderado desempeño docente permite un nivel moderado en la enseñanza laboral de estudio en la población.

Los estilos de aprendizaje aun nivel moderado permite que la formación profesional que se manifieste de forma moderada en la población de estudio.
(p.11)

En relación al liderazgo tenemos la investigación de Vidal (2017), tiene como metodología un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo y de tipo empírico. Constituye 12 docentes en la población, el cual para la recolecta de sus

datos usan como instrumento al Multifactor Leadership Questionnaire MLQ 5X Forma Corta por Bass y Avolio, donde su formulario es desarrollado y elaborado por la examinadora. La conclusión que arriba es la siguiente:

Se identifica en los resultados que se analizó la percepción de los docentes, donde es presentada por la directora las características que predomina la intelectualidad, inspiración y motivación, idealización cuyo mencionado son las cualidades de ser un líder transformacional. (p.96).

Corpus y Velarde. (2019), en su investigación denominado “Liderazgo transformacional, clima laboral y satisfacción en profesores I.E de San Juan de Lurigancho, Lima 2019”; utilizo la metodología tipo cuantitativa, diseño no experimental, transversal y correlacional. Cuenta una muestra que está constituida 120 educadores de I.E públicas donde es adaptado por Dávalos, aplicado una Escala de Liderazgo Transformacional de Griffin y Rafferty, de las dos dimensiones del estudio. Arriba a las siguientes conclusiones:

En sus dos variables del estudio hay una existencia de relación significativa ($r_s = .532$ $r_s = .547$ y $r_s = .689$) en sus dimensiones en docentes de I.E de San Juan Lurigancho, Lima- 2018. En conclusión hay una existencia de relación en las escalas Clima laboral y Satisfacción. (p.31).

Tupiño (2019), realiza la investigación Liderazgo transformacional en directivos de un colegio emblemático de lima metropolitana, 2019. La metodología que utiliza es cualitativa, análisis temático como diseño, donde analiza los conceptos y acciones de líder en la I.E. La población cuenta de 5 directivos de diferentes grados en la I.E (inicial, primaria y secundaria) Concluye en lo siguiente:

En la I.E la directiva comprende dicho lugar y su relación que evidencia los elementos de liderazgo el cual favorece en el desempeño de la guía de organización. (p.29).

Agreda, Manosalva y Sonapo (2020). Artículo de revisión: El liderazgo transformacional como estilos de liderazgo. Se realizó a través investigación

bibliográfica con técnicas de análisis documental. Se refiere al liderazgo transformacional en 87 artículos donde es revisado los títulos, resúmenes y resultados. Se selecciona 42 artículos del total estimado con el 48.27% encontrado en los artículos. Concluye en lo siguiente:

Son instrumentos donde los seguidores y líderes cooperan su logro y productividad de las metas organizacional por medio de su mejora en la moral, motivación y su desenvolvimiento de los trabajadores. Ser líder hace que las personas sean trabajadoras y creativas al logro de las finalidades, donde hace que sean unidos entre el gerente y empleado.

Las actividades que las empresas brindan no son motivadoras, con el fin de su desempeño es escaso donde hay una enfrentarían de desafíos el cual motiva a los colaboradores, la organización promueve a sus dimensiones. El cual el contexto suele ser un factor para su gestión de servicio y fomenta su compromiso, desempeño y satisfacción. (p.22).

Para dar el sustento teórico a la investigación planteado en la misma, se ha considerado la siguiente fundamentación científica:

Conceptualización de Liderazgo Transformacional, existen diversos autores que se describe a continuación.

Mendoza y Ortiz (2006) definen:

Los individuos que incentivan a miembros del equipo interioriza las capacidades y habilidades espera que realicen variaciones reales; en la organización y sociedad crea un impacto. (p.120).

Para (Burns, 1978) Las personas investiga y busca la presente obligación o en los seguidores su potencial de demanda, buscando satisface su necesidad; comprometiendo al usuario de los seguidores.

Siguiendo las ideas de Bass (1990), el liderazgo transformacional es cuando la persona infunde a seguidores, para cumplir sus metas planteadas e ir más

allá de las posibilidades al rendimiento laboral, una clara visión, logra la confianza inspirando a su compromiso y motivando a los subordinados, el alto rendimiento causa expectativas donde otorga el trabajo en equipo, en medio de compromiso y colaboración de las personas incluidas.

Para (Zárate y Matviuk, 2012) Expresa que el líder está apto en la implantación del crecimiento y la visión de sí mismo del equipo mediante su confianza y seguridad.

En relación a las dimensiones se considera las siguientes:

Para Bass (como se citó en Vidal, 2010), sobre liderazgo transformacional se considera las siguientes dimensiones influencia carisma o idealizada, inspiración y motivación, consideración estimulación e individualizada. Se describe cada una de ellas:

1. Influencia idealizada o carisma: al líder le siguen sus seguidores ya que ven en él, su persistencia, el logro de metas y la organización de sus objetivos. Bass y Riggio (2008) el líder es respetado, da confianza y es admirados. Se identifican los aficionados en los líderes y quieren imitarlos; tiene capacidades extraordinarias, determinación y persistencia de los líderes.
2. Motivación e inspiración: busca en el líder su optimismo y entusiasmo en la obtención de su finalidad y metas a un corto plazo, el cual los seguidores no solo cumple con eso sino logran a cumplir con sus ideales de la organización. Siguiendo las ideas de Bass y Riggio (2008), este liderazgo transformacional en relación a esta dimensión tiene distintos comportamientos donde inspira y motiva a quien está rodeado y al trabajo de los seguidores. Al equipo despierta el espíritu, donde el optimismo y el entusiasmo se exhiben. Hace que los seguidores sean partícipes a una visualización según los líderes. Tiene un claro compromiso con su visión y objetivo.

3. Consideración individualizada: Los seguidores donde son eficientes y logran sus metas, es porque el líder le da importancia a cada uno de sus seguidores; el líder presta atención a las necesidades individuales de logro, así como de crecimiento de cada uno de sus seguidores, determinando las necesidades y fortalezas; contribuyendo para que cada trabajador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo. El líder actúa con cada seguidor de manera personalizada, le escucha, delega tareas e identifica las necesidades de apoyo adicional; todo ello en un ambiente cómodo, fluido, así como de confianza, de modo que el seguidor no siente que es supervisado.

Según Goleman (como se citó en Vidal, 2010) afirma “estos líderes muestran en la comprensión de sus finalidades y un interés natural, las debilidades y fortalezas. También es constructivo y oportuno, excelentes coaches y mentores”. (p.42).

4. Estimulación intelectual: Bass & Riggio (2008) el líder apoya a los seguidores a ver de una manera distinta los problemas, ya que tiene distintos modos de trabajos, y las diferentes formas de opinión estimula a la tolerancia. Busca el desarrollo en sus capacidades intelectuales de los seguidores incitando en pensamiento creativo y crítico; porque está convencido ya que logra en la meta prevista y logra el crecimiento de la persona en su averiguación de la grandiosidad personal y profesional.

El Líder pedagógico (directivo) promueve su progreso de la capacidad en los docentes de su espíritu creativo, reflexivo y crítico, donde es necesario tomar decisiones, da posibilidad real en la formación continua y capacitación, el cual ayuda que mejore la capacidad de los docentes para su cumplimiento de la finalidad del lugar.

