

*Juan Antonio Medina Romani*

*Gestión de liderazgo y la  
autonomía en los estudiantes  
del nivel secundaria del colegio  
San José de Cluny Surquillo -  
Lima 2021*



**IDEOs**

Centro de Investigación  
y Producción Científica

**Gestión de liderazgo y la autonomía en los  
estudiantes del nivel secundaria del colegio San  
José de Cluny Surquillo- Lima 2021**

Editor



**Gestión de liderazgo y la autonomía en los estudiantes del nivel secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo- Lima 2021**

Juan Antonio Medina Romani

**Editado por**

CENTRO DE INVESTIGACIÓN & PRODUCCIÓN CIENTÍFICA  
IDEOS E.I.R.L

**Dirección:** Calle Teruel 292, Miraflores, Lima, Perú.

**RUC:** 20606452153

Primera edición digital, Abril 2024

Libro electrónico disponible en [www.tecnohumanismo.online](http://www.tecnohumanismo.online)

**ISBN:** 978-612-48739-7-3

**Registro de Depósito legal N°:** 202403824

ISBN: 978-612-48739-7-3



## DEDICATORIA

A mi amada familia por su comprensión al permitirme estar ausente en varias de las reuniones familiares, debido a que tenía que estar dedicado en realizar este trabajo de investigación. A mi amada esposa Haydeé, a mis hijas Leslie y Magaly, y a mis nietos María Victoria, Manuel Antonio y Juan Francisco quienes fueron mi inspiración y mi fuerza para continuar y lograr esta meta, que me permitirá crecer en el aspecto profesional, y tratar de ser un buen ejemplo a seguir.

## AGRADECIMIENTO

A mis asesores de la universidad César Vallejo; por todas sus enseñanzas y consejos que recibí en las sesiones de aprendizaje para lograr esta meta. A mis estudiantes Alejandra Medina G. quien me animó y me asistió para terminar mi Tesis, y también a mi estudiante Carolina Barreto S. por sus buenos consejos.

## RESUMEN

En la investigación titulada Gestión de liderazgo y la autonomía en los estudiantes del nivel secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de liderazgo y la autonomía en los estudiantes del nivel de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021. El tipo de investigación es aplicada correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 102 estudiantes de 2do y 4to de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021.

Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario virtual aplicado a los estudiantes de 2do y 4to de secundaria. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach en ambas variables: 0.858 para gestión de liderazgo y 0.843 para autonomía. Se llegó a la conclusión de que existe un nivel de correlación moderada entre la gestión de liderazgo y la autonomía entre estudiantes de secundaria, lo que se demostró con el coeficiente de correlación de Pearson 0.635.

**Palabras claves:** Gestión de liderazgo, Autonomía, Autoestima, Visión, Comunicación efectiva, Trabajo en equipo.

## ABSTRACT

In the research titled "Leadership Management and Autonomy in Secondary School Students at Colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021," the general objective was to determine the relationship between leadership management and autonomy among secondary school students at Colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021. The research type was applied correlational, with a non-experimental cross-sectional design and a quantitative approach. The sample consisted of 102 students from 2nd and 4th grades of secondary school at Colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021.

The survey technique was used, and the data collection instrument was a virtual questionnaire administered to 2nd and 4th-grade secondary school students. Expert judgment was used for instrument validity, and Cronbach's alpha was used for instrument reliability for both variables: 0.858 for leadership management and 0.843 for autonomy. It was concluded that there is a moderate level of correlation between leadership management and autonomy among secondary school students, as demonstrated by the Pearson correlation coefficient of 0.635.

**Keywords:** Leadership management, Autonomy, Self-esteem, Vision, Effective communication, Teamwork.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

I.	INTRODUCCIÓN .....	9
II.	MARCO TEÓRICO .....	13
III.	METODOLOGÍA .....	24
	Tipo y diseño de investigación .....	24
	Variables y operacionalización .....	25
	Población, muestra y muestreo .....	27
	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
	Procedimiento .....	32
	Método de análisis de datos .....	32
IV.	RESULTADOS .....	34
	Análisis Descriptivo .....	34
	Resultados de la distribución .....	36
	Análisis inferencial .....	38
V.	DISCUSIÓN .....	43
VI.	CONCLUSIONES .....	47
VII.	RECOMENDACIONES .....	48
VIII.	REFERENCIAS .....	49
	ANEXOS .....	57



# CAPITULO I

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la ONU, en su Agenda de Metas para el 2030 sobre Desarrollo Sostenible, se compromete a tomar acciones para eliminar la pobreza promoviendo un desarrollo sostenible, considerando fortalecer el buen liderazgo entre las personas. (ONU, s.f., pág. 11). Por otro lado, la UNESCO tiene como una de sus metas desarrollar a nivel mundial el liderazgo y la autonomía en adolescentes y jóvenes sudamericanos, para lo cual busca ofrecerles oportunidades en la que lo demuestren, especialmente en actividades laborales. (UNESCO, s.f., pág. 21). En el Perú, Para ayudar a solucionar la falta de liderazgo y autonomía de los estudiantes, y para fortalecerlo en quienes ya lo tienen en cierto grado, en los colegios se imparte el curso Educación para el Trabajo, el cual es normado por el Ministerio de Educación, en el que se desarrollan actividades de emprendimiento social y empresarial. (MINEDU, 2016, págs. 195-251), considerando que existe una gran cantidad de jóvenes entre 13 y 15 años, muestran poca iniciativa para resolver de manera autónoma, problemas en sus actividades cotidianas, lo que también implica que carecen de liderazgo. Están acostumbrados a que sus padres o apoderados les resuelvan casi todos los problemas tanto dentro de su hogar como en sus actividades sociales y escolares. Esta situación se nota bastante en sus actividades escolares en el colegio, donde muestran poca iniciativa para desarrollar actividades relacionadas a elaborar proyectos educativos de los diferentes cursos. La mayoría de ellos, siempre esperan que sea otro el que tome la iniciativa, y sólo se dedican a participar siguiendo las indicaciones directas que le dan sobre su parte a desarrollar.

Un buen porcentaje de estudiantes del segundo y cuarto de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima cuyas edades están entre 13 y 15 años, viven en distritos de Lima. Proviene de hogares cuyo nivel socioeconómico es medio, y medio alto, lo que indica que pueden vivir cómodamente porque los padres de familia, o son profesionales o poseen grado de instrucción superior; algunos son empresarios o trabajan en empresas como ejecutivos, lo que les permite tener un buen ingreso económico; la infraestructura de sus casas es de material noble; poseen buenas comodidades en su hogar; y tienen acceso a servicio privado de salud. Regularmente, trabajan ambos padres, por lo que son pocos los momentos en que tienen comunicación directa y de buena calidad con sus hijos.

Para compensar esta falta de comunicación, los padres se esfuerzan en darles todas las comodidades que necesitan para vivir, y que le son requeridos, como por ejemplo dinero para

sus gastos personales, vestuario, educación, diversión, etc., y de manera especial, tienen servicio doméstico que prácticamente les brindan los servicios básicos, como prepararles los alimentos, lavar y planchar la ropa, asear y ordenar toda la casa, incluyendo sus dormitorios, etc., de tal manera que los estudiantes se dedican casi exclusivamente a estudiar las materias que les dictan en el colegio, inclusive algunos llevan cursos extra curriculares para mejorar su nivel académico, como idiomas, arte, deportes, etc. En otras palabras, los padres de familia se esmeran en darles a sus hijos todo lo que necesitan para que vivan con comodidad.

Esta situación hace que un buen porcentaje de los estudiantes no tengan la suficiente autonomía para que ellos mismos hagan sus cosas de manera directa ya que los bienes que necesitan, o los problemas que se les presentan se los dan o se los resuelven sus padres, o se los hace la empleada del hogar, lo que también da lugar a que carezcan de liderazgo para guiar a otras personas, ya que siempre están esperando que sus padres o sus profesores les indiquen qué se va a hacer, y cómo se debe hacer, limitándose sólo a seguir las indicaciones que se les den. Es necesario solucionar este problema que afecta la vida de las personas, por lo que amerita un trabajo de investigación, como parte del desarrollo pedagógico del docente líder a cargo de dictar este curso Educación para el Trabajo —Emprendimiento. Por lo expuesto, es de un interés especial hallar la relación entre la gestión de liderazgo y la autonomía de estudiantes.

Para esta investigación planteamos la pregunta general: ¿Existe relación entre la gestión de liderazgo y la autonomía en los estudiantes del nivel de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021?, asimismo se plantea las siguientes preguntas específicas: ¿Existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión autoestima y la autonomía en los estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021?, ¿Existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión visión y la autonomía en los estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021?, ¿Existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión comunicación efectiva y la autonomía en los estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021?, ¿Existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión trabajo en equipo y la autonomía en los estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021?

En cuanto a la justificación teórica, esta investigación contribuirá a un mayor conocimiento sobre los niveles de liderazgo y autonomía que tienen los estudiantes de

secundaria de colegios privados, obteniéndose la información con la aplicación de cuestionarios sencillos sobre cómo desarrollan sus actividades cotidianas, para verificar si se cumple con el perfil del educando que deben tener en esta etapa de su educación escolar, por lo que, de ser el caso, permitirá tomar medidas para mejorarlas, y lograr una mejor calidad de vida.

Esta investigación tiene justificación científica, ya que el conocimiento sobre el liderazgo y la autonomía es importante para consolidar la formación de personas que dirigen instituciones de todo tipo y nivel, y de manera especial a quienes tengan su cargo instituciones educativas donde se forman personas. Los líderes de centros educativos que tienen excelentes resultados en su gestión dan mucha importancia en la formación sobre liderazgo efectivo a todo su personal, generando un agradable clima de trabajo.

De igual manera, la justificación metodológica se considera adecuado analizar la relación de dos variables afines para establecer las características esenciales de las personas en su condición de líder, y el nivel de autonomía de los estudiantes ya que, con sus actitudes, contribuirán e influirán en el desarrollo positivo de la sociedad.

También como justificación práctica, el producto de esta investigación se tomará como un elemento más para elaborar una propuesta educativa innovadora en la formación de estudiantes relacionadas con la gestión de liderazgo y la autonomía en los estudiantes.

Nuestro objetivo general es: Determinar la relación entre la gestión de liderazgo y la autonomía en los estudiantes del nivel secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021. Y los objetivos específicos que planteamos son: (1) Establecer la relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión autoestima y la autonomía en los estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021. (2) Establecer la relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión visión y la autonomía en los estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021. (3) Establecer la relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión comunicación efectiva y la autonomía en los estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021. (4) Establecer la relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión trabajo en equipo y la autonomía en los estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021.

Como hipótesis principal de nuestra investigación planteamos: Existe relación entre la

gestión de liderazgo y la autonomía en los estudiantes del nivel secundaria en el colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021. Como hipótesis específicas planteamos: (1) Existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión autoestima y la autonomía en estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021. (2) Existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión visión y la autonomía en estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021. (3) Existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión comunicación efectiva y la autonomía en estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021. (4) Existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión trabajo en equipo y la autonomía en estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021.

# CAPITULO II

## MARCO TEÓRICO

### Estudios referenciales

Desde el ámbito internacional destaca la tesis de maestría de Borgia (2014) en Uruguay, con el título “Liderazgo educativo sostenible”, relacionado a investigar, discutir y analizar el liderazgo sostenible en instituciones públicas donde se realizan actividades de educación informal para funcionarios y personas públicas no estatales. También un análisis de la situación económica del mundo, para precisar su influencia en políticas educativas.

