



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estilos de liderazgo directivo y emprendimiento según
profesional de la RED 07 de la UGEL 01 S.J.M.

2014

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

Autor:

Br. José Luis Correa Zúñiga

Asesor:

Dra. Doris Élide Fuster Guillén

Sección:

Educación e idiomas

Línea de investigación:

Gestión y calidad educativa

Perú - 2018

Página de jurado

Dra. Mildred Ledesma Cuadros

Presidente

Dr. Héctor Santamaría Relaiza

Secretario

Dra. Doris Elida Fuster Guillén

Vocal

Dedicatoria

A mi querida familia, porque son todo
Para mí, fuente de inspiración, motivo e
impulso para todas las acciones de mi vida.

Agradecimiento

A Dios y a mi familia, quienes me han dado el apoyo necesario para salir adelante en mis propósitos, por estuvieron en los momentos que más los necesité y por la confianza que siempre me brindaron.

A todos mis maestros, especialmente a la Dra. Doris Elida Fuster Guillén, por sus enseñanzas, por darnos ánimo y exigirnos a hacer nuestras obligaciones de una manera más comprometida y por la paciencia que tuvo para guiarme en la preparación de este trabajo que aprecio mucho en mi vida.

A mis compañeros de estudios por la colaboración y las muestras de solidaridad que siempre mostraron en estos dos años de apreciable convivencia.

Declaratoria de autenticidad

Yo, José Luis Correa Zúñiga, estudiante del Programa de Maestría en la Sección de Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 10811298, con la tesis titulada “Estilos de liderazgo directivo y emprendimiento, según la percepción de los docentes de la Red 07 de la UGEL 01 S.J.M. 2014”. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 15 de Junio de 2015

José Luis Correa Zúñiga
D.N.I. N° 10811298

Presentación

Señores miembros del jurado

Pongo a vuestra disposición el presente trabajo e investigación titulado: “Estilos de liderazgo directivo y emprendimiento, según la percepción de los docentes de la Red 07 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2014” la cual plantea la necesidad de investigar las variables que intervienen para una determinada actitud emprendedora, relacionada con los estilos de liderazgo directivo. Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de magister en educación, con mención en Administración de la Educación.

La presente investigación constituye una contribución en el contexto de la función pedagógica en vista que el desarrollo del aprender a emprender es clave en el mundo de hoy, Las experiencias de los países que han logrado un buen nivel de desarrollo con equidad social se basan en la creatividad y capacidad laboral de sus ciudadanos, sustentados en sistemas educativos y de formación de calidad; pero también en capacidad de emprender, generar empresas e innovar desde los diversos ámbitos de la vida. El documento consta de seis capítulos que se rigen por el reglamento de elaboración de tesis de la EPG UCV: el primero se plantea y describe el problema de investigación, en el segundo, se presentan el marco referencial que fundamentan este estudio; en el tercer capítulo se enuncia la hipótesis de la investigación, en el cuarto capítulo, se describe la metodología empleada y en el quinto capítulo se presentan los resultados obtenidos. Seguidamente en el capítulo sexto se exponen las conclusiones y recomendaciones de la investigación, para concluir con la presentación de las referencias bibliográficas y los anexos. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica	22
1.3 Justificación	33
1.4 Problema	35
1.5 Hipótesis	37
1.6 Objetivos	38
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	42
2.2. Operacionalización de variables	46
2.3. Método	51
2.4. Tipo de estudio	51
2.5. Diseño	51
2.6. Población, muestra y muestreo	52
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
2.8. Métodos de análisis de datos	62
2.9. Aspectos éticos	62