Para los Estilos de aprendizaje se encontró las siguientes definiciones:

Keefe (como se citó en MINEDU, 2017):

“Son rasgos cognitivos, afectivos, psicológicos del aprendizaje donde servirá como indicadores inciertamente establecido como percibe los usuarios, al igual responden, interaccione sus ambientes en aprendizajes”. (p.7).

De acuerdo con Alonso y gallego (2002), relatan que son rasgos fisiológicos, afectivos y cognitivos ya sus indicadores sirve de modo estable donde el alumno percibe, responde, interactúa con su entorno de aprendizaje.

Sánchez y Reyes (como se citó en Chapilliquén, 2015): “Capacidad que la persona tiene para su elección de varias o un modo de aprender independiente o permanente sus características de la finalidad de a aprendizaje” (p.19).

Dunn (2000). Define a los estilos de aprendizaje:

“Se caracteriza el elemento de rasgos donde aprende las personas. El cual hace referencia a sus características de un usuario y su modo de procesar, abordar y organizar su información”. (p.45).

En relación a las dimensiones se asumió lo planteado por Honey y Mumford (citó en Capella, et al, 2003) que determinan 4 modos de aprendizaje: activos, reflexivos, teóricos y pragmático. Se describe cada uno de los estilos.

1. Activos: involucra totalmente las personas y nuevas experiencias sin ninguna suspicacia. Nada escéptico, mentalidad abierta y una emoción de tareas nuevas. Les encanta vivir nuevas experiencias, son personas de aquí y ahora, teniendo muchas actividades al día. Después de una actividad excelente buscan uno nuevo. Se agrandan luego de un desafío y crean nuevas experiencias, en un largo plazo se aburren. Estas personas e concentran en actividades que tiene alrededor y se involucra en temas de terceros.

2. Reflexivos: observa distintas perspectivas y experiencias. Al recojo de datos, analiza detenidamente antes de sacar una conclusión. Es prudente desde su filosofía, el cual mira bien antes de actuar. Estas personas antes de analizar ven todo tipo de alternativas. Escuchan y observan a los demás y no se meten hasta que dominen del tema o situación. Crea un aire tolerante y distante.

3. Teórico: observa las adaptaciones de los hechos en las teorías complejas y lógicas. Estas etapas lógicas se enfocan en los problemas de modo escalonado. Tiene una integración a teorías de los hechos consecuente. Sintetiza y analizan. El sistema de pensamiento establece modelo, teorías y principios. Es bueno para ellos si es lógico. Huyen de lo ambiguo y subjetivo luego de la búsqueda de objetividad y racional.

4. Pragmático: aplican a sus ideales prácticos. Experimentan en la primera oportunidad las ideas desde el aspecto positivo. Actúan rápidamente con seguridad los proyectos e ideas que tienen. Las personas que teorizan tienden ser impacientes. Al resolver un problema toman una buena decisión. Si es bueno funciona según la filosofía que le hace mejor.

Por otro lado, los autores mencionados plantean características por cada tipo de estilo en dos niveles: principales y otras.

Características de cada uno de los estilos de aprendizaje

Características	Activo	Reflexivo	Teórico	Pragmático
Principal	Presentador	Razonable.	Meticuloso	Experiencia
	Inesperado	Esmerado.	Racional.	Funcional.
	Creador.	Flexible.	Motivo.	Recto.
	atrevido y	Analizador.	Preciso. Organizado	Vigoroso.

	Voluntario.	Intensivo. Paciente. Detallista e Investigador.	Disciplinado y pensador.	Real. Rápido. Positivo y Aplicador de lo aprendido
Otras	Ingenioso. Original. Intrépido Innovador. Descubridor. Esencial. Aventurero Matriz de ideas Impetuoso representante extraño progresista comunicativo jefe Constante Jovial	Confidente. Colector. Tolerante. Cuidadoso. Minucioso Creador de contenido Precavido en resultados Estudio de comportamientos. Registrador de información. Indagador Comprender autor de	Obediente. Organizado. Sistemático. Metódico. Conciso. Razonable. Pensativo. Relatador. Minucioso. Ampliador. Investigador de suposiciones. Buscador de serie. Buscador de patrones. Buscador de interrogantes. Buscador de	Tecnológico. Provechoso. Veloz. Valiente. Proyectado. Efectivo. Consistente. Finalidad. Nítido Cierto de sí mismo Coordinador. Efectivo. Problemas solucionados. Aplica lo estudiado.

	Colaborador Potencial, Ansioso en el aprendizaje Reparador en problemáticas Alterable	declaración e informe. Tranquilo Remoto Previsor Pesquisidor Indagador.	hipotéticos. Buscador de definiciones. Buscador de fines. Buscador de lógicas. Buscador de “por qué”, buscador de sistemas de juicio y valor. Descubridor de método.	Acción creado.
--	---	---	---	----------------

Fuente: Capella, et al. (2003). (p.25).

La presente investigación **se justifica** porque los hallazgos obtenidos permitirán la construcción del inicio para la formulación teórica científica, constituyéndose en fundamentos y líneas directrices que permitirán respaldar si el directivo asumiendo su liderazgo transformacional comprenda las formas de aprender de las docentes.

En el aporte práctico, esta investigación se convertirá en una línea directriz de la gestión del líder pedagógico en su rol de gestor de las comunidades de aprendizaje y las actividades de acompañamiento y seguimiento en diversos dispositivos formativo: talleres, capacitaciones, reuniones de trabajo colegiado, círculos de inter - aprendizaje, etc. En este contexto se va consolidando los desempeños del directivo como se describe en la documentación de Marco del buen desempeño del director y profesor planteado por el MINEDU y esta manera garantizar el logro de mejores aprendizajes para nuestros niños y niñas.

Desde el aporte social, la investigación permitirá establecer orientaciones, pautas, acciones de mejora donde contribuye a la necesidad del conocimiento desarrolla un liderazgo transformacional a las circunstancias de las exigencias

de educación inicial y el desarrollo profesional de las maestras y por lo tanto mejores y significativos aprendizajes para los estudiantes; dentro del enfoque y principios de nuestro nivel.

En relación a la problemática sobre la presente pesquisa, existe una exigencia sobre el actuar del directivo como gestor de cambios, como lo menciona Robinson (como se citó en Bolívar, López, y Murillo, 2013) afirma que “en vez que la responsabilidad trate al liderazgo como un compromiso adicional; se adecua a la alineación de mejorar la enseñanza según la finalidad [...] El liderazgo para su investigación tiene implicación profunda. Se precisa que el liderazgo su teoría es basada en la condición de su conocimiento de los profesores donde así promueva a los alumnos su aprendizaje. Las condiciones que tiene los buenos líderes educativos es el conocimiento, habilidad, disposición para mantener e iniciar la condición.” (p.24).

El Ministerio de Educación desde el 2016 hasta la actualidad ha realizado convenio con Universidades para el desarrollo del Programa de la diplomada y segunda especialidad en gestión pedagógica para directores designados; obteniendo casi todos los directivos dichos diplomas y títulos de segunda especialidad.