Por otro lado, en España, destaca la tesis doctoral de Ortega (2020) sobre gestión de autonomía en los colegios, destaca que la autonomía influye en la mejora de la calidad educativa. Analiza las acciones de maestros de Educación Primaria de esta provincia para mejorar la programación del contexto sociocultural y a las necesidades del estudiante. Se demuestra que hay una correlación entre el uso de materiales alternativos al libro de texto y cinco variables que maneja la institución. En el aspecto cualitativo se evidencian que los maestros utilizan las técnicas Freinet para desarrollar el currículum, demostrando tener una buena capacidad de autonomía. Como conclusión, los profesores tienen autonomía para usar libremente los materiales que crean pertinentes, y adaptar las técnicas para adquirir las competencias básicas, favoreciendo la atención a la diversidad, la mejora de la educación y el pensamiento crítico.

Desde Ecuador, la tesis para maestría de Morales (2015) relacionado a la importancia para los profesionales de la provincia de Santa Elena, en formarse sobre herramientas y metodologías de liderazgo Organizacional y el Coaching que ayudan en la dirección de empresas para alcanzar sus objetivos personales y de su organización. Se trata de determinar la existencia de personas que necesitan formación para implementar una Maestría en Liderazgo Organizacional y Coaching asociado a la Neurolingüística, se aplicó la modalidad de proyecto factible y una metodología cuali-cuantitativa, a través de encuestas. La población de profesionales de las organizaciones de esta provincia; la muestra fue aleatoria aplicando herramientas estadísticas. Como resultado se espera la existencia de un mercado para implementar este programa educativo, para que los futuros magísteres alcancen sus objetivos y los de sus organizaciones.

Desde México, la tesis de licenciado de De León (2018) el cual sostiene que el liderazgo son las habilidades de una persona, dentro de un equipo de trabajo, para influir en otras en su forma de pensar, para delegar funciones, que tomen iniciativa para incentivar y motivar a los demás y realicen un buen trabajo. Se analizó sobre la relación entre el liderazgo y el empoderamiento de 46 trabajadores de una empresa en Quezaltenango, con edades entre los 22 y los 50 años y de ambos sexos. El trabajo fue descriptivo, medida con la escala Likert, encontrándose niveles altos de liderazgo y empoderamiento en los trabajadores, por lo que se recomienda realizar de manera periódica un estudio para volver a verificar los niveles de las dos variables de estudio.

De Colombia, la tesis de maestría de Bolaños (2017) de carácter cualitativa con enfoque sistémico y complejo, se analiza los eventos del entorno para discutir la autonomía; reconociendo a los diferentes actores y la producción de nuevos conocimientos. Obtiene información para mejorar el aprendizaje autónomo de estudiantes de una escuela en Villa del Sur, tomando en cuenta a autores sobre didáctica y autonomía, y también las anotaciones de intervenciones aplicadas, así como las reflexiones de docentes investigadores, sobre la propuesta para fortalecer dicho aprendizaje, implementando estrategias para mejorar el desarrollo de la autonomía en los estudiantes.

Se presentan los antecedentes nacionales con la tesis de maestría de Bravo (2019), sobre Liderazgo y aprendizaje autónomo de los estudiantes de primaria del colegio Virgen de la Candelaria, Chancay, Lima-Perú, cuyo propósito era determinar la relación de estas variables. En conclusión, se halló que existe relación positiva alta entre el liderazgo y el aprendizaje autónomo, en las dimensiones afectivo motivacional, planificación propia, autorregulación y autoevaluación en estudiantes de primaria.

La tesis de Maestría de Salazar (2018), sobre Autonomía conductual y autogestión del aprendizaje en estudiantes de la Institución Educativa “Mariscal Ramón Castilla”, Cusco-Perú, con el objetivo de determinar la relación que entre las variables autonomía conductual y autogestión del aprendizaje. La importancia de este estudio se debe a la irregularidad en el nivel de autonomía que presentan los estudiantes, debido a que anteriormente los procesos académicos fueron dirigidos por el docente, considerando una mínima participación del estudiante. Se demostró que existe relación al 95% entre las variables estudiadas, en las dimensiones: autoconcepto, motivación, y entorno familiar, en los estudiantes de secundaria.



Por otro lado, la tesis de Maestría de Flores (2020) sobre la gestión por procesos y la gestión educativa en la I.E. Virgo Potens, de Lima, Perú, tuvo como objetivo hallarla relación entre la gestión por procesos y la gestión educativa de este colegio. En la actualidad la gestión se desarrolla mediante características funcionales, la cual no permite optimizar este servicio y lograr la conformidad de estudiantes y padres de familia. Se concluyó, que, si existe relación entre estas variables, resultando en una mejor calidad de enseñanza.

La tesis de Maestría de Reyes (2020) sobre Gestión administrativa del director y calidad educativa de la I.E. N.º 20927 de Mala, 2020, en Lima, Perú. El procedimiento fue metódico a partir de supuestos y estrategia no manipulable, la muestra quedó establecida por 231 personas de la comunidad educativa entre ellos estuvo 1 Directivo, 13 docentes, 2 personal de servicio y 215 padres de familia; se recogieron los datos a partir del cuestionario. Las deducciones obtenidas muestran la relación significativa entre estas dos variables. Finalmente se determinó la relación presentó un muy alto nivel con un 50%, mientras que la calidad educativa fue excelente con un 55%.

Asimismo, la tesis para Maestría de Iturbe (2021) relacionado a la Gestión educativa y educación a distancia en docentes de los colegios de San Jerónimo, Cusco, Perú, el objetivo general fue determinar la relación entre la gestión educativa con la educación a distancia en docentes de primaria. Al concluir se determinó una relación moderada significativa entre estas dos variables, lo que implica que mientras más eficiente es la gestión educativa se mejora la educación a distancia. De igual manera, la tesis de Maestría de Guerrero (2021) con el propósito de determinar el tipo y grado de relación entre la competencia digital y autonomía de estudiantes de ingeniería industrial. Como resultados se refleja que existe una relación significativa positiva, con efecto medio y alta potencia estadística entre las variables estudiadas.

La tesis para maestría de Salazar (2018) sobre “Autonomía conductual y autogestión del aprendizaje en los estudiantes de secundaria” en Cuzco Perú, está basada en la realidad de estudiantes quienes en su mayoría no tienen desarrollado su autonomía, ya que siempre esperan que les digan cómo hacer las cosas. Esto sucede también porque la forma en que se trabajan los aprendizajes no tiene como finalidad el desarrollo de la autonomía, por lo que los estudiantes no desarrollan sus capacidades de autocrítica lo que le permitirá mejorar su eficiencia y su propia forma de aprender. Fue un estudio descriptivo, correlacional y

transversal. Se analizó la relación de estas dos variables demostrando que hay una autogestión entre regular y bueno, y el resultado sobre la autonomía conductual, es mediano, concluyendo que existe una relación significativa del 95% entre estas dos variables. La tesis de maestría de Ramírez (2016) titulada “Relación del liderazgo del director de escuela y el desempeño docente en el programa de formación general” en Los Olivos Lima, para determinar la manera en que el liderazgo del director de esta institución incide en el desempeño docente. Analiza la causa efecto de estas dos variables, concluyendo que, si existe una relación directa y significativa, recomendándose que se implementen medidas que influyan directamente en mejorar la calidad de enseñanza, considerando los distintos tipos de liderazgo que se aplicarán de acuerdo con las circunstancias, sin dar un exagerado protagonismo al líder, y logrando que todos los miembros participen de manera activa y dinámica en estas actividades.

La tesis de maestría de Chumacero (2019) sobre la “Gestión de calidad según el liderazgo de los directores y su influencia en la motivación de los docentes de las Mypes educativas parroquiales”, en Piura. Los resultados indican que existen grandes motivaciones si el liderazgo que se aplica es de tendencia transformacional, porque la participación activa, el respeto a personas y al entorno, la autonomía como factor personal, la iniciativa para solucionar problemas y el compromiso para hacer bien las cosas, son factores claves.

La tesis doctoral de Gamarra (2016) con el título “Liderazgo de los directivos y su eficacia frente al bullying en instituciones educativas emblemáticas de Lima”, busca determinar estas dos relaciones. En conclusión, se encontró que, si existe relación, sin embargo, el liderazgo transformacional/transaccional, aquellos que se requieren para minimizar los problemas de bullying, aún no se practican en dicha institución, afectando el aprendizaje de los estudiantes.

## **BASES TEÓRICAS**

### **Gestión de Liderazgo**

La Gestión de Liderazgo se define como la capacidad del líder para obtener que las personas a su cargo se comprometan a realizar las tareas de con eficiencia; para lograrlo, el líder tiene que poseer carisma y ser seguro al comunicarse oralmente, y la capacidad de socializar con las personas. El liderazgo se realiza de manera interpersonal dependiendo de las circunstancias. Mediante una buena comunicación para conseguir objetivos específicos

(Álvarez, 2005, p. 96).

En cuanto a tipos de liderazgo, Medina (2014) afirma: Los líderes autócratas asumen la responsabilidad absoluta sobre la toma de sus decisiones cuando inicia las acciones, las dirige en el proceso, las motiva constantemente y controla al personal a su cargo. Todo lo dirige el jefe líder. Considera que solo él es competente y capaz de tomar decisiones, siente que el personal a su cargo es incapaz de guiarse solo. Pide a sus subordinados la obediencia y adhesión sin dudar. Observa minuciosamente los desempeños para verificar que lo hacen de acuerdo a sus indicaciones. (p. 22)

También afirma: cuando el líder es participativo, hace consultas para practicar el liderazgo. Luego de consenso consultando ideas u opiniones, toma las decisiones finales y da las directrices específicas, lo que incrementa su capacidad de autocontrol y anima a su personal para que mejoren con sus propios esfuerzos. Apoya a su personal y no es un dictador; Al final la importancia y responsabilidad de lo desarrollado sigue en sus manos.” (p. 50)

Las características del Liderazgo, según Castillo (2005, p. 125): Todo buen líder tiene visión de futuro, objetivos definidos, horizonte claro, sentido de dirección; Tiene su carácter muy fortalecido; Comparte con su equipo patrones culturales y sus significados; Posee conocimiento y habilidad; tiene muy buena capacitación; Es empático; Da buen trato a las personas y reconoce sus talentos para potenciarlos; Es abierto al cambio.

Según Álvarez (1998) en cuanto a la historia, sostiene: Desde que las personas empezaron a convivir en tribus, se formaron las jerarquías siendo uno de ellos líder. Incluso en los animales, como es el caso de los primates, siempre hay un líder que predomina sobre los demás. En los humanos, el estilo de tiranía fue desapareciendo, especialmente en aquellos casos en los que era necesario trabajar en equipo, en los que se necesitaba la colaboración de todos considerando sus habilidades. Algunos eran fuertes físicamente, otros eran hábiles para realizar trabajos específicos, y todos colaboran para lograr una meta determinada. (p. 85) Bass, B. (1985, p. 111) sostiene que, en la etapa de la liberación del pueblo israelita de los egipcios, quienes ejercían funciones de jefes, se convirtieron en modelos a seguir para su pueblo. Se destaca que estos líderes tienen la obligación de protegerlos a cambio de su lealtad y respeto. Este dominio de los líderes se considera aceptable en

una sociedad y difieren según la época.