III. Resultados	63
IV. Discusión	101
V. Conclusiones	105
VI. Recomendaciones	109
VII. Referencias	111
Anexos	116
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Instrumento	
Anexo 4. Validaciones	
Anexo 5. Base de datos	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Dimensiones de variable 1	23
Tabla 2.	Dimensiones de la variable 2	27
Tabla 3.	Operacionalización de la variable gestión de recursos financieros	47
Tabla 4.	Operacionalización de la variable mantenimiento del local escolar	49
Tabla 5.	Población de docentes de la red 3 de la UGEL06	52
Tabla 6.	Muestra de docentes por II.EE.	53
Tabla 7.	Nº de docentes por II.EE.	56
Tabla 8.	Nº de docentes por II.EE.	57
Tabla 9.	Análisis de fiabilidad de gestión de recursos financieros	59
Tabla 10.	Análisis fiabilidad de mantenimiento del local escolar	60
Tabla 11.	Fiabilidad del instrumento	61
Tabla 12.	Nivel de Gestión de Recursos Financieros	64
Tabla 13.	Nivel de planificación de los recursos financiero	65
Tabla 14.	Nivel de responsabilidad de la comisión de recursos financieros	66
Tabla 15.	Nivel de desarrollo de la gestión de recursos financieros	67
Tabla 16.	Nivel de Ejecución de gastos	68
Tabla 17.	Nivel de evaluación y presentación de informe	69
Tabla 18.	Nivel de Mantenimiento del Local Escolar	70
Tabla 19.	Nivel de la programación del mantenimiento del local escolar	71
Tabla 20.	Nivel de ejecución y cierre del mantenimiento del local escolar	72
Tabla 21.	Nivel de evaluación del mantenimiento del local escolar	73
Tabla 22.	Nivel de los procesos transversales del mantenimiento del local escolar	74
Tabla 23.	Cruce de Variables	75
Tabla 24.	Cruce de D1 de V1 y la V2	76
Tabla 25.	Cruce de D2 de V1 y la V2	77
Tabla 26.	Cruce de D3 de V1 y la V2	78

Tabla 27.	Cruce de D4 de V1 y la V2	79
Tabla 28.	Cruce de D5 de V1 y la V2	80
Tabla 29.	Cruce de V1 y la D1 de la V2	81
Tabla 30.	Cruce de V1 y la D2 de la V2	82
Tabla 31.	Cruce de V1 y la D3 de la V2	83
Tabla 32.	Cruce de V1 y la D4 de la V2	84
Tabla 33.	Prueba de normalidad de los datos	85
Tabla 34.	Prueba de correlación de la V1 y la V2	86
Tabla 35.	Prueba de correlación de D1 de V1 y la V2	88
Tabla 36.	Prueba de correlación de D2 de V1 y la V2	89
Tabla 37.	Prueba de correlación de D3 de V1 y la V2	91
Tabla 38.	Prueba de correlación de D4 de V1 y la V2	92
Tabla 39.	Prueba de correlación de D5 de V1 y la V2	94
Tabla 40.	Prueba de correlación de V1 y la D1 de la V2	95
Tabla 41.	Prueba de correlación de V1 y la D2 de la V2	97
Tabla 42.	Prueba de correlación de V1 y la D3 de la V2	98
Tabla 43.	Prueba de correlación de V1 y la D4 de la V2	100

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Gestión de Recursos Financieros según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06.	64
Figura 2. La planificación de los recursos financieros según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06	65
Figura 3. La responsabilidad de la comisión de recursos financieros según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06	66
Figura 4. El desarrollo de acciones según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06	67
Figura 5. La ejecución de gastos según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06	68
Figura 6. La evaluación y presentación del informe según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06	69
Figura 7. El mantenimiento del local escolar según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06	70
Figura 8. La programación del mantenimiento según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06	71
Figura 9. La ejecución de cierre del mantenimiento según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06	72
Figura 10. La evaluación del mantenimiento según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06	73
Figura 11. Los procesos transversales durante el mantenimiento según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06	74
Figura 12. La gestión de recursos financieros y el mantenimiento del local escolar según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06	75
Figura 13. La planificación de recursos financieros y el mantenimiento del local escolar según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06	76

Figura 14.	La responsabilidad de la comisión de RR. FF. y el mantenimiento del local escolar según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06	77
Figura 15.	El desarrollo de acciones y el mantenimiento del local escolar según los docentes de las instituciones educativas de la UGEL06	78
Figura 16.	La ejecución de gastos y el mantenimiento del local escolar según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06	79
Figura 17.	La evaluación y presentación del informe y el mantenimiento del local escolar según los docentes de las instituciones educativas de la UGEL06	80
Figura 18.	La gestión de recursos financieros y la programación del mantenimiento del local escolar según los docentes de las instituciones educativas de la red 3 de la UGEL06	81
Figura 19.	La gestión de recursos financieros y la ejecución y cierre del mantenimiento del local escolar según los docentes de las instituciones educativas de la UGEL06	82
Figura 20.	La gestión de recursos financieros y la evaluación del mantenimiento del local escolar según los docentes de las instituciones educativas de la UGEL06	83
Figura 21.	La gestión de recursos financieros y los procesos transversales del proceso de mantenimiento del local escolar según los docentes de las instituciones educativas de la UGEL06	84