El liderazgo del directivo en nuestra realidad de I.E de la Región Ancash, provincia del Santa, distrito Chimbote; todavía existen falencias en los directivos en su liderazgo centrándose más en lo administrativo que en lo pedagógico que es lo principal en los diversos niveles educativos más aún en nuestro nivel de educación inicial, este emplazamiento no sería extraño a la I.E 1542, ya que aún existen grupos de maestros que no contribuyen muchas veces a los objetivos institucionales, por otro lado el directivo motiva pero no hay compromiso por parte de algunas docentes y por ende se van dejando de lado las actividades, compromisos asumidos para su mejoría en el aprendizaje de los alumnos.

Actualmente existen diversas investigaciones en donde los hallazgos encontrados resaltan la importante en reconocer diversos modos de aprender ya que los modos de aprendizaje son diversas; porque cada individuo tiene su

propio estilo de aprender. Identifica la caracterización propia de las maestras en el instante del aprendizaje a partir de las diferentes atenciones individuales que es necesario (formación continua institucional), la fomentación de conocimientos de cada uno de ellos es distinto, con una definición de disposición o tendencia donde el aprendizaje utiliza diversas estrategias (Lau & Yuen, 2009).

La prestación de atención en la individualidad diferente a los maestros, por ello, se conocerá sus características de la elaboración de estrategias y aprendizaje que logra su mejoramiento. Porque cada uno de las personas aprende de modos distintos; usa diferente aprendizaje y estrategias, aunque tiene motivación distinta, nivel de instrucción, el tema estudiado (Chevrier et al., 2000).

En nuestra región, provincia, distrito de Chimbote donde se ubica la I.E. arriba mencionada no se observa en las acciones formativas y en el trabajo colegiado de los líderes pedagógicos o son pocas las experiencias exitosas en relación a ello.

Por lo antes expuesto decido abordar el tema en estudio del el liderazgo transformacional y la relación de los estilos en aprendizajes de las profesoras, de este modo busca el mejoramiento del servicio educativo del nivel inicial para la calidad de la educación.

Es desarrollado este estudio con el fin en solucionar y dar respuesta al presente problema:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional del directivo y los estilos de aprendizaje en docentes de la Institución educativa N° 1542 de Chimbote; 2019?

La definición conceptualización y la operacional de las variables de estudio es como sigue:

Definición conceptual

Liderazgo Transformacional

Es donde la persona infunde a seguidores, para cumplir sus metas plantea ir más allá de las posibilidades al rendimiento laboral, una clara visión, logra la confianza inspirando a su compromiso y motivando a los subordinados, el alto rendimiento causa expectativas donde otorga el trabajo en equipo, en

medio de compromiso y colaboración de las personas incluidas. (Bass, 1990).

Estilos de aprendizaje

Son cualidades cognitivas, afectivas y psicológicas de los estilos de aprendizaje el cual sirve donde los indicadores serán establecidos donde cómo los usuarios interactúan, percibe y dan respuesta al ambiente de aprendizaje (Minedu, 2017, p.7).

Definición operacional

Liderazgo Transformacional

Establece una variable relacional X, o indicado, es un contiguo de pasos estructurados en los cuales se establecerá en cuatro dimensiones

Dimensiones a medir: Esta variable se medirá considerando: a) Influencia idealizada, b) motivación inspiracional, c) estimulación intelectual y d) consideración individualizada. Se establecieron los baremos con las siguientes puntuaciones:

Categoría	Puntuaciones
Excelente	136 - 161
Muy Bueno	110 - 135
Bueno	84 - 109
Regular	58 - 83
Deficiente	32 - 57

Estilos de aprendizaje

Establecido como una variable relacional Y, o indicado, es un conjunto de características principales y otras de cada tipo de estilo se establecerá en cuatro dimensiones: a) activo, b) reflexivo, c) teórico y d) pragmático.

Se establecieron los baremos con las siguientes puntuaciones:

Categoría	Puntuaciones
Muy alta	101 - 120
Alta	81 - 100
Moderada	62 - 80
Baja	43 - 61

Plantea cuadro de matriz de operacionalización de sus variables:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Clima de respeto y confianza	1,2,3,4,5,6,7,8.
	Motivación inspiracional	Optimismo en el trabajo	9,10,11,12,13,14,15,16
	Estimulación Intelectual	Innovación, pro actividad y creatividad y en el centro laboral	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24.
	Consideración Individualizada	Atiende las diferencias y su necesidad.	25,26,27,28,29,30, 31,31,32.
Estilos de aprendizaje	Activo	Presentador, espontáneo, creador, expuesto, etc.	3, 5, 7, 9, 13, 20, 26, 27, 35, 37, 41, 43, 46, 48, 51, 61, 67, 74, 75,77.
	Reflexivo	Imparcial, cuidadoso, sensible, analizador, minucioso, etc.	10, 16, 18, 19, 28, 31,32, 34,36, 39, 42, 44, 49, 55, 58, 63, 65, 69, 70, 79.
	Teórico	cuidadoso, natural, finalidad, preciso, organizado, etc.	2,4,6,11,15,17,21,23,25,29,33, 45, 50, 54, 60, 64, 66, 71,78, 80.
	Pragmático	investigador, experimental, natural, activo, real, etc.	1, 8, 12, 14, 22, 24, 30, 38, 40, 47, 52, 53, 56, 57, 59, 62, 68, 72, 73, 76.

La hipótesis planteada de investigación fue la siguiente:

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del directivo desde la percepción de docentes y estilos de aprendizaje de las docentes de la Institución Educativa N°1542 Chimbote; 2019.

Para concretizar la presente investigación se planteó como objetivo general de la tesis: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del directivo desde la percepción de docentes y estilos de aprendizaje de las docentes de la Institución Educativa N°1542 Chimbote; 2019.

Los Objetivos específicos fueron los siguientes:

Identificar el nivel de liderazgo transformacional del directivo desde la percepción de docentes de la Institución Educativa N°1542 Chimbote; 2019.

Identificar el nivel de los estilos de aprendizaje de las docentes de la Institución Educativa N°1542 Chimbote; 2019.

Determinar si el liderazgo transformacional del directivo desde la percepción de docentes y estilos de aprendizaje de las docentes de la Institución Educativa N°1542 Chimbote; 2019. Se vinculan.

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

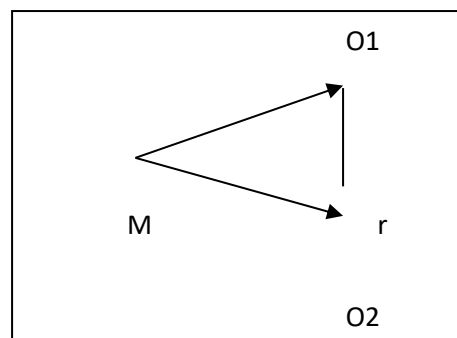
Tipo de investigación

El estudio fue descriptiva – correlacional, según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), su tipo de estudio mide la relación de las variables en un entorno privado; teniendo un propósito inicial del estudio al saber cómo se comporta la variable.

Diseño de investigación

No experimental ya que sus variables y la población no se han manipulado. La investigación pretendió medir su relación del Liderazgo Transformacional y los estilos de aprendizaje de las docentes. Siendo un diseño correlacional.

En relación a los correlacionales, Hernández, Fernández y Baptista (2014.b) señalan que estos pretenden recoger información sobre las variables en un momento único en el tiempo, que es lo que se pretende en este estudio.