Lynch, P. (1999) en cuanto a los principios de un buen líder afirma que la autoestima supone ser muy consciente de nuestros actos, debemos conocernos cómo somos; sin autoestima es difícil encaminarse para ser un buen líder. Un líder equilibrado siempre actúa con justicia para su gente, de esta manera logra ganarse su lealtad y confianza ya que de ellos dependerán los buenos resultados, y estará tranquilo ante las dificultades externas que se presenten, porque estará seguro de poder afrontarlos exitosamente con la ayuda del personal a su cargo. También afirma que un líder se gana el respeto y consideración actuando con orden, demostrando su capacidad con su personal para actuar con justicia ante los eventos que ocurran, ya que nunca será arbitrario porque aplicará la justicia en igualdad de condiciones y sin privilegios para todos, sin importar los cargos que estén desempeñando ya que representa a la justicia, y con su actuar podrá dirigir adecuadamente los destinos de una determinada empresa.

Con todo ello, abordar la problemática de la gestión de liderazgo en instituciones educativas es fundamental para asegurar el éxito académico y el desarrollo integral de los estudiantes. Algunas áreas clave de preocupación y posibles enfoques para mejorar la gestión de liderazgo en este contexto pueden ser:

### **Rotación y desarrollo de líderes educativos:**

En muchas instituciones educativas, la rotación frecuente de directores y líderes educativos puede generar discontinuidad y afectar negativamente la estabilidad y el progreso a largo plazo. Imagina una escuela donde cada pocos años llega un nuevo director con una visión diferente, lo que causa confusión entre el personal y los estudiantes, y dificulta la implementación coherente de políticas y programas educativos.

Para abordar esta problemática, es esencial implementar programas de desarrollo de liderazgo interno. Esto implica identificar y nutrir el talento dentro de la comunidad escolar, brindando oportunidades de capacitación y mentoría para que los maestros y otros miembros del personal puedan crecer y asumir roles de liderazgo. También se pueden establecer políticas que promuevan la retención de líderes educativos calificados, reconociendo y recompensando su compromiso y contribución a la comunidad escolar.

### **Liderazgo distribuido:**

El liderazgo distribuido reconoce que el liderazgo no debe recaer únicamente en una persona, sino que puede ser compartido entre varios miembros del personal educativo. En una escuela que fomenta el liderazgo distribuido, los maestros y el personal de apoyo son alentados a asumir roles de liderazgo en áreas donde tienen experiencia y conocimientos.

Por ejemplo, un maestro apasionado por la tecnología puede liderar iniciativas relacionadas con la integración de la tecnología en el aula, mientras que un miembro del personal de apoyo con habilidades administrativas puede liderar esfuerzos para mejorar los procesos de comunicación y coordinación interna. Este enfoque no solo aprovecha los talentos individuales, sino que también promueve un sentido de responsabilidad y colaboración en toda la comunidad escolar.

### **Clima escolar y cultura organizacional:**

El liderazgo escolar influye en el clima y la cultura organizacional de la institución educativa. En una escuela con una cultura escolar positiva, los líderes establecen una visión clara y compartida que promueve valores como la equidad, la inclusión y el respeto.

Por ejemplo, el director y el equipo directivo pueden organizar reuniones regulares donde se discutan y refuercen estos valores, y donde se reconozcan y celebren los logros de estudiantes y miembros del personal que los encarnan. Este enfoque no solo promueve un ambiente de trabajo positivo, sino que también fortalece el compromiso y el sentido de pertenencia de todos los involucrados.

### **Capacitación y desarrollo profesional:**

Los líderes educativos deben recibir capacitación continua y oportunidades de desarrollo profesional para fortalecer sus habilidades de liderazgo. Esto puede incluir programas de desarrollo de liderazgo específicos para el contexto educativo, así como oportunidades de mentoría y coaching.

Por ejemplo, los directores y los líderes escolares pueden participar en talleres y conferencias sobre liderazgo educativo, donde puedan aprender sobre las últimas investigaciones y mejores prácticas en el campo. También pueden participar en programas

de mentoría donde puedan recibir orientación de líderes más experimentados y compartir experiencias con colegas de otras escuelas.

### **Participación de la comunidad:**

La participación de la comunidad escolar es esencial para una gestión de liderazgo efectiva en las instituciones educativas. Los líderes escolares deben fomentar la colaboración y la comunicación abierta con todas las partes interesadas, involucrándolas en la toma de decisiones y en la formulación de metas y políticas educativas.

Por ejemplo, el director y el equipo directivo pueden organizar reuniones regulares con padres, estudiantes y miembros de la comunidad local para discutir temas importantes y solicitar retroalimentación sobre programas y políticas escolares. También pueden establecer comités o grupos de trabajo que incluyan representantes de diferentes partes interesadas para abordar problemas específicos y desarrollar soluciones colaborativas.

### **Evaluación y rendición de cuentas:**

Es importante implementar sistemas de evaluación y rendición de cuentas que permitan a los líderes educativos monitorear el progreso hacia los objetivos institucionales y responsabilizar a los miembros del personal por su desempeño.

Por ejemplo, los líderes escolares pueden establecer objetivos claros y medibles para la escuela y los departamentos, y desarrollar indicadores de rendimiento que permitan realizar un seguimiento de los progresos. También pueden llevar a cabo evaluaciones periódicas del desempeño del personal y utilizar los resultados para identificar áreas de fortaleza y áreas de mejora, brindando apoyo y recursos adicionales según sea necesario.

### **Importancia de la gestión**

La gestión de liderazgo se refiere al proceso de identificar, desarrollar y promover líderes efectivos dentro de una organización. Implica cultivar habilidades de liderazgo, fomentar el crecimiento personal y profesional de los líderes, y alinear sus acciones con los objetivos estratégicos de la empresa. La importancia de la gestión de liderazgo radica en varios aspectos:

**Cultura organizacional sólida:** Los líderes son responsables de establecer y promover la cultura organizacional. Una cultura sólida puede mejorar la cohesión del equipo, aumentar la satisfacción laboral y fortalecer la identidad de la empresa. Los líderes que comprenden y refuerzan los valores de la organización ayudan a mantener una cultura positiva y orientada al éxito.

**Desarrollo de talento:** La gestión de liderazgo implica identificar y desarrollar el potencial de liderazgo en los empleados. Esto no solo garantiza una sucesión fluida en roles de liderazgo clave, sino que también promueve la retención de empleados al demostrar oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Además, el desarrollo del liderazgo puede aumentar la diversidad y la inclusión al fomentar la equidad en las oportunidades de ascenso.

**Motivación y compromiso:** Los líderes efectivos inspiran a sus equipos, fomentando un sentido de propósito y dirección. Al comunicar una visión clara y alinear los objetivos individuales con los objetivos organizacionales, los líderes pueden aumentar la motivación y el compromiso de los empleados. Esto a su vez puede mejorar la productividad y reducir la rotación de personal.

**Resolución de conflictos:** Los líderes enfrentan una variedad de desafíos, incluidos conflictos interpersonales y problemas en el equipo. La capacidad de manejar estos conflictos de manera efectiva es crucial para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo. La gestión de liderazgo incluye el desarrollo de habilidades de comunicación, empatía y resolución de problemas para abordar estos desafíos de manera constructiva.

**Adaptabilidad y resiliencia:** En un entorno empresarial en constante cambio, los líderes deben ser capaces de adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias y desafíos. La gestión de liderazgo implica fomentar la resiliencia y la capacidad de tomar decisiones informadas bajo presión. Los líderes que pueden guiar a sus equipos a través del cambio con confianza y determinación son fundamentales para el éxito a largo plazo de la organización.

### **Dimensiones de Liderazgo**

Según (Fischman, 2017) en su libro “El camino del Líder”: Autoestima consiste en el conocimiento sincero de nuestras capacidades personales, lo que hace que, como líder,

seamos conscientes de nuestras acciones, ya que sabremos qué cosas podremos realizar con eficiencia y seguridad, lo que permite valorarnos y respetarnos a nosotros mismos.

Por el contrario, la falta de autoestima hace que las personas sean inseguras, menoscabando a otras personas en su afán de creer que son mejores; Visión es la capacidad de visualizar cómo nos vemos en un futuro, considerando nuestra meta personal y la forma en que desarrollamos nuestras actividades para lograrla.

Se tiene la confianza que, al poner todo nuestro esfuerzo en lograr nuestra meta, seremos capaces de vencer las dificultades que se presenten, y disfrutar de este maravilloso viaje viviendo las diferentes etapas con serenidad, ya que al final, en base a nuestra decisión y constancia, podremos lograr muy buenos resultados; Comunicación efectiva con todas las personas de nuestro entorno, quienes serán nuestro soporte para el desarrollo eficiente de nuestras actividades. Se logra cuando sabemos escucharlos y expresamos nuestras ideas de manera asertiva. Con nuestra manera de comunicarnos, debemos lograr que las personas confíen en nosotros ya que les transmitiremos ideas factibles y comprensibles. Si no es así, las personas se mostrarán indignadas, inseguras y no serán capaces de comprendernos y hacer lo que realmente deseamos. En el proceso de saber escuchar, debemos estar muy atentos y comprender lo que nos dicen tratando de ponernos en el lugar del otro, tomando en cuenta sus mensajes no verbales y sus emociones.

Al comunicarnos, no debemos ser impositivos porque faltamos el respeto, tampoco nuestra comunicación no debe ser pasiva porque nos faltamos el respeto a nosotros mismos. Debemos ser claros en nuestros mensajes, y confiar en la autonomía de los demás; El Trabajo en Equipo aumenta el desempeño de los integrantes y se obtienen mejores resultados de la tarea a realizar. Los integrantes participan con entusiasmo porque comparten sus conocimientos y todos aprenden más, incrementando la confianza en sí mismos, y la amistad con todos. Entre las habilidades que adquirirán o mejorarán están el saber participar y dirigir reuniones considerando las normas de respeto, la comunicación interpersonal conociendo las diversas formas en que se comunican los demás, la colaboración entre sus integrantes poniendo en práctica sus habilidades personales para lograr metas, el adecuado manejo de conflictos, especialmente cuando hay diferentes opiniones para realizar actividades. Al reconocer las diversas habilidades, aprendemos que realizar una determinada tarea, se hace mucho mejor en Equipo, ya que realizar una determinada tarea, sabremos quien de los



integrantes podrá hacerla con eficiencia y prontitud, y todos colaboran. Lo contrario ocurre cuando se trabaja en grupo o de manera individual, en la que cada persona, sólo se preocupa por la tarea que se le encomendó, y no comparte sus conocimientos. La amistad, confianza y seguridad de que los resultados de una actividad serán mucho mejor cuando se trabaja en equipo.

### **Autonomía**

En cuanto a la Autonomía, es definida por Rosa (2018) como la capacidad de las personas para elegir y tomar sus decisiones, asumiendo las consecuencias que de ello derive. Lo opuesto a la Autonomía es el término heteronomía.” (Martínez, 2013). Cuando se habla de dependencia nos referimos a la necesidad de que las otras personas digan cómo debemos hacer las cosas o tareas cotidianas y se depende de ello. Lo opuesto es la independencia.

Según López Fraguas y col (2004). Indican que la autonomía como capacidad se refiere a las habilidades de las personas tomar sus propias elecciones, decisiones y responsabilizarse de las consecuencias de estas. A través de interactuar socialmente, es cómo mejor se desarrolla la autonomía, por lo tanto, se aprende con perseverantes ejercicios, hasta lograr un dominio, lo que redundará en su bienestar como persona.

Como derecho de manera regular se hace referencia a la garantía de que las personas, puedan desarrollar un proyecto y controlarlo de manera adecuada, siempre considerando su propia identidad personal. En el caso de personas con discapacidades, su ejercicio de autonomía suele ser mediado por otros y a través de los apoyos precisos.” (Martínez, 2013). En personas que tienen deterioro cognitivo se considera que no es una capacidad única y fija. Esto depende de la persona si decide actuar sobre una situación considerando el riesgo para los demás, y del entorno. Es necesario que este tipo de personas cuenten con apoyo especial para que puedan desarrollar adecuadamente sus actividades. Y quienes tengan deterioro mental o cognitivo severo, deberán ser representados por otras, como son sus familiares, amistades o allegados para que ejerzan este derecho de manera indirecta.