Dónde:

M = Muestra.

O1 = Liderazgo Transformacional

O2 = Estilos de aprendizaje

r = Relación de las variables

Población y Muestra

Estaba conformada en 18 docentes de la I.E del nivel inicial N°1542 de Chimbote 2019.

Población muestral

N°	NOMBRE Y/O NUMERO DE LA II.EE	DISTRITO	NUMERO DE DOCENTES
01	1542 "Capullitos de amor"	Chimbote	18
TOTAL			18

Fuente: Cuadro de asignación de personal 2019

La misma población fue la muestra ya que fue pequeña, mediante el muestreo no probabilístico, por conveniencia, se seleccionó I.E 1542 de Chimbote, año escolar 2019.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

Utilizó la encuesta para ambas variables del estudio. Como manifiesta Hernández, Fernández y Baptista (2014.c) son consideradas como un diseño o método y se utilizan consideradas en investigaciones no experimentales transversales transaccionales descriptivas o correlacionales.

Instrumento

Para la recolecta de datos se tuvo en cuenta formularios para sus dos variables y se utilizó para la valoración de cada ítem la escala Likert; para determinar la relación entre sus dos dimensiones de la investigación. Los autores se preguntan con respecto a los cuestionarios "¿En el estudio cuales son los tipos de instrumentos para su medición o recojo dispone?" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014.d, p. 255), el cual responde mediante cuestionarios, y donde nos

dice: “La recolecta de datos es utilizado el cuestionario. El cual consiste un cuerpo de preguntas para medir sus variables” (Ídem, p.276).

Para la medición de Liderazgo transformacional fue el cuestionario en los docentes elaborado por Huilca (2015). Constituido por de 32 ítems mediante indicadores y dimensiones de su variable distribuidos en dimensiones como son: Constituida en 8 ítems - Influencia idealizada, 8 ítems la Motivación inspiracional, Estimulación intelectual - 8 ítems y Consideración individualizada - 8 ítems.

Los ítems de las respuestas son cerradas y valorado en la escala de Likert de cinco niveles donde detallan lo siguiente:

Valoración de Likert

1.	2.	3.	4.	5.
Nunca	Pocas veces	. A veces	Casi siempre	Siempre

En relación a la confiabilidad tuvo puntuación mayor a 0,5 con el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.952. Así como también se da por el juicio de expertos para su validez que concluyeron la pertinencia al aplicar su instrumento.

Su administración del instrumento fue individual que duro 30 min. aprox., dando la indicación que marque con una x.

Para medición de Estilos de aprendizaje fue el formulario Honey-Alonso (CHAEA) elaborado por (Alonso, Gallego &Honey, 1999), adaptado para Perú por (Capella et al., 2002). Constituido en 80 ítems organizado por grupo de a cuadro con 20 ítems que corresponde a 4 estilos: reflexivo, activo, pragmático y teórico. Cada uno de los estilos tendrá un nivel de alcance que cada sujeto obtiene en la puntuación.

Está valorado en la escala de Likert en 5 niveles, las respuestas fueron de tipo cerradas:

Valoración de Likert

Muy baja	Baja	Moderada	Alta	Muy alta
---------------------	-------------	-----------------	-------------	-----------------

Concerniente a la validación realizado por Capella et al. (2002) es en relación al contenido, realizaron el parafraseo a los ítems al contexto peruano. Asimismo, la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach, con estos resultados: estilo activo: 0.72; estilo reflexivo: 0.77; estilo teórico: 0.67; estilo pragmático: 0.85 Por Alfa de Cronbach, con resultados siguientes: estilo activo: 0.72; estilo reflexivo: 0.77; estilo teórico: 0.67; estilo pragmático: 0.85 de contenido.

La relación a la administración fue individual con una duración de cuarenta minutos aproximadamente. Marque (+) el ítem Si está más de acuerdo que en desacuerdo; Si, por el 09, está más en desacuerdo que de acuerdo, marque (-).

Procesamiento y análisis de información

Obtenido del cuestionario que aplicaron a las docentes, utiliza la estadística descriptiva mediante las tablas de frecuencia, simple, por porcentajes y figuras tipo barras. En estadística inferencial, se usó de Rho de Spearman la prueba no paramétrica que establece el cálculo correlación entre sus variables.

Para iniciar con la concl

RESULTADOS

Presentación de resultados

El estudio titulado “Liderazgo transformacional y estilos de aprendizaje en docentes de la I.E 1542 de Chimbote; 2019”; tiene por objetivo Identifica su relación entre el liderazgo transformacional desde su percepción de los educadores y estilos aprendizaje de las profesoras de la I.E N°1542 Chimbote; 2019. Para la recolección de datos utiliza como instrumentos 2 formularios y se utilizó la valoración de cada ítem la escala Likert; para establecer la relación en sus dos variables. Con 18 profesores como población muestral.

En su finalidad e hipótesis del trabajo de investigación correlacional aplica la prueba de normalidad de Shapiro – Wilks debido a que el Grado de libertad de la muestra es menor a 50, estableciéndose que la distribución es normal por el utiliza para la presentación de resultados prueba no paramétrica Rho de Spearman. A continuación, se presentan indicados anteriormente en sus resultados:

La primera tabla, demuestra el nivel de la primera variable directivo desde la percepción de docentes de Institución Educativa N°1542 Chimbote; 2019.

En la segunda tabla, se muestra el nivel la segunda variable de la I.E N°1542 Chimbote; 2019

En la tercera tabla, hay una demostración entre sus dos variables de la I.E N°1542 Chimbote; 2019. Se relacionan.

Descripción de los resultados

Tabla 1

Nivel del Liderazgo Transformacional del directivo desde la percepción de docentes de la Institución Educativa N°1542 Chimbote; 2019.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	4	22,2
Bueno	9	50,0
Muy bueno	5	27,8
Total	18	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

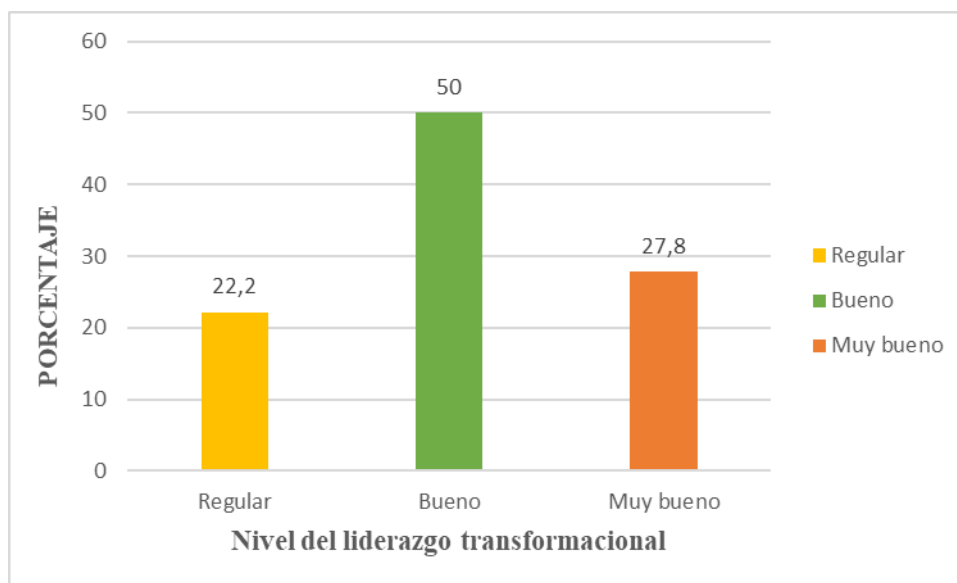


Figura 1

Nivel de liderazgo Transformacional del directivo desde la percepción de docentes

Fuente. Tabla 1

Se ven datos en la tabla y figura 1 sobre el nivel de liderazgo transformacional del directivo en la I.E N°1542 Chimbote – 2019; que encontramos un 22,2% regular, el 50,0%

bueno, y el 27,8% muy bueno. Lo que significa que la mayoría de los directivos motivan, alientan, inspiran a docentes para mejorar sus prácticas pedagógicas.

Tabla 2.

El nivel del estilo de aprendizaje de los docentes de la I.E N°1542 Chimbote; 2019.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Moderada	3	16,7
Alta	15	83,3
Total	18	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

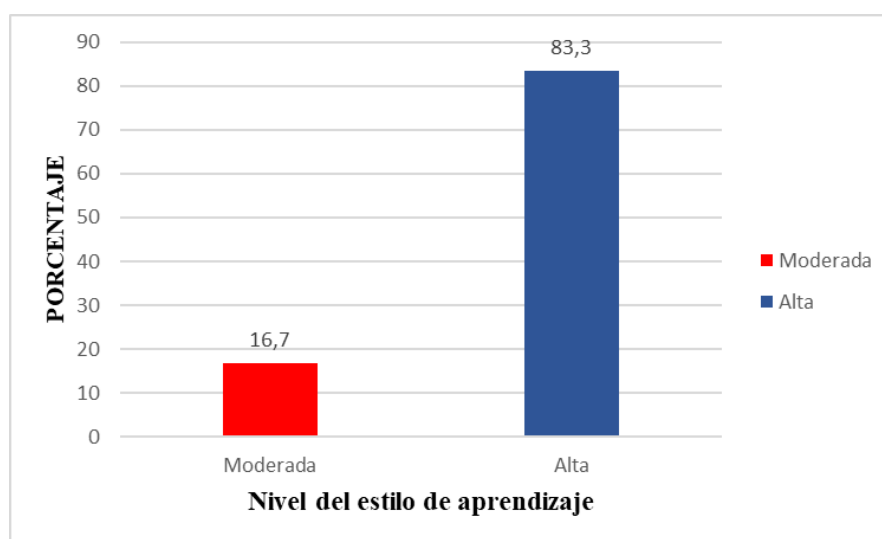


Figura 2
Nivel de los estilos de aprendizaje

Fuente. Tabla 2

Se ven datos en la tabla y figura 2 sobre el nivel del estilo de aprendizaje de los docentes de la Institución Educativa N°1542 Chimbote – 2019, encontramos que el 16,7% es moderada y el 83,3% es alta, significa que la mayoría de docentes usa su mismo método y/o planificación del proceso de enseñanza de aprender.

Tabla 3

Liderazgo transformacional del directivo desde la percepción de docentes y estilos de aprendizaje en la I.E N° 1542 Chimbote, 2019.

		Liderazgo transformacional	Estilos de aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	18
	Estilos de aprendizaje	Coeficiente de correlación	,515*
		Sig. (bilateral)	,029
		N	18

Como se muestra en la tabla 3, muestra en su resultado un coeficiente de correlación que hay en sus dos variables de estudio es $r = 0,515$; donde tiene una positiva correlación moderado. Su significancia, $p = 0,029$ es $< \alpha$ ($\alpha = 0.05$), indica que hay un rechazo a la H_0 y la H_1 es aceptada, entonces el liderazgo transformacional tiene una relación significativa en estilos de aprendizaje en la I.E N° 1542 Chimbote, 2019. Donde es válida la hipótesis de investigación.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La hipótesis planteada “Hay una existencia significativa en su relación entre el liderazgo transformacional del directivo desde la percepción de profesores y estilos de aprendizaje de las docentes de la I.E N°1542 Chimbote; 2019. Se acepta al obtener correlación de $r= 0,515$ y un nivel de significancia de $0,029$ que es $< a 0,01$.

Al analizar los resultados se puede observar en la tabla 1 y la figura 1 nos muestran que el 50.00 % se ubican un leve bueno, 27.8% muy bueno, 22.2 % regular. Los resultados muestran que desde la percepción de las docentes su directivo está en un nivel bueno por la aplicación del liderazgo transformacional en su gestión escolar. Asimismo, en la tabla 2 y la figura 2 sobre los estilos de aprendizaje de las docentes, tiene un alto nivel 83.3%, mientras que el 16.7 % se ubica en el nivel moderado. Como se observa las docentes tienen puntuaciones altas porque su práctica educativa lo realizan según sus formas de aprender, de percibir, interaccionar con y responden ambientes de aprendizajes. De acuerdo a las puntuaciones ambas variables encuentran en nivel bueno y alto.

Comparando estos resultados obtenidos por los autores Pérez (2015); Gonzales y Turpo (2017); Vidal (2017); Corpus y Velarde (2019) coinciden el estudio de investigación de que existe relación en sus dos variables tal como se muestra en la tabla N° 03, además existe una asociación o coeficiente de correlación entre ambas variables de estudios desde baja hasta moderada. Estos resultados lo refrendan Robinson (como se citó en Bolívar, López, y Murillo, 2013) ser un líder no es una responsabilidad adicional; este liderazgo debe mejorar la enseñanza de la finalidad que estén en una lineación adecuado. Donde el líder conoce a profundidad conocimiento las condiciones (estilos de aprendizaje, recursos, etc) donde promueven los profesores en su aprendizaje de los escolares.

Al ejecutar, planificar y evaluar las acciones de mejora para obtener mejores aprendizajes en los estudiantes, siempre y cuando como lo plantea Carabonel (2018), el directivo cumple su papel como líder pedagógico, situación es muy cierta tal como lo manifiesta Zárate y Matviuk, (2012) que el líder transformacional donde tiene un plan primordial de su éxito o logro de la planeación en acción, según su seguridad, y confianza

que brinda a sus maestros teniendo como línea directriz la escucha activa y trabajar en equipo.

Vidal (2017), Tupiño (2019) y Agreda, Manosalva y Sonapo (2020) encuentran hallazgos muy importantes en los directivos como que tienen las características predominantes del estilo de liderazgo transformacional; así también su ejercicio en el desempeño como guías de una organización, como una herramienta donde los líderes y seguidores ayuda mutuamente para los objetivos y metas; resultando dicho liderazgo es fundamental para su gestión del servicio y para la fomentación de compromiso, satisfacción, y desempeño de sus colaboradores. Es decir, son líderes excelentes en su organización. Situación que no refleja obtenido en la tabla N°01 del estudio ya que el nivel de liderazgo de la directora esta regular con 22%, bueno 50% y muy bueno 27% y no hay ninguna puntuación en el nivel excelente. Estos resultados reflejan que el directivo tiene dificultades en su liderazgo transformacional no cuenta con los estilos de aprendizaje de sus maestras en sus acciones de monitoreo, acompañamiento y de formación continua. Como lo menciona Chevrier et al. (2000) aprenden de manera distinta cada persona; donde usa estrategias diferentes y aprende velocidad diferente, aun así, tenga las mismas motivaciones, edad, tema e instrucción.