### **Importancia de la Autonomía**

Estimula la creatividad y la innovación: La autonomía proporciona un espacio donde las personas pueden experimentar, explorar nuevas ideas y enfoques sin el temor al fracaso

o la crítica excesiva. Esto fomenta la creatividad y la innovación, ya que las personas se sienten más motivadas para proponer soluciones originales y pensar de manera fuera de lo común.

**Incrementa la motivación y el compromiso:** Cuando las personas tienen la libertad de controlar su trabajo y tomar decisiones que afectan su día a día, se sienten más comprometidas con los resultados. La autonomía les brinda un sentido de responsabilidad y logro personal, lo que aumenta su motivación intrínseca y su compromiso con la organización.

**Mejora el rendimiento y la eficiencia:** Al permitir que las personas organicen su trabajo de acuerdo a sus propias habilidades y preferencias, la autonomía puede aumentar la eficiencia y el rendimiento. Las personas pueden enfocarse en las tareas en las que son más competentes y adoptar enfoques de trabajo que se ajusten mejor a sus estilos individuales, lo que conduce a una mayor productividad.

**Promueve el desarrollo de habilidades y el aprendizaje:** La autonomía brinda a las personas la oportunidad de asumir nuevos desafíos y responsabilidades, lo que les permite desarrollar y fortalecer sus habilidades profesionales. Al enfrentarse a situaciones que requieren toma de decisiones independiente, las personas aprenden a ser más autosuficientes, resilientes y adaptativas en su trabajo.

**Fomenta un clima de confianza y colaboración:** Cuando se les otorga autonomía, las personas sienten que se les valora y se les respeta como profesionales. Esto contribuye a construir un clima laboral basado en la confianza mutua y la colaboración, donde los individuos se sienten libres de expresar sus ideas y contribuir al éxito colectivo de la organización.

### **Dimensiones de Autonomía**

Sobre la relación consigo mismo Bornas (1998) indica que en un primer momento los niños buscan constantemente el contacto de su familia y aprenden con el ejemplo que se les da y ven, y en su proceso de crecimiento físico y mental, pronto se hacen casi independientes porque aplican lo aprendido y se desligan un poco de su familia, porque aplican y experimentan lo aprendido de su entorno (p.76). En los primeros años, especialmente de la

edad escolar, aprenden a ser autónomos consiguiendo tener seguridad, desarrolla su autoestima y asume responsabilidades que lo ayudan a crecer como persona, madurando su propia identidad personal. En este desarrollo que se lleva a cabo por niveles, empiezan a ser más independientes especialmente cuando realizan ejercicios físicos, elegir juegos, elegir su vestuario para socializar, elegir sus comidas favoritas y otras actividades de acuerdo a sus intereses y sus propias necesidades. Un poco más adelante fortalecerán más su autonomía y serán capaces de tomar sus propias decisiones que indicarán su desarrollo consigo mismo.

En cuanto a la relación con los demás. Bornas (1998) sostiene que el relacionarse con sus padres, los niños inician un aprendizaje a través de la sociedad familiar donde consigue tener a sus padres como guías que los ayudan a conseguir aprendizajes significativos dependiendo de su nivel de acercamiento. En sus actividades diarias, los niños aprenden a desarrollar la virtud del respeto hacia las demás personas, también trata de ayudar en algunas actividades del hogar, participa de actividades como los juegos, conversaciones, y por supuesto, se les debe tener bastante tolerancia en este proceso de aprendizaje, en los que muchas veces se equivocarán (p.78).

Relación con Dios Programa curricular MINEDU (2018): La formación religiosa, tiende a sentar las bases desarrollar una conciencia moral autónoma y de formación en los valores y virtudes cristianas para que posteriormente descubran el sentido trascendente de su vida, siempre guiados por los adultos para vivir en un ambiente afectuoso y armónico, y sentirse aceptado y querido sin condiciones, lo que contribuirá a que asuma su responsabilidad y su compromiso de cuidar el entorno en el que vivimos.

La dimensión afectivo emocional se enfoca a los aspectos relacionados a la valoración de la capacidad que tienen nuestros estudiantes para aprender, considerando sus intereses y sus metas. A desarrollar la capacidad de confiar en ellos mismos de acuerdo a sus habilidades y dones, para realizar sus actividades cotidianas con mucha eficiencia, lo que les dará mayor seguridad, especialmente en lo relacionado a su rendimiento escolar.

La dimensión planificación propia, se considera de manera preponderante las metas que se proponen cumplir en lo relacionado a sus estudios, considerando el conocimiento de la planificación curricular del colegio, lo que le permitirá organizar sus actividades para desarrollarlas de manera ordenada, creándose un plan de actividades con objetivos y metas.

(Alvarado Silva, 2019)

### **Marco Conceptual**

Se consideran las palabras de Ortiz (2011) el cual dice que está compuesto de varios aspectos para fortalecer el nivel científico y que al final incluye, un marco de antecedentes, definiciones, supuestos, etc.”

Su importancia está en que sustenta una investigación, desde la postura del investigador, describiendo características que favorecen el desarrollo de un buen estudio. Es recomendable elaborar un análisis de la literatura sobre el tema a investigar con todas sus perspectivas. Se inicia la búsqueda desde la información más reciente a lo más antiguo. (Reidl-Martínez, 2012).

En el Diccionario de la Lengua Española, gestión se define como una “acción o trámite que, junto con otros, se lleva a cabo para conseguir o resolver un proyecto.”Esta hace referencia a la administración de recursos para alcanzar los objetivos propuestos por una institución.

Por su parte, Alabart (2010) menciona que la gestión de proyectos son métodos utilizados para planificar, organizar y dirigir un proyecto que comprende operaciones para lograr un determinado objetivo que tiene un alcance, viabilidad de recursos, una fase de inicio y una meta final. Está diseñada para lograr objetivos consensuados y para proporcionar un beneficio. Para su éxito es esencial realizar un eficiente trabajo en equipo.

El Diccionario de la Lengua Española, define liderazgo como gestionar la dirección, jefatura o conducción de un partido político conformado por personas para cumplir una determinada meta.

Vicente (2018) menciona que un líder es alguien que influencia de manera positiva sobre un grupo de personas, para que trabajen con mayor entusiasmo, el líder tomala iniciativa para hacer las cosas, incentiva, gestiona y evalúa. El liderazgo es la habilidad de una persona para influir sobre un grupo motivándolo e involucrándolo en un determinado objetivo. Como gestión, permite mantener el orden, la calidad y rentabilidad en una empresa. En la actualidad, es necesario realizar cambios drásticos para sobrevivir y poder competir con éxito, para lo cual se tiene que recibir una adecuada formación profesional.

Por un lado, Alabart (2015) define a la gestión del liderazgo como una metodología que integra las diferentes recomendaciones hechas por las normas y estándares propuestos por el modelo EFQM de excelencia, la norma ISO 901 y la publicación “El líder resonante” de Goleman.

En cambio, Godínez (2003) menciona que el liderazgo tiende a modificar las normas establecidas en una institución con la finalidad de conseguir mejores resultados en base a mejores ideas, tomando en cuenta también su formación profesional y su experiencia, y logrando una participación activa y dinámica del personal a su cargo.

El Diccionario de la RAE, define autonomía como la capacidad de las personas para establecer sus propias normas y poder relacionarse cordialmente con otras personas considerando de los límites de la ley.

Según Reyes (2016), la autonomía en educación se refiere al fortalecimiento en la práctica profesional del personal de la comunidad educativa y también de los procesos de gestión escolar, definido como la capacidad para tomar decisiones con fines de mejorar la calidad del servicio educativo que ofrece. Por lo tanto, la escuela centra su actividad para la formación como buenas personas a los estudiantes que atiende.

La autonomía permite aprender constantemente durante toda la vida. El estudiante autónomo siempre obtiene buenos resultados académicos, y para él. la escuela es el mejor lugar donde aprender y tomar iniciativas para solucionar problemas. Es función del docente inculcar en el estudiante que también tome iniciativas autónomas en el aprendizaje, logrando que sea capaz de seguir aprendiendo de manera eficaz y e independiente. Del mismo modo, para Coricelli (2017) con la autonomía, las personas logran adquirir paulatinamente sus propios criterios, métodos y reglas, y crecer como buenas personas.

Autonomía implica asumir de manera autorregular el proceso de aprendizaje sin obviar el entorno social y educativo. En otras palabras, Ruiz (2009) indica que cuando se tiene la intención de conseguir una meta específica, se demuestra la autonomía utilizando los conocimientos, habilidades y hábitos que poseen las personas para que, considerando las exigencias de las actividades, logren el objetivo y se incremente la experiencia y el aprendizaje.

# CAPITULO III

## METODOLOGÍA

### Tipo y diseño de investigación

**Enfoque.** El trabajo de investigación presenta un enfoque cuantitativo. Utiliza información cuantificable que permite obtener conclusiones estadísticas para recopilar la información (Cauas, 2015).

**Tipo.** Se asume como tipo de estudio la investigación aplicada, porque se aplican los conocimientos adquiridos para aportar una solución a los problemas presentes y transformar las condiciones previas. (Palomino et al, 2017).

**Nivel.** Es correlacional, ya que determina el tipo de relación entre dos variables muy relacionadas, y permite analizar el comportamiento de una variable con la información de otra variable (Abreu, 2012). Asimismo, Hernández et al. (2014) plantea que el objetivo de este tipo de investigación es analizar la relación existente entre 2 o más conceptos en un contexto determinado.

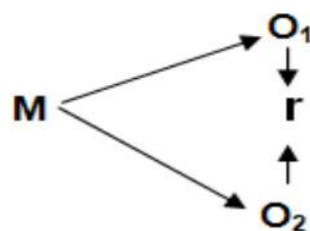
**Método.** Se usó el hipotético deductivo, puesto que se caracteriza por plantear distintas hipótesis en base a la información disponible, y luego llegar a una conclusión tras la deducción de ésta (Mejía, 2005).

**Diseño.** Es no experimental, se realiza sin la alteración de la información por parte del investigador para ver el efecto real de las variables independientes sobre las variables dependientes (Hernández et al., 2014). De igual forma, se presenta un estudio transversal, debido a que se ha realizado dentro de un determinado periodo de tiempo, el año 2021.

**Diseño de la investigación.** La investigación corresponde al cuantitativo correlacional.

Figura 01. Diagrama del tipo y diseño de investigación.

Rivera, I.V.C. (2015).



En el diagrama anterior:

M = Muestra

O1 = Variable 1 (Gestión de liderazgo) O2 = Variable 2 (Autonomía)

r = Correlación entre ambas variables

### Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de liderazgo

De acuerdo a Fischman (2012) la variable liderazgo se analiza en seis dimensiones:

(a) Autoestima, (b) visión, (c) equilibrio, (d) comunicación efectiva, (e) trabajo en equipo y (f) servicio.

Para este trabajo, se tomó en cuenta 4 de estas dimensiones: (1) Autoestima, (2) Visión, (3) Comunicación efectiva y (4) Trabajo en equipo.