CONCLUSIONES

Se concluyó en el siguiente:

- El nivel del Liderazgo Transformacional del directivo desde la percepción de docentes de la I.E N°1542 Chimbote, el 50.00 % es bueno, 27.8% bueno, el 22.2 % regular.
- El nivel de los estilos de aprender de los profesores I.E N°1542 Chimbote. Se localizan en nivel alto el 83.3%, mientras que el 16.7 % se ubica en el nivel moderado.
- Hay una existencia de correlación directa de $r= 0,5159$, con un nivel de significancia de 0,029 que es $< a 0,01$ hallados a través de la técnica estadística no paramétrica de Spearman entre sus dos variables en la Institución Educativa N°1542 Chimbote; 2019.

RECOMENDACIONES

- Al directivo de la I.E. analizar los datos arrojados por el cuestionario, de tal manera que pueda reflexionar y tomar acciones de mejora en su actuar como líder transformacional en su gestión escolar.
- Al directivo de la institución, tener en cuenta sus modos de aprendizaje de sus docentes cuando realiza el monitoreo, acompañamiento y las diversas acciones de formación continua como reuniones de trabajo colegiado, talleres, capacitaciones, grupos de inter-aprendizaje, jornadas de reflexión pedagógica, etc.
- Realizar futuras investigaciones de tipo aplicativas para plantear propuestas para el desarrollo del ejercicio pleno del liderazgo transformacional y los estilos de aprendizaje de las docentes de Educación básica regular del nivel inicial que permitan plantear programas de gestión escolar con liderazgo transformacional y orientaciones para comprender los estilos de aprendizaje los profesores al momento de las acciones formativas y de monitoreo.

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme salud para continuar día a día con el logro de mis metas.

A mi amado esposo Javier y a la luz de mis ojos, mi hijo Rafael; por ser mi fortaleza y motivo para continuar adelante en el logro de mis metas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Agreda, D, Manosalva, y Sonapo, C (2020). El liderazgo transformacional como uno de los estilos de liderazgo: Un artículo de revisión. (p.22) (Tesis para obtener el grado de bachiller en inicial. Universidad cesar vallejo). Recuperado: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57397/B_Agreda_FD-Manosalva_LJI-Sonapo_PCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Alonso ,C y Gallego. J. (2002). *Los estilos de aprendizaje. Procedimientos de diagnóstico y mejora*. Bilbao: Mensajero.
- Alonso, C., Gallego, J y Honey, P. (1999). *Cuestionario Honey-Alonso de Estilos de Aprendizaje (CHAEA)*. Recuperado de: <http://estilosdeaprendizaje.es/menuprinc2.htm>
- Bass ,B y Riggio,R. (2008) . *Transformational leadership*. New Jersey: Lawrence
- Bass, B(1990). *Bass y Stogdill's handbook of leadership: Theory, research and managerial applications*. New York: Free Press.
- Bendezu, P. (2018). Desempeño docente, estilos de aprendizaje y formación profesional de los estudiantes. *Revista de investigación universitaria*, 6(2),11. Recuperado de <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/riu/article/view/1076>.
- Bolívar, A.; López, J. y Murillo, F.J. (2013) *Liderazgo en las instituciones educativas*. Una revisión de líneas de investigación *Revista Fuente*, 14, 15-60. (p.24) Recuperado de: <http://institucional.us.es/revistas/fuente/14/Firma%20invitada.pdf>.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper y Row.
- Capella, et al. (2002). *Serie Cuadernos en Educación: Estilo de aprendizaje*. Lima: Centro de investigación y servicios educativos. CISE. (p.25)

- Carbonel, E.(2018) Capacidades docentes en la aplicación de estrategias en estilos de aprendizaje. (p.86) (Tesis para obtener el título Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10311>
- Chapilliquén, M. (2015) competencias digitales en estudiantes, con diferentes estilos de aprendizaje, del séptimo ciclo de educación secundaria, desarrolladas a través de la red social educativa EDMODO en una institución educativa pública de la unidad de gestión educativa local N° 03, el año 2015. (p.19). Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1881/GALVEZ%20CUENCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Chevrier et al. (2000). *Le LSQ-Fa: une version française abrégée de l'instrument de mesure des styles d'apprentissage de Honey et Mumford*. Le style d'apprentissage, 28(1), 1–137. Recuperado de <https://www.acelf.ca/c/revue/revuehtml/28-1/07-chevrier.html>.
- Corpus, W y Velarde, K. (2019) “*Liderazgo transformacional, satisfacción y clima laboral en docentes de tres instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, Lima 2019 (p,31)* (tesis para obtener el título de psicólogo, Universidad Cesar VALLEJO) Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57213/Salinas_CWG-Velarde_FKI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Dunn, R. (2000). *Practical Approaches to Using Learning Styles in Higer Educación*. London: Bergin y Garvin. Erlbaum Associates. (p.45)
- Gonzales, J y Turpo, J K. (2014). *Estilo de aprendizaje y desempeño académico: variables del entorno educativo*. Revista de investigación universitaria,

6(2),93. Recuperado de
<https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/riu/article/view/1076>.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ta. ed. México D.F: Mc Graw Hill Interamericana. (pp.255,276).

Huillca, B (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (pp. 49,91) (Tesis para obtener su grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, Pontificia universidad Mayor de San Marcos). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4616/Huillca_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y

la Cultura Organizacional y Eficacia de las empresas. Lima: Editorial Universitaria. (p.120).

Lau,W y Yuen, A.(2009). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes universitarios. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V

Mendoza, M., Ortiz C. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en*

la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>.

MINEDU (2017). *Fascículo 7: Estilos de aprendizaje*. Lima: Empresa Editora El Comercio S.A. (p.7)

Ortiz, F. y García, M. (2009). *Metodología de la investigación: el proceso y sus técnicas*. México. D.F: LIMUSA. (p.130)

Pérez, G (2015). *Estrategias de enseñanza de los profesores y los estilos de aprendizaje de los alumnos del segundo y tercer ciclo de la escuela académico profesional de Genética y Biotecnología de la Facultad de Ciencias Biológicas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima – 2015.* (p.131). (Tesis para obtener el grado de Magister en Educación, Universidad Mayor de San Marco). Recuperado de

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4410>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica.*

Tupiño, N. (2019) Liderazgo transformacional en directivos de un colegio emblemático de lima metropolitana (p.29) (Tesis para obtener el grado de bachiller en psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú)) Recuperado de

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16172/TUPI%
c3%91O_CONTRERAS_NATHALY_DANIA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16172/TUPI%c3%91O_CONTRERAS_NATHALY_DANIA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vidal, M (2017). *Estilos de liderazgo en una directora desde la percepción de los docentes de una Institución Educativa pública de la provincia constitucional del Callao.* (pp.42,96) (Tesis para obtener el grado de Magister en Educación, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9677>.

Zárate, R. y Matviuk, S. (2012). *Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas.* Cuadernos de Administración (Cali), 28(47), 91–104.