Tabla 01. Matriz operacional de la variable: Gestión de liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se acepta y valora así mismo participando con iniciativa en actividades del aula.</li> <li>Muestra confianza consigo mismo.</li> </ul>	1 - 4	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Desfavorable [14 – 32] Medianamente favorable [33 – 51]



<p>Visión</p> <p>Comunicación efectiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es innovador en la solución de problemas.</li> <li>• Se propone metas a mediano y largo plazo que lo lleven a su objetivo.</li> <li>• Comunica, escucha y respeta las opiniones emitidas por sus compañeros.</li> <li>• Mantiene confianza de sus compañeros a partir de buenas impresiones.</li> </ul>	<p>5 - 8</p> <p>9 - 11</p>		<p>Favorable[52 – 70]</p>
<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Delega funciones durante las actividades grupales en el aula.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insta a sus compañeros a mejorar.</li> </ul>	<p>12 - 14</p>		

#### Variable 2: Autonomía

Alvarado (2017) plantea que el aprendizaje autónomo se puede estudiar mediante cuatro dimensiones: (a) Afectivo motivacional, (b) planificación propia, (c) autorregulación y (d) autoevaluación (Alvarado, 2017).

Para este trabajo se tomó en cuenta 2 dimensiones: (1) Afectivo motivacional y (2) Planificación propia.

Tabla 02. Matriz operacional de la variable: Autonomía

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Afectivo motivacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valora positivamente su capacidad de aprender.</li> <li>• Desarrolla confianza en sus habilidades y capacidades.</li> <li>• Condiciones emocionales que influyen en el estudio.</li> </ul>	1 - 7	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Inicio [12 – 28]  Proceso [29 – 47]  Logro [48 – 60]
Planificación propia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas de aprendizaje</li> <li>• Plan de estudios.</li> </ul>	8 - 12		

### Población, muestra y muestreo

Población. Hace referencia a un conjunto de individuos que presentan entre sí al menos una característica común, determinada previamente por el investigador. Para la presente investigación, la población estaba constituida por los 312 estudiantes de secundaria de la Institución Educativa.

Tabla 03. Relación de estudiantes del nivel secundario.

Nivel educativo	Cantidad
Primero de secundaria	63
Segundo de secundaria	54
Tercero de secundaria	63

Cuarto de secundaria	61
Quinto de secundaria	71
TOTAL	312

Muestra. Representa a una parte de la población, los cuales serán los sujetos de estudio. Se recomienda que esta muestra comprenda como mínimo entre 5-10% para que sea más efectiva y representativa, y que los elementos sean aleatorios.

Tamaño de muestra. Para esta investigación, se consideró a 102 estudiantes de 2do y 4to de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima que aceptaron a participar.

Muestreo. El muestreo seleccionado fue no probabilístico intencionado o de muestras dirigidas, es decir, que el criterio de selección no se realizó por medio de un método aleatorio ni arbitrario usando distintos parámetros o fórmulas.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica de recolección de datos. Se utilizó la Encuesta, que “es una de las más empleadas en la investigación social. Ésta se caracteriza por permitir la rápida recolección de determinada información, mediante el uso de cuestionarios o entrevistas” (Palomino et al., 2017).

Instrumento de recolección de datos. Se recopiló la información a través de un cuestionario virtual, y consistió en una serie de preguntas para obtener información con fines de comprobar los objetivos de la investigación, el cual fue tomado del trabajo de investigación realizado por Bravo (2020) (Anexo B).

Asimismo, para que este instrumento resulte más pertinente a los objetivos de la investigación, se comprobó con la escala de Likert (Hernández et al., 2014). A continuación, se presentará la ficha técnica de cada variable.

Tabla 04. Ficha técnica de la Variable 1: Gestión de Liderazgo

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario con escala de Likert
Autor	Edith Norma Bravo Gerónimo
Año	2021
Monitoreo	Julio 2021
Muestra	Alumnos 2do y 4to de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima
Indicadores	8
Ítems	14
Respuestas múltiples (escala de Likert)	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

Tabla 05. Ficha técnica de la Variable 2: Autonomía

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario con escala de Likert
Autor	Edith Norma Bravo Gerónimo
Año	2021

Monitoreo	Julio 2021
Muestra	Alumnos 2do y 4to de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima
Indicadores	5
Ítems	12
Respuestas múltiples (Escala de Likert)	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

Validez del instrumento. Un experto en el tema o juez evalúa independientemente la coherencia, relevancia, suficiencia y claridad con la que están redactados los ítems. El instrumento fue validado previamente en el trabajo de investigación realizado por Bravo, E (2020). A continuación, se presentará la tabla de expertos por cada variable.

Tabla 06. Validez de la variable Gestión de Liderazgo

N°	Experto	Especialidad
1	Pinazo Carrera, Alejandrina	Mg. En Psicología Educativa
2	Quillay Gerónimo, Elsa Hilaria	Mg. En Educación
3	Pando Escurra, Tamara Tatiana	Dra. En Educación

Tabla 07. Validez de la variable Autonomía

N°	Experto	Especialidad
1	Pinazo Carrera, Alejandrina	Mg. En Psicología Educativa
2	Quillay Gerónimo, Elsa Hilaria	Mg. En Educación
3	Pando Escurra, Tamara Tatiana	Dra. En Educación

Confiabilidad del instrumento. La confiabilidad hace referencia al grado de reproducibilidad del instrumento cuando produce resultados iguales. Una baja confiabilidad es cuando existe una mayor diferencia entre medidas de las mismas características, tomadas en distintos momentos.

Previamente, en el trabajo realizado por Bravo (2020), se determinó la confiabilidad de los cuestionarios con la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach, la cual se basa en un promedio de correlación entre los ítems. Esto permitió evaluar la mejoría del instrumento si se excluyera determinado ítem.

Tabla 08. Confiabilidad del instrumento

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° elementos
Gestión de liderazgo	0.858	20
Autonomía	0.843	20

### Procedimiento

- Se pidió permiso a la directora del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima para la toma de la encuesta, y se acordó un horario adecuado que no interfiriera con las actividades escolares.
- Se envió el consentimiento informado a los padres o tutores legales de los

alumnos quienes fueron seleccionados (Anexo C).

- Se aplicó la encuesta, en la fecha acordada, a los alumnos de 2do y 4to de secundaria del colegio que aceptaron participar en la investigación.

### **Método de análisis de datos**

Los datos recopilados del cuestionario se extrajeron en formato \*.csv y fueron procesados a través del programa R (Anexo D).

Primero se realizó un análisis independiente de cada variable, gestión de liderazgo y autonomía, representándolas en tablas de frecuencias con sus respectivos gráficos. Asimismo, se realizaron las pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnov aplicando la corrección de Lilliefors, ya que la cantidad de la muestra es mayor a 60. Finalmente, se realizó el análisis de correlación entre las variables, para contrastar tanto la hipótesis general como las específicas.

# CAPITULO IV



## RESULTADOS

### Análisis Descriptivo

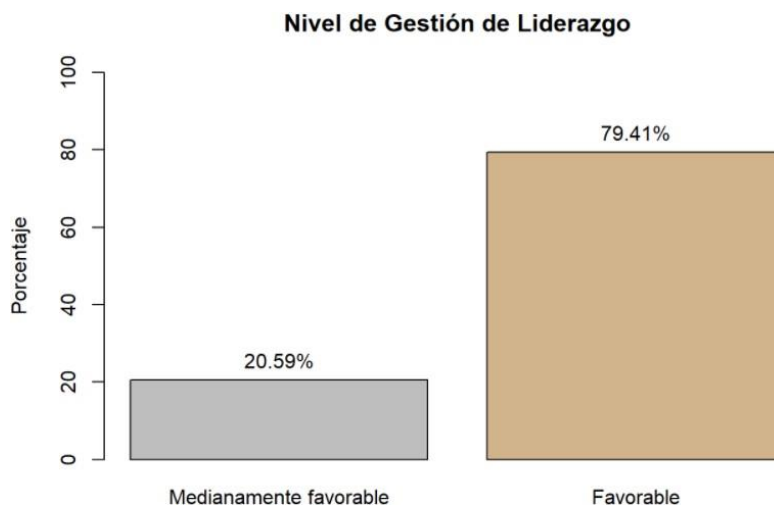
Tabla 09

Distribución de frecuencia de gestión de liderazgo en estudiantes de secundaria.

VARIABLE	RANGO	N°	%
<b>LIDERAZGO</b>			
Desfavorable	14 - 32	0	-
Medianamente favorable	33 - 51	21	20.59
Favorable	52 - 70	81	79.41
<b>TOTAL</b>		102	100

Figura 02

Frecuencia del nivel de gestión de liderazgo en estudiantes de secundaria.



Análisis: El 79.41% de los estudiantes presenta un nivel favorable en cuanto a la Gestión de liderazgo, y el 20.59% restante presenta un nivel medianamente favorable, por lo que ningún estudiante presenta el nivel desfavorable.

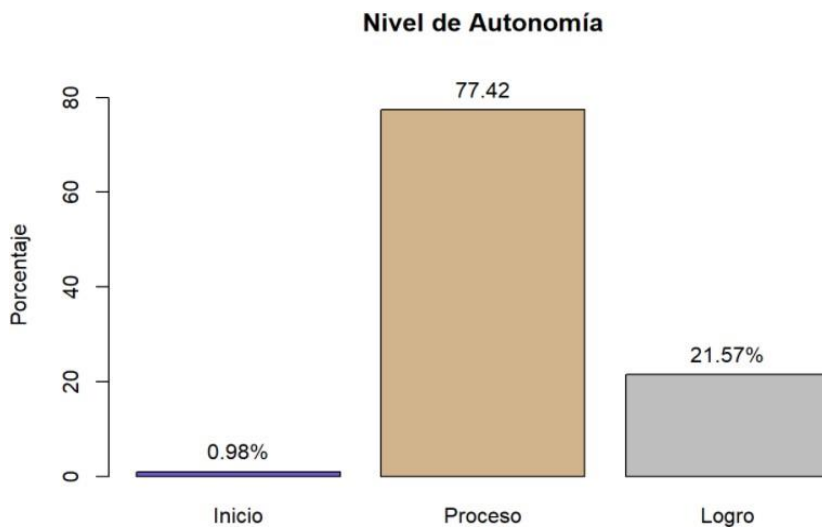
Tabla 10

Distribución de frecuencia de autonomía en estudiantes de secundaria.

VARIABLE	RANGO	N°	%
<b>AUTONOMÍA</b>			
Inicio	12 - 28	1	0.98
Proceso	29 - 47	79	77.42
Favorable	48 - 60	22	21.57
<b>TOTAL</b>		102	100

Figura 03

Frecuencia del nivel de autonomía en estudiantes de secundaria.



Análisis: El 77.42% de los estudiantes obtuvo un nivel de autonomía en proceso, el 21.57% presenta un nivel de logro y el 0.98% presenta una autonomía en nivel inicio. Se observa que la mayoría de los estudiantes presenta una autonomía en proceso.

Tabla 11

Gestión de liderazgo y autonomía en estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021.

LIDERAZGO/AUTONOMÍA	Inicio	Proceso	Logro	TOTAL
Desfavorable	-	-	-	-
Medianamente favorable	1 (0.98%)	20 (19.61%)	-	21 (20.59%)
Favorable	-	59 (57.84%)	22 (21.57%)	81 (79.41)
<b>TOTAL</b>	1 (0.98%)	79 (77.45%)	22 (21.57%)	102 (100%)

Análisis: Un estudiante (0.98%) presenta un nivel de autonomía inicial e intermediodo liderazgo. Asimismo, se puede ver una diferencia entre los estudiantes con nivel de proceso en autonomía, encontrando un 19.61% con un liderazgo medianamente favorable y un 57.84% con liderazgo favorable. De mismo modo, un total de 22 alumnos (21.57%), presenta una autonomía de logro y un liderazgo favorable. En conclusión, la mayoría de estudiantes con un 57.84%, presenta un nivel de autonomía en proceso y un nivel de liderazgo favorable.