Recuperado de <http://biblat.unam.mx/es/revista/cuadernos-de-administracioncali/articulo/inteligencia-emocional-y-practicas-de-liderazgo-en-lasorganizaciones-colombianas>

ANEXO

Instrumentos

**CUESTIONARIO SOBRE
LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL**

(Huillca 2015)

Datos de la IE:

Nombre:

Provincia:

Datos del docente:

Edad:

Código modular:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Distrito:

Sexo: F() M()

Condición: Nombrada () Contratada ()

Instrucciones: Estimado (a) docente se presenta momentos que hay diverso aspecto, el cual se identificara su frecuencia el cual esta presentada el aspecto, el cual es utilizado la escala valorativa en lo siguiente:

Nunca	1	Pocas veces	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
--------------	----------	--------------------	----------	----------------	----------	---------------------	----------	----------------	----------

Debe recordar que no habrá respuesta incorrecta o correcta. Presenta que tu respuesta sea normal, sombreándolo de color amarillo.

El Director (a) de tu Institución Educativa:

ITEMS	ESCALA				
1. Conocen los principios y valores importantes.					
2. Manifiesta confianza y poder.					
3. Construye respeto a ella o el.					
4. Al estar asociado con ella o el, me transmite orgullo.					
5. En situación de crisis me mantiene calma.					
6. El asunto difícil toma una posición.					
7. Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.					
8. Por el bienestar del equipo, su interés va más.					
9. Para el logro de la meta habla con entusiasmo.					
10. La tarea planteada es enfatizada por una misión.					
11. El éxito es logrado por deseos.					
12. Los beneficios alcanza metas.					
13. Motivan a tenerse confianza.					
14. En el tiempo de trabajo hay un aumento de motivación y esfuerzo.					
15. Con la institución desarrolla el sentido de pertinencia.					
16. Generan ideas nuevas y soluciona los problemas.					

17. Proporciona nuevos modos de ver los problemas.					
18. Al solucionar los problemas ve diferente perspectiva.					
19. Las propuestas de empleo es recreada y creado.					
20. Antes de ponerse las cosas es más facilitada.					
21. Ser reflexivo y critico me anima.					
22. Tenía previsto por medio de la incitación.					
23. Hacen sugerencia de modos nuevos de empleo.					
24. Sin temor al fracaso asumo retos.					
25. Me ayuda al observar mi esfuerzo.					
26. Tenía habilidades, necesidad, aspiraciones y consideraciones en otros.					
27. Las actividades es dedicado con tiempo en la enseñanza.					
28. No soy tratado como miembro del equipo sino como persona individual.					
29. Sigo los errores y resuelvo.					
30. Mis capacidades mejoran por la ayuda.					
31. Mis intereses es escuchado atentamente.					
32. Mi auto desarrollo y de los otros es promovido.					

Ficha técnica

Nombre	Cuestionario sobre liderazgo transformacional para docentes -2015
Autor	Bertha Judith Huillca Condori
Ámbito de aplicación	Alumnos del V, VII y IX de carrera en la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.
Procedencia	Lima

Validez	Análisis del contenido participando 2 jueces expertos												
Confiabilidad	Por Alfa de Cronbach, con siguiente resultado: 0.952												
Propósito	Determinar su liderazgo transformacional en directivos												
Forma de aplicación	Individual												
Duración	30 min. aprox.												
Puntuación	Es distribuida en 5 escalas de preferencia: 1 (nunca) 2 (Pocas veces) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre).												
Medición	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Puntuaciones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Excelente</td> <td>136 - 161</td> </tr> <tr> <td>Muy Bueno</td> <td>110 - 135</td> </tr> <tr> <td>Bueno</td> <td>84 - 109</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>58 - 83</td> </tr> <tr> <td>Deficiente</td> <td>32 - 57</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Puntuaciones	Excelente	136 - 161	Muy Bueno	110 - 135	Bueno	84 - 109	Regular	58 - 83	Deficiente	32 - 57
Categoría	Puntuaciones												
Excelente	136 - 161												
Muy Bueno	110 - 135												
Bueno	84 - 109												
Regular	58 - 83												
Deficiente	32 - 57												

**CUESTIONARIO HONEY – ALONSO DE ESTILOS DE APRENDIZAJE:
CHAEA**

1. Datos académicos

Institución Educativa:

Nombres y Apellidos:

Sexo : Masculino Femenino (Encierre lo correcto)

Grado : _____

Edad : _____

Fecha : _____

2. Lees las instrucciones siguientes:

- El formulario es identificado por el aprendizaje preferido.
- No le tomara más de 40 min. para poder responder el cuestionario.
- Es útil su sinceramiento ante las respuestas, el cual no hay erróneo y correcto.
- Marque el ítem (+) si esta desacuerdo y marque (-) si esta desacuerdo.

3. Cuestionario Honey – Alonso de Estilos de Aprendizaje: CHAEA

N°	ITEMS	(+) (-)
1	Digo sin rodeos lo que pienso.	
2	Se lo que está bien o mal.	
3	Actuó sin ver las consecuencias.	
4	Paso a paso resuelvo las situaciones diversas y los problemas.	

5	La actuación de la persona crea reglas o normas.	
6	Tengo interés de saber qué razones y valores tengo para actuar.	
7	Actuar reflexionando y pensando es válido.	
8	Las cosas es importante que funcione.	
9	Estoy al tanto de las cosas que pasan.	
10	Realizo conciencia y preparo mis tareas para sentirme bien.	
11	Me siento bien según el orden, en el estudio, comida y actividades que realizo.	
12	Pongo en práctica cuando escucho alguna idea nueva.	
13	Es preferible nuevas originales, ya que luego no sea tan práctico.	
14	Para lograr lo que quiero sigo y acepto las normas.	
15	Me llevo bien con las personas que piensan antes de actuar, reflexivos y con las personas espontaneas, impulsivas me cuesta relacionarme.	
16	Evito hablar y prefiero escuchar.	
17	Las cosa estructuradas y organizadas prefiero y no el desorden.	
18	Antes de interpretar o comprender comprendo antes de tener una conclusión.	
19	Estudio las desventajas y ventajas.	
20	Prefiero hacer algo diferente y nuevo.	
21	Soy coherente cuando actuó y/o pienso. Tengo valores y principios, valores el cual los sigo.	
22	Digo las cosas de frente, no suelo ir con rodeos cuando hay una discusión.	
23	Con la gente que estudio me mantengo distante.	
24	Las persona me gusta las personas que actúan que las teóricas.	
25	Soy una persona creativa, el cual hago diferentes cosas.	

26	Con las personas divertida y espontaneas me siento a gusto.	
27	Me expreso abiertamente como me estoy sintiendo en las mayorías de veces.	
28	Analizo y doy vueltas a las cosas.	
29	Lo que no toma enserio la gente, me molesta.	
30	Las novedades y técnicas me atraen practicarlos y experimentar.	
31	Al sacar conclusiones tengo cuidado.	
32	Cuento con la información mayor. Es mejor reunir datos para la reflexión.	
33	Soy perfeccionista para que todo me salga perfecto y bien.	
34	Antes de decir mis opiniones prefiero oír de los demás.	
35	No me gusta planificar porque me gusta vivir del día a día.	
36	Me gusta observar cómo actúa los participantes en las discusiones.	
37	Con las personas calladas no me siento cómodo.	
38	Las ideas de los demás busco el sentido práctico.	
39	Al cumplir un plazo me agobio.	
40	Las ideas se ponen en práctica cuando se puede hacer.	
41	Se vive mejor el presente que pensar el futuro o el pasado.	
42	Me enoja que apresuren las personas en hacer las cosas.	
43	En los grupos de trabajo se aporta ideas espontaneas y nuevas.	
44	Las decisiones son buenas cuando son bien pensadas.	
45	Me fijo en los puntos débiles en las argumentaciones e ideas	
46	Las normas es mejor saltarse que cumplirla.	
47	A menudo caigo en la cuenta de otras formas mejores y más prácticas de hacer las cosas.	
48	Converso más el que escucho.	

49	En los hechos observo desde distintos puntos de vista.	
50	El razonamiento y la lógica, estoy convencido en que debe imponerse.	
51	Buscar experiencias nuevas me gusta.	
52	Aplicar y experimentar me gusta experimentar.	
53	Se debe llegar al tema importante y central.	
54	Llego en tratar a las ideas y conclusiones claras.	
55	No pierdo tiempo en charlas vacías y discuto preguntas concretos.	
56	No encuentro fundamentos cuando dan explicaciones incoherentes o irrelevantes.	
57	Las cosas funcionan real cuando lo compruebo.	
58	Para la redacción de un trabajo definitivo hago diversos borradores.	
59	En las discusiones ayudo en que todos estén concentrados.	
60	Trato que mis sentimientos no intervenga cuando hay alguna discusión frecuentemente.	
61.	Trato de hacer lo mejor cuando algo me sale mal.	
62	Cuando no está en práctica las ideas espontaneas e originales lo rechazo.	
63	Antes de tomar una decisión me gusta sopesar.	
64	Para prever el futuro miro hace adelante.	
65	Antes de ser uno que más participa o un líder prefiero tener un papel secundario en las discusiones o debates.	
66	Las personas que no actúan con lógica me enojan.	
67	Es incomodo al resultar tener que..	
68	En muchos casos el fin justifica los medios.	
69	Reflexiono ante los problemas y asuntos.	
70	Me llena de orgullo y satisfacción al trabajar a conciencia.	

71	Las teorías y principios que de descubre ante los acontecimientos.	
72	Hiero los sentimientos del prójimo con tal de conseguir el objetivo.	
73	Me gusta hacer todo lo necesario para que mi trabajo sea bueno.	
74	Soy de las personas que puede animar una fiesta.	
75	Con el trabajo minucioso y metódico me aburre.	
76	Piensa las personas que soy sensible a los sentimientos de los demás.	
77	Me dejo llevar por las intuiciones.	
78	En el trabajo equipo procuro que todo sea en orden y metódico.	
79	Averiguo lo que la gente piensa frecuentemente.	
80	Los temas poco claro, ambiguo y objetivo lo esquivo.	

Ficha técnica

Nombre	Cuestionario Honey-Alonso de Estilos de Aprendizaje (CHAEA)
Autor	Peter Honey e Catalina Alonso
Ámbito de aplicación	Educativo y empresarial
Procedencia	España
Validez	En su análisis participo 16 jueces, el cual aplican la Prueba de Contraste de Scheffe así como el Análisis discriminante.
Confiabilidad	Los resultados con el Alfa de Cronbach, estilo activo: 0.63; estilo reflexivo: 0.73; estilo teórico: 0.66; estilo pragmático: 0.59
Adaptación	En el Perú por Capella et al. (2002).
Validez	Validez de contenido

Confiabilidad	Lo siguiente Por Alfa de Cronbach, resultados: estilo activo: 0.72; estilo reflexivo: 0.77; estilo teórico: 0.67; estilo pragmático: 0.85												
Propósito	Se identifica según su estilo de aprender. Usuarios : Estudiantes de 5to sec.												
Forma de aplicación	Individual												
Duración	Cuarenta minutos aproximadamente.												
Puntuación	Constituida por 5 niveles: muy alta, alta, moderada, baja y muy baja.												
Medición	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Puntuaciones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy alta</td> <td>101 - 120</td> </tr> <tr> <td>Alta</td> <td>81 - 100</td> </tr> <tr> <td>Moderada</td> <td>62 - 80</td> </tr> <tr> <td>Baja</td> <td>43 - 61</td> </tr> <tr> <td>Muy baja</td> <td>24 - 42</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Puntuaciones	Muy alta	101 - 120	Alta	81 - 100	Moderada	62 - 80	Baja	43 - 61	Muy baja	24 - 42
Categoría	Puntuaciones												
Muy alta	101 - 120												
Alta	81 - 100												
Moderada	62 - 80												
Baja	43 - 61												
Muy baja	24 - 42												

Matriz de consistencia Lógica

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones
¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional del directivo desde la percepción de docentes según percepción de y los estilos de aprendizaje en docentes de la Institución educativa N° 1542 de Chimbote; 2019?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del directivo y estilos de aprendizaje desde la percepción de docentes de las docentes de la Institución Educativa N°1542 Chimbote; 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar el nivel de liderazgo transformacional del directivo desde la percepción de docentes de la Institución Educativa N°1542 Chimbote; 2019.</p> <p>Identificar el nivel de los estilos de aprendizaje de las docentes de la Institución Educativa N°1542 Chimbote; 2019.</p> <p>Determinar si el liderazgo transformacional del directivo y estilos de aprendizaje de las docentes de la Institución Educativa N°1542 Chimbote; 2019. Se relacionan.</p>	Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del directivo desde la percepción de docentes y estilos de aprendizaje de las docentes de la Institución Educativa N°1542 Chimbote; 2019.	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada
				Motivación inspiracional
				Estimulación Intelectual
				Consideración Individualizada
			Estilos de aprendizaje	Activo
				Reflexivo
				Teórico
				Pragmático

Matriz de consistencia metodológica

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra técnicas e instrumentos	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Es un estudio de tipo básica o sustantiva, está orientado en fundamentaciones conceptuales y teóricos en problema planteado. Será descriptiva – correlacional.</p> <p>Este estudio es no experimental.</p> <p>diseño: correlacional</p>	<p>Población muestral: 18 docentes de la I.E 1542</p> <p>La población maestra se realizó mediante el muestreo no probabilístico, por conveniencia</p>	<p>La técnica será las entrevistas para ambas variables: Liderazgo transformacional y estilos de aprendizaje.</p> <p>Instrumento</p> <p>Variable Liderazgo transformacional se usará el cuestionario para docentes elaborado por Huillca (2015).</p> <p>Variable: Estilos de aprendizaje, usara el Cuestionario Honey-Alonso de Estilos de Aprendizaje (CHAEA) elaborado por Alonso, Gallego y Honey (1999) , adaptado para Perú por Capella et al. (2002).</p>	<p>Se usará el software Excel para el recojo de información y se utilizó para el proceso de informaciones el programa SPSS 25.</p> <p>Se utilizará la estadística descriptiva para la información que se recopiló en valores de porcentaje y numérico.</p> <p>Es encargada en su clasificación, simplificación, recolección y presentación de los datos a través de figuras y tablas donde describe de un modo propinado en la información de comportamiento captado.</p> <p>En estadística inferencial, usará Rho Spearman - la prueba no paramétrica, para su establecimiento de los cálculos de la variable en su correlación.</p>