### Resultados de la distribución

Antes de poder determinar la relación entre las variables, se debe realizar la prueba de normalidad, usando los análisis estadísticos de Shapiro-Wilk y Kolmogorov- Smirnov con la corrección de Lilliefors, y el análisis de gráficos de Q-Q plot para determinar el tipo de distribución que presenta cada una.

Nivel de significancia: 0.05

Cuando:

$p\text{-value} > 0.05$ : Se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).  $p\text{-value} < 0.05$ : Se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Hipótesis:

$H_0$  = La variable presenta una distribución normal.

$H_1$  = La variable no presenta una distribución normal.

H0 = La variable gestión de liderazgo presenta una distribución normal.

Tabla 12

Prueba de normalidad de la variable Gestión de liderazgo.

PRUEBA	ESTADÍSTICO	p-value
Shapiro-Wilk	0.99015	0.6635
Kolmogorov-Smirnov*	0.086953	0.05517

\*Esta prueba tiene corrección de lilliefors

Análisis: En la tabla 12, se observa que, en las pruebas estadísticas de normalidad los valores de p-value son 0.6635 (Shapiro-Wilk) y 0.05517 (Kolmogorov-Smirnov), siendo en ese caso, ambos mayores a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis nula.

H0 = La variable gestión de liderazgo presenta una distribución normal.

Tabla 13

Prueba de normalidad de la variable autonomía.

PRUEBA	ESTADÍSTICO	p-value
Shapiro-Wilk	0.98483	0.2959
Kolmogorov-Smirnov*	0.073973	0.1851

\*Esta prueba tiene corrección de lilliefors

Análisis: La tabla 13 muestra los valores de p-value de las pruebas de normalidad se Shapiro-Wilk (0.2959) y Kolmogorov-Smirnov (0.1851), siendo en ambos casos mayores a

0.05, por lo que se acepta la hipótesis nula.

### **Análisis inferencial**

Para la contrastación de hipótesis, como ambas variables presentan una distribución normal, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Cuando:

$p\text{-value} > 0.05$ : Se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).  $p\text{-value} < 0.05$ : Se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Hipótesis:

$H_0$  = Las variables no presentan correlación.  $H_1$  = Las variables presentan correlación.

### **Contrastación de hipótesis General**

$H_0$  = No existe relación significativa entre la gestión de liderazgo y la autonomía en los estudiantes del nivel de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo- Lima 2021.

$H_1$  = Existe relación significativa entre la gestión de liderazgo y la autonomía en los estudiantes del nivel de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021.

Tabla 14

Prueba de correlación de Pearson entre la gestión de liderazgo y autonomía

COR	p-value
0.635	7.405e-13

Análisis: La prueba de análisis de correlación es una medida que nos da información acerca de la fuerza y dirección de la relación entre dos variables. En este trabajo, tiene un estadístico de 0.635, presentando una correlación positiva moderada, y como tiene un valor de p-value mucho menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo sí existe relación

significativa entre la gestión de liderazgo y la autonomía en los estudiantes de secundaria.

#### Contrastación de hipótesis específica 1

H0 = No existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión autoestima y la autonomía en los estudiantes del nivel de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021.

H1 = Existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión autoestima y la autonomía en los estudiantes del nivel de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021.

Tabla 15

Prueba de correlación de Pearson entre la dimensión autoestima y autonomía

COR	p-value
0.421	1.054e-05

Análisis: El coeficiente de correlación tiene un valor de 0.421, presentando una correlación moderada, con un p-value menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

En este caso, sí existe relación significativa entre la gestión de liderazgo en su dimensión autoestima y la autonomía en los estudiantes de secundaria del colegio.

#### Contrastación de hipótesis específica 2

H0 = No existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión visión y la autonomía en los estudiantes del nivel de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021.

H1 = Existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión visión y la autonomía en los estudiantes del nivel de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021.

Tabla 16

Prueba de correlación de Pearson entre la dimensión visión y autonomía

COR	p-value
0.530	9.793e-09

Análisis: El coeficiente de correlación presenta un valor de 0.530, indicando de esa manera una correlación positiva moderada. Con un p-value menor a 0.05, la hipótesis nula se rechaza, de esa manera se confirma que si existe relación significativa entre la gestión de liderazgo en su dimensión visión y la autonomía en los estudiantes de secundaria del colegio.

Contrastación de hipótesis específica 3

H0 = No existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión comunicación efectiva y la autonomía en los estudiantes del nivel de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021.

H1 = Existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión comunicación efectiva y la autonomía en los estudiantes del nivel de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021.

Tabla 17

Prueba de correlación de Pearson entre la dimensión comunicación efectiva y autonomía

COR	p-value
0.319	0.00109

Análisis: El coeficiente de correlación tiene un valor de 0.319, presentando una baja correlación, con un p-value menor a 0.05, por lo que la hipótesis nula se rechaza,

confirmando de esa manera que si existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión comunicación efectiva y la autonomía en los estudiantes de secundaria de la I.E.

#### **Contrastación de hipótesis específica 4**

H0 = No existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión trabajo en equipo y la autonomía en los estudiantes del nivel secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021.

H1 = Existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión trabajo en equipo y la autonomía en los estudiantes del nivel secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021.

Tabla 18

Prueba de correlación de Pearson entre la dimensión trabajo en equipo y autonomía

COR	p-value
0.372	0.0001201

Análisis: El coeficiente de correlación con un valor de 0.372, presenta una baja correlación y un p-value menor a 0.05, rechazando de esa manera la hipótesis nula. Se confirma que, aunque baja, si existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión trabajo en equipo y la autonomía en los estudiantes de secundaria.



# CAPITULO V

## DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación tuvo el objetivo general de determinar la relación entre la gestión de liderazgo y autonomía en estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima. Los resultados indican que en la prueba de correlación de Pearson se determinó un estadístico con el valor de 0.635 que corresponde a una correlación positiva moderada, y el p-value es mucho menor a 0.05, lo que confirma que sí existe correlación entre dichas variables. Esto quiere decir que a un mayor valor en la variable gestión de liderazgo, mayor será el valor en la variable autonomía, es decir, un alumno con mayores características de liderazgo tendrá una mejor autonomía en el aprendizaje. Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis general, donde se menciona que existe relación entre la gestión de liderazgo y la autonomía en los estudiantes de secundaria del colegio. Estos resultados son corroborados por un estudio en el 2019 realizado por la Southern Cross University, que descubrió que ni una sola escuela fue capaz de mejorar los registros de rendimiento de los alumnos sin un liderazgo escolar eficaz. Esto demostró una fuerte conexión entre un liderazgo escolar capacitado y los resultados positivos del aprendizaje de los alumnos, por lo que un buen liderazgo en las escuelas tiene un impacto directo en la experiencia y el rendimiento de los estudiantes, al fomentar una cultura positiva y motivadora en los alumnos. Asimismo, Leithwood (2004), sugiere que un liderazgo exitoso puede desempeñar un papel muy significativo, y muchas veces subestimado, en la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

Se determinó que, como objetivo específico 1, existe una relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión autoestima y autonomía en estudiantes de secundaria, con un valor de COR de 0.421, y el p-value menor a 0.05, tras un análisis de del coeficiente de correlación de Pearson, lo que confirma que existe correlación entre dichas variables. Esto quiere decir, que un alumno con un mejor desempeño en la autoestima tiende tener una mejor autonomía en el aprendizaje. Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis específica 1, donde se menciona que existe relación significativa entre la gestión de liderazgo y la autonomía en los estudiantes del nivel de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021. Por otro lado, según investigación realizada por (Castañeda, 2014) sobre autoestima, en estudiantes de primaria del distrito de Independencia en Lima, indica que existe correlación estadísticamente significativa de rho de Spearman = .380; lo cual implica que hay una relación positiva débil entre ambas variables. Asimismo, según

Davis (2009), los docentes se esfuerzan por motivar a los alumnos para que lideren en sus aulas y la forma de hacerlo puede variar según el tipo de clase y la edad, pero el objetivo final es inspirar a personas seguras de sí mismas y preparadas para asumir retos utilizando las habilidades del mundo real.

En cuanto al objetivo específico 2, se determinó que, si existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión visión y autonomía en estudiantes de secundaria, mostrando un valor COR de 0.530 indicando que existe una correlación positiva moderada al tener un p-value menor a 0.05 evaluado con la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson. Esto indica que si un estudiante tiene bien claro cuál es su visión personal a un corto, mediano o largo plazo, mayor será su autoestima. Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis específica 2, donde se menciona que existe relación significativa entre la gestión de liderazgo y la autonomía en los estudiantes del nivel de secundaria. Estos resultados son corroborados por la investigación desarrollada por (Emma, 2013) relacionado al desarrollo de proyectos productivos y visión empresarial de estudiantes de CETPRO en Breña Lima, en los que se indica que los resultados hallados señalan que entre el proyecto productivo y la visión empresarial existe relación positiva alta. Por otro lado (Gajardo, 2019) en la Revista sobre análisis de la visión de aprendizaje, complementa esta posición señalando que los buenos líderes escolares participan de la construcción de la visión de una institución, para lo cual se aplica el aprendizaje profundo, permitiendo identificar y mejorar su desarrollo educativo.

También se determinó que, en lo relacionado al objetivo específico 3, si existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión comunicación efectiva y autonomía en estudiantes de secundaria. El coeficiente de correlación de correlación tiene el valor de 0.319, lo que indica una baja correlación, y el p-value es menor a 0.05, determinado a través de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, confirmando así una correlación baja entre dichas variables. Esto quiere decir, que un alumno con un mejor desempeño en la comunicación tiende a una mejor autonomía en el aprendizaje. Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis específica 3, donde se menciona que existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión comunicación efectiva y la autonomía en los estudiantes del nivel de secundaria del colegio. Davis (2009) menciona la importancia del desarrollo de una buena comunicación en el alumno para que este pueda alcanzar su potencial. Los docentes pueden facilitar el desarrollo del liderazgo de los alumnos en clase,

esto se reduce a escucharlos activamente y ayudarlos a comunicarse de una manera que les resulte cómoda, teniendo en cuenta la personalidad de cada uno, ya que las diferencias e inseguridades no deben ser un impedimento, y para ello recomienda crear hábitos de inclusión entre los alumnos. El resultado obtenido es corroborado por la investigación realizada por (Nizama, 2021) aplicado a profesores de un colegio de Piura en la que concluye que la comunicación efectiva sí tiene incidencia en el estrés pandémico y tiene un efecto positivo con una correlación alta y significativa.

Del mismo modo, en el objetivo específico 4, se demostró que existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión trabajo en equipo y autonomía en estudiantes de secundaria. El coeficiente de correlación presenta un valor de 0.372, y el p-value menor a 0.05, a través de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, lo que confirma una correlación baja entre dichas variables. Esto quiere decir, que un alumno con mejor desempeño en trabajo en equipo tiene una ligera mejor autonomía en el aprendizaje. Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis específica 4, donde se menciona que existe relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión trabajo en equipo y la autonomía en los estudiantes del nivel secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo- Lima 2021. Según Leithwood (2011), es importante que los estudiantes experimenten oportunidades de liderazgo durante su etapa escolar, para aprender la habilidad de construir relaciones dentro de los equipos, definir identidades y lograr tareas con eficacia, y así alcanzar los objetivos de un equipo. También ofrece la oportunidad de aprender a identificar y mostrar habilidades de comunicación e interpersonales eficaces. Los estudiantes líderes se convierten en pensadores independientes que logran entender cómo trabajar en equipo, obteniendo un efecto positivo en las organizaciones y comunidades. Por otro lado, en el estudio realizado por (Alfaro, 2018) aplicado a docentes de un colegio en Trujillo, se determinó que el desarrollo de un Taller sobre Liderazgo Transformacional mejoró significativamente el Trabajo en Equipo de los profesores.

# CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

Primera. En la contrastación, se comprobó que existe una relación entre la gestión de liderazgo y autonomía en los estudiantes de 2do y 4to de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima en el 2021, por lo que se aceptó la hipótesis general de esta investigación, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.635, lo que se interpreta como una correlación positiva moderada entre las variables.

Segunda. En la contrastación se comprobó la relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión autoestima y la autonomía en los estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021; por lo que se aceptó la hipótesis específica 1, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.421, lo que se interpreta como una correlación positiva moderada-baja entre las variables.

Tercera. En la contrastación se comprobó la relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión visión y la autonomía en los estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021, por lo que se aceptó la hipótesis específica 2, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.530, lo que se interpreta como una correlación positiva moderada-baja entre las variables.

Cuarta. En la contrastación se comprobó la relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión comunicación efectiva y la autonomía en los estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021, por lo que se aceptó la hipótesis específica 3, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.319, lo que se interpreta como una correlación positiva baja entre las variables.

Quinta. En la contrastación se comprobó la relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión trabajo en equipo y autonomía en los estudiantes de secundaria del colegio San José de Cluny Surquillo-Lima 2021, aceptándose de esa manera la hipótesis específica 4, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.372, lo que se interpreta como una correlación positiva baja entre las variables.

# RECOMENDACIONES

## RECOMENDACIONES

1. Si existe un coeficiente de correlación de 0.635, indicando que es una correlación positiva moderada entre la gestión de liderazgo y autonomía en los alumnos secundaria; por lo que, recomendamos que en el currículo escolar se fomente el liderazgo y el desarrollo de la autonomía en los estudiantes.
2. Si existe un coeficiente de correlación de 0.421, indicando una correlación positiva moderada-baja entre la relación entre la gestión de liderazgo en su dimensión autoestima y la autonomía en los estudiantes de secundaria; por lo que, recomendamos que se mejoren las técnicas de enseñanza y se fomente la autoestima en los estudiantes.
3. Si existe un coeficiente de correlación de 0.530, indicando una correlación positiva moderada-baja entre la gestión de liderazgo en su dimensión visión y la autonomía en los estudiantes del nivel secundaria; por lo que, recomendamos que se mejoren las estrategias para mejorar la visión en los estudiantes.
4. Si existe un coeficiente de correlación de 0.319, indicando una correlación positiva baja entre la gestión de liderazgo en su dimensión comunicación efectiva y la autonomía en los estudiantes del nivel secundaria; por lo que, recomendamos que se impartan técnicas de enseñanza y diversas estrategias para mejorar la comunicación efectiva entre los estudiantes.
5. Si existe un coeficiente de correlación de 0.372, indicando una correlación positiva baja entre la gestión de liderazgo en su dimensión trabajo en equipo y la autonomía en los estudiantes del nivel secundaria; por lo que, recomendamos que se impartan técnicas de enseñanza y diversas estrategias para mejorar el trabajo en equipo en los estudiantes.



## REFERENCIAS

- Abad, V. (2017). La administración del cambio organizacional y su vinculación con el liderazgo. *CE Contribuciones la Economía*.
- Abreu, J. (2012). Hipótesis, método & diseño de investigación (hypothesis, method & research design). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187-197.
- Alabart, E. B. (2010) La Gestión de la Mejora. Alabart, E. B. (2015) La Gestión del Liderazgo.
- Alonazi, S. M. (2017). The Role of Teachers in Promoting Learner Autonomy in Secondary Schools in Saudi Arabia. *English Language Teaching*, 10(7), 183-202.
- Alvarado Silva, H. L. (2016). *Motivación y aprendizaje autónomo en estudiantes*. Lima: Repositorio UCV.
- Alvarado, H. (2017). Motivación y aprendizaje autónomo en estudiantes del nivel secundaria de la institución educativa “San Martín de Porres”, Matucoto, Yungay – 2016. (Universidad César Vallejo, Perú).
- Álvarez, F. (1998). El liderazgo de la calidad total. Escuela Española.
- Álvarez, M. (2005). La función directiva hoy. Congreso de Directores de Centros LaSalle.
- Arana Agüero, L. M., & Coronado Tarrillo, J. M. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro.
- Bafadal, I., Juharyanto, J., Nurabadi, A., & Gunawan, I. (2018, October). Principal Leadership and its Relationship with Student Learning Achievements: A Regression Analysis. In 3rd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2018) (pp. 156-158). Atlantis Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bolaños, M. (2017). Recuperado el 12/07/2021 de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10038/Bola%C3%B1os2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bolívar, A. (2009). Autonomía escolar en el desarrollo curricular: razones y problemas. *Autonomía institucional de los centros educativos*, 5, 365.

- Bolívar, A. (2010). El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33.
- Borgia, Martínez, F. A. (2014). Liderazgo educativo sostenible.
- Bornas, X. (1998). Autonomía personal en la infancia. Estrategias cognitivas y pautas para su desarrollo. Siglo XXI Editores México
- Bravo, Gerónimo, E. N. (2020). Liderazgo y aprendizaje autónomo de los estudiantes de primaria de la Institución Educativa Virgen de la Candelaria, Chancay, 2019.
- Briceño Ruiz, J., & Simonoff, A. (2017). La Escuela de la Autonomía, América Latina y la teoría de las relaciones internacionales. *Estudios internacionales (Santiago)*, 49(186), 39-89.
- Castillo, A. (2005). Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI. cuaderno de investigación en la educación. *Revista De Educación De Puerto Rico* (20). Recuperado el 12/07/2021 de <https://revistas.upr.edu/index.php/educacion/article/view/16262>
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia, 2, 1- 11.
- Chumacero Ancajima, M. Z. (2019). Gestión de calidad según el liderazgo de los directores y su influencia en la motivación de los docentes de las Mypes educativas parroquiales, distrito Piura 2019.
- Contreras, J. (2018). La autonomía del profesorado. Ediciones Morata.
- Coricelli, E. I. (2017) La autonomía en el aprendizaje. <https://www.campuseducacion.com/blog/revista-digital-docente/la-autonomia-en-el-aprendizaje/>
- Davis, V. (2009). Influencing positive change: The vital behaviors to turn schools toward success. *Teacher Librarian*, 37(2), 8.
- De León, P. R. (2018). Liderazgo y empoderamiento [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar] Recuperado el 12/07/2021 de <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcfuente/TESIS/2018/05/43/DeLeon-Pablo.pdf>

- Dignum, V. (2017). Responsible autonomy. arXiv preprint arXiv:1706.02513.
- Eacott, S. (2017). A social epistemology for educational administration and leadership. *Journal of Educational Administration and History*, 49(3), 196-214.
- Endsley, M. R. (2017). From Here to Autonomy: Lessons Learned From Human–Automation Research. *Human Factors*, 59(1), 5–27.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The leadership quarterly*, 30(1), 111-132.
- Fan, W., & Liang, Y. (2020). The impact of school autonomy and education marketization in the United Kingdom. *Journal of Policy Modeling*, 42(5), 1038-1048.
- Fierro, I., & Villalva, M. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155-162.
- Fischman, D. (2017). *El camino del Líder*. Perú: PLANETA. Recuperado el 15 de 07 de 2021, de [https://www.elvirrey.com/libro/el-camino-del-lider\\_70107335](https://www.elvirrey.com/libro/el-camino-del-lider_70107335)
- Flores Cabezas, H. N. (2021). Gestión por procesos en la gestión educativa de la IE Virgo Potens-UGEL 03, 2020.
- Frankowski, A., van der Steen, M., Bressers, D., Schulz, M., Shewbridge, C., Fuster, M., & Rouw, R. (2018). Dilemmas of central governance and distributed autonomy in education.
- Gamarra Arteaga, I. A. (2016). Liderazgo de los directivos y su eficacia frente al bullying en instituciones educativas emblemáticas UGEL 03-Lima.
- Gavrilyuk, O. A. (2017). The autonomy-focused approach in higher education: theoretical grounds and practical implications. *Интеграция образования*, 21(3), 360-370.
- Godínez, C. C. M. (2003). Liderazgo en la gestión. *La Quebrada*, 2(1), 30-35.
- Guerrero Carrasco, M. S. (2021). Competencia digital y autonomía en estudiantes de ingeniería industrial en la Universidad Nacional de Piura.
- Hartley, J. (2018). Ten propositions about public leadership. *International Journal of Public Leadership*.
- Hernández, F. J. C., & Campuzano, M. E. P. (2018). Autonomía de gestión para la calidad

- y equidad educativa: Una evaluación del Programa Escuelas de Calidad (PEC). *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, 7(2), 153-174.
- Hernández, R., Fernandez, C., y Bautista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.) México: Mc Graw Hill.
- Huapaya, M., Núñez, O. y Sánchez, C. (2013). *La tutoría educativa y el liderazgo en los alumnos del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial “San Vicente Ferrer”- Los Olivos, 2013.* (Universidad César Vallejo,Perú).
- Huertas-Fernández, J. M., & Romero-Rodríguez, S. (2019). La autonomía emocional en el profesorado de secundaria. Análisis en el marco de un proceso de coaching personal. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 30(3), 120-139.
- Hyland, F. (2000). ESL writers and feedback: Giving more autonomy to students. *Language teaching research*, 4(1), 33-54.
- Iturbe Hermoza, S. S. (2021). *Gestión educativa y educación a distancia en docentes del nivel primario de las instituciones educativas, San Jerónimo, Cusco, 2020.*
- Kamii, C. (1970). *La autonomía como finalidad de la educación.* UNICEF. (este es antiguo, pero tiene información interesante)
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How Leadership Influences Student Learning. Review of Research.* Wallace Foundation, The.
- Leithwood, K., & Seashore-Louis, K. (2011). *Linking leadership to student learning.* John Wiley & Sons.
- Lynch, P. (1999). *Liderazgo, inversión y toma de decisiones en educación, clima organizacional.* Ediciones Universidad de Concepción
- Maldonado-Sánchez, M., Aguinaga-Villegas, D., Nieto-Gamboa, J., Fonseca- Arellano, F., Shardin-Flores, L., & Cadenillas-Albornoz, V. (2019). Estrategias de aprendizaje para el desarrollo de la autonomía de los estudiantes de secundaria. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 415-439.
- Martínez-Valdivida, E., García-Martínez, I., & Higuera-Rodríguez, M. L. (2018). El liderazgo para la mejora escolar y la justicia social. Un estudio de caso sobre un centro de educación secundaria obligatoria. REICE. *Revista Iberoamericana sobre*

Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

- Medina, A., y Gómez, R. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *Perspectiva educacional*. Vol 53 (1). doi:10.4151/07189729
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- MINEDU. (2016). Programa Curricular Educación Secundaria. Recuperado el 08 de 07 de 2021, de MINEDU: <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/programa-curricular-educacion-secundaria.pdf>
- Mizrahi, S. (2020). Performance Funding and Management in Higher Education: The Autonomy Paradox and Failures in Accountability. *Public Performance & Management Review*, 1-27.
- Mohsen, A. S. (2017). The impact of self-esteem, academic self-efficacy and perceived stress on academic performance: A cross-sectional study of Saudi psychology students. *European Journal of Educational Sciences*, 4(3), 51-63.
- Morales, C. (2015). Mercado objetivo para la Formación de Magísteres en Liderazgo Organizacional y Coaching con Programación Neurolingüística.
- Propuesta de un Programa de Posgrado basado en un diseño por competencias. Universidad Tecnológica Equinoccial, Extensión Santa Elena [Tesis, Universidad de Guayaquil]. Recuperado el 12/07/2021 de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/26868/1/Tesis%20final.pdf>
- Moreno-Murcia, J. A., Hernández, E. H., Verdú, R. P., & Campos, J. C. M. (2019). Diseño y validación de la Escala de Apoyo a la Autonomía en educación superior: Relación con la competencia laboral del discente. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 30(1), 116-130.
- Nascimento, V. W. C. (2020). Autonomy and education in Immanuel Kant. *Journal of Research and Knowledge Spreading*, 1(1), 11738.
- Novoa-Palacios, A. (2020). Liderazgo integral educativo innovador en las escuelas normales superiores de Colombia. *Revista Electrónica Educare*, 24(3), 21-42.
- Ñaña Soldevilla, D. (2017). Liderazgo situacional del profesional de enfermería del

- servicio de neonatología INMP-2013.
- Oc, B. (2018). Contextual leadership: A systematic review of how contextual factors shape leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 218- 235.
- Ochavano, L. R. G. (2020). Liderazgo y educación ambiental en las promotoras de los programas no escolarizados de educación inicial-PRONOEI-Ate-Lima. *DELOS: Desarrollo Local Sostenible*, 13(36), 11.
- ONU. (s.f.). Organización de las Naciones Unidas. (A. Banerji, Productor) Recuperado el 12 de 07 de 2021, de Liderazgo Mundial y Nacional: <https://www.un.org/es/chronicle/article/liderazgo-mundial-y-nacional-en-el-ambito-de-la-buena-gobernanza>
- Ortega Rodríguez, P. J. (2020). La gestión de la autonomía pedagógica en los centros educativos de la provincia de Huelva.
- Ortiz, M. (2011). Marco Teórico Conceptual. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado el 12/07/2021 de [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/marco\\_teorico\\_conceptual.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/marco_teorico_conceptual.pdf)
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G. y Orizano, L. (2017). Metodología de la investigación, Guía para elaborar un Proyecto en educación y salud. (1a. ed.) Lima, Perú: Grupo San Marcos.
- Pereda Torres, G. B. (2018). Adaptabilidad del estilo de liderazgo en voluntarios de una organización sin fines de lucro.
- Perilla-Toro, L. E., & Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108.
- Pesantez, M. M. S., Cordero, N. M. C., & Álvarez, J. L. P. (2017). Gestión, liderazgo y valores en la administración educativa. In *Memorias del tercer Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas: Por una educación inclusiva: con todos y para el bien de todos* (pp. 1964-1974). Instituto Superior Tecnológico Bolivariano.
- Pino, R. M., Arévalo-Avecillas, D., & Padilla-Lozano, C. (2020). El liderazgo servidor y la

satisfacción laboral en estudiantes de maestría en administración de empresas. *Formación universitaria*, 13(6), 205-216.

Ramírez Seminario, F. D. F. (2016). Relación del liderazgo del director de escuela y el desempeño docente en el programa de formación general, semestre 2015-II, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, distrito de Los Olivos-región Lima.

Ramírez, M. G. S. (2003). Autonomía moral: Una posibilidad para el desarrollo humano desde la ética de la responsabilidad solidaria. *Revista de psicología*, 12(1), 27-35.

- Reeve, J., & Jang, H. (2006). What teachers say and do to support students' autonomy during a learning activity. *Journal of Educational Psychology*, 98(1), 209–218.
- Reidl-Martínez, Lucy María. (2012). Marco conceptual en el proceso de investigación. *Investigación en educación médica*, 1(3), 146-151.
- Reyes Juárez, Alejandro. (2017). Autonomía escolar y cambio educativo, consideraciones desde la implementación de PEC-FIDE. *Revista electrónica de investigación educativa*, 19(2), 12-21
- Rincón Díez, V., González, M., & Barrero, K. (2017). Women and leadership: Gender barriers to senior management positions. *Intangible Capital*, 13(2), 319-386.
- Rivera, I. V. C. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 13(15), 333-356.
- Rosa Cruz, R. P. (2018). Libertad de expresión en la autonomía comunicativa de los niños.
- Ruiz, I. C. (2009). Autonomía en el aprendizaje: direcciones para el desarrollo en la formación profesional. *Revista Electrónica " Actualidades Investigativas en Educación"*, 9(2), 1-22.
- Salazar Yauta, E. (2018). Autonomía conductual y autogestión del aprendizaje en los estudiantes de primero de secundaria de la Institución Educativa “Mariscal Ramón Castilla” Anta-Cusco.
- Sarboini, S., Rizal, S., Surya, J., & Yusuf, Z. (2018). The effect of leadership, compensation and competency on employee performance. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 215-234.
- Shir, N., Nikolaev, B. N., & Wincent, J. (2019). Entrepreneurship and well-being: The role of psychological autonomy, competence, and relatedness. *Journal of Business Venturing*, 34(5), 105875.
- Susser, D., Roessler, B., & Nissenbaum, H. (2019). Technology, autonomy, and manipulation. *Internet Policy Review*, 8(2).
- Tabra Gomez, R. R. (2021). Nivel del desarrollo de la autonomía en estudiante de la institución educativa inicial N° 363-Mazamari-Satipo, 2019.



- Torres Pacheco, Edward, & Zegarra Ugarte, Soledad Jackeline. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14.
- UNESCO. (s.f.). Importancia Desarrollo Habilidades Transferibles. (F. d. infancia, Editor) Recuperado el 11 de julio de 2021, de Documento discusión: <https://www.unicef.org/lac/media/13451/file/Importancia-Desarrollo-Habilidades-Transferibles-ALC.pdf>
- Vicente, M. (2018). El liderazgo en la Educación [Trabajo monográfico, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Recuperado el 12/07/2021 de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2978/MONOGRAF%C3%8DA%20-%20VICENTE%20SALAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Villamil, G. M. S. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (81), 111-128.
- Wanjiru, J. (2020). Post-conflict reconstruction: Negotiating school leadership practice for inclusive education of conflict-affected children in Kenya. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(3), 496–513.
- Wanjiru, J. (2021). School leadership and post-conflict education: ¿How can their roles in developing inclusive practices in post-conflict schooling be understood and conceptualized? *Educational Management Administration & Leadership*, 49(1), 145–163.

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA AUTONOMÍA

Lee atentamente y marca con una “X” la respuesta que expresa tu opinión. Tener en cuenta:

N = Nunca      CN = Casi Nunca      AV = Algunas veces      CS = Casi Siempre      S = Siempre

Nº	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
<b>AFECTIVO EMOCIONAL</b>						
1	Repaso mis clases después de recibirlas, por iniciativa propia.					
2	Estudio utilizando esquemas, resúmenes u otros organizadores visuales.					
3	Me preocupo cuando me doy cuenta que no estoy alcanzando un nivel de aprendizaje esperado.					
4	Soy analítico y reflexivo frente a situaciones retadoras.					
5	Busco más información de lo que recibo en clase investigando en internet.					
6	Me cuesta trabajo organizar los conocimientos más interesantes					
7	Recuerdo con facilidad los conocimientos adquiridos para aplicarlos en la solución de situaciones problemáticas.					
<b>PLANIFICACIÓN PROPIA</b>						
8	Evalúo el proceso de mi aprendizaje final.					
9	Siempre me autoevalúo para mejorar cada día.					

10	Organizo la información de los temas investigados.					
11	Cuando me propongo aprender un tema nuevo lo consigo.					
12	Pienso en distintas maneras de resolver un problema y escojo la mejor.					

Gracias por tu colaboración.

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE LIDERAZGO

Lee atentamente y marca con una “X” la respuesta que expresa tu opinión. Tener en cuenta:

N = Nunca    CN = Casi Nunca    AV = Algunas veces    CS = Casi Siempre    S = Siempre

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
<b>AUTOESTIMA</b>						
1	Ante un reto exigente, trato de dar lo mejor de mí.					
2	Me siento bien con mi apariencia física.					
3	Acepto las críticas para mejorar mi condición de líder.					
4	Las decisiones que yo brindo influyen en mis demás compañeros y compañeras.					
<b>VISIÓN</b>						
5	Cuando tengo dificultades ante un proyecto u objetivo, soy perseverante, insisto hasta lograrlo.					
6	Cuando debo alcanzar metas trazadas tengo mucha					

	paciencia.					
7	Cuando empiezo una tarea, pienso que me saldrá excelente.					
8	Cuando me planteo un reto nuevo pienso que sí lo podré realizar.					
<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>						
9	La facilidad que tengo para hablar me ayuda a interactuar o relacionarme con los demás.					
10	Cuando participo en cualquier debate, expreso mi opinión o puntos de vista con confianza.					
11	Siempre doy mi opinión o puntos de vista ante la realización de las actividades escolares.					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
12	Cuando trabajo en grupo busco que todos los integrantes participen y escucho sus ideas.					
13	Cuando participo en una actividad competitiva respeto las normas o reglas de la actividad.					
14	Cuando trabajo en equipo respeto las dificultades de mis compañeros.					

Gracias por tu colaboración.



Formación Profesional: Magister en Administración de la Educación (UCV); Licenciado en Educación con mención en Ciencia y Tecnología (USIL); Bachiller en Educación (USIL); Máster en Innovación Pedagógica y Gestión de Centros Educativos (EUCIM-ESPAÑA); Egresado de la Maestría en Educación con mención en Políticas y Gestión de la Educación (USMP); Profesional Técnico en Computación e Informática (IST COOPIP); Diplomado en TIC – Especialista en Innovaciones en Tecnologías Digitales Web 2.0 (CCEC); Diplomado en “Orientación Educativa y Tutoría” (UPIura); Programa de Tecnología en Educación Secundaria (Univ SAdM).

Experiencia: 6 años como Docente de cursos de Informática Educativa en la Facultad de Educación, y un semestre como Docente en la Facultad de Artes y Humanidades, curso Fundamentos en Competencias Digitales en la USIL; 33 años como educador en EBR (Colegio San José de Cluny - Surquillo, y Colegio Beata Ana María Javouhey-Callao); 30 años como Especialista en Contabilidad, Auditoría, Jefe de Control Interno, Jefe de Informática, Analista de Cuentas (Fuerza Aérea del Perú); 5 años como Gerente General de la empresa de transporte de carga terrestre Juan Service S.R.L.; 14 años como Asociado Laico de la Congregación Religiosa Católica San José de Cluny; 14 años como Asesor Principal del programa La Compañía de Junior Achievement International Perú que forma a estudiantes Emprendedores.

Premios obtenidos: Mejor Docente USIL 2019; Primer puesto - Mejor Esfuerzo Comercial (Supermercados Peruanos S.A.); Primer puesto - Mejor Proyecto de Responsabilidad Social (CitiBank); Primer Puesto - Mejor Página Web (Microsoft); Cruz Peruana al Mérito Aeronáutico en el Grado de "CABALLERO" otorgado por la Presidencia de la República del Perú; Primer puesto en la Clasificación General del programa La Compañía de Junior Achievement.

Actividades destacadas: Implementación Sistema de Puntos de Venta 4680 IBM en el Servicio de Bazares de la FAP, y en el Bazar Central del Ejército del Perú; Implementación del primer Sistema de Contabilidad Computarizada, y Capacitación en Informática orientado a Contabilidad al personal del Servicio de Bazares de la FAP.