Resumen

La investigación titulada “Estilos de liderazgo directivo y emprendimiento según docentes de la Red 07 de la N° 01, San Juan de Miraflores – 2014, se realizó en el marco del análisis de las variables que inciden en el desarrollo de las instituciones educativas. La investigación es de tipo sustantivo, ya que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos y en este caso la presente investigación intenta describir, explicar, predecir o anticipar hechos de la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que nos permitan organizar un teoría científica.

El diseño es no experimental, del sub tipo de diseño correlacional. En esta investigación no se han manipulado deliberadamente las variables, lo que se ha realizado es observar los fenómenos tal y como se han dado en su contexto natural, para después realizar el proceso de analizarlos.

Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento dos cuestionarios que fueron aplicados a una muestra representativa de 120 docentes de tres instituciones educativas. Los instrumentos empleados fueron, por un lado, el primero de escala de liderazgo directivo (Campos, 2012) y el segundo uno estandarizado de la autoevaluación de las cualidades emprendedoras personales, ambos instrumentos presentaron validez y confiabilidad estadística. Los resultados se obtuvieron por el tipo de estadístico Rho de Spearman, Los hallazgos del estudio permitieron establecer la existencia de relación significativa y directa entre las variables.

La investigación demuestra que existe una relación directa y significativa entre liderazgo directivo y emprendimiento, éstas se relacionan positivamente con el emprendimiento, según la percepción d los docentes en la Red 07 de la UGEL 01 de distrito de Villa María del Triunfo, 2014.

Palabras claves: Liderazgo, Democrático, emprendimiento, logro, afiliación.

Summary

The research entitled "Styles of managerial leadership and entrepreneurship according to teachers of Network 07 of No. 01, San Juan de Miraflores - 2014, was carried out within the framework of the analysis of the variables that affect the development of educational institutions. The investigation is of a substantive type, since it tries to respond to the theoretical or substantive problems and in this case the present investigation tries to describe, explain, predict or anticipate facts of the reality, with which it goes in search of principles and general laws that allow us to organize a scientific theory. The design is non-experimental, of the sub type of correlational design. In this research, the variables have not been deliberately manipulated, what has been done is to observe the phenomena as they have occurred in their natural context, and then carry out the process of analyzing them. As a data collection technique, the survey was used and as an instrument two questionnaires were applied to a representative sample of 120 teachers from three educational institutions. The instruments used were, on the one hand, the first scale of managerial leadership (Campos, 2012) and the second standardized self-assessment of personal entrepreneurial qualities, both instruments presented validity and statistical reliability. The results were obtained by Spearman's type of Rho statistic. The findings of the study allowed to establish the existence of a significant and direct relationship between the variables. Research shows that there is a direct and significant relationship between managerial leadership and entrepreneurship, these are positively related to entrepreneurship, according to teachers' perception in Network 07 of UGEL 01 of Villa María del Triunfo district, 2014.

Keywords: Leadership, Democratic, entrepreneurship, achievement, affiliation.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Nacionales

Campos (2012) Realizó el estudio de investigación sobre: *“Estilo de Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una Institución Educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao”* en el que establece la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla, Región Callao, el diseño de investigación fue el correlacional. Los participantes fueron 100 docentes, padres de familia y estudiantes. Los instrumentos empleados fueron la escala de liderazgo directivo (Ruiz, 2009) que medía las dimensiones autocrático, democrático y liberal y el cuestionario de clima organizacional (Berrocal, 2007) que media las dimensiones identidad, integración y motivación institucional. Ambos presentaron validez y confiabilidad estadística. Se puede apreciar que los hallazgos del estudio establecieron la existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional. En cuanto a las conclusiones se destaca que: El liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los grupos de docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.

Ruiz (2011) Ejecutó la investigación relacionada al tema: *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte*. En ella explica la influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte. Es un tipo de investigación básica y de nivel correlacional-causal. Como técnica de colecta de datos aplicó la encuesta y como instrumento un cuestionario que fue aplicada a una muestra representativa de docentes (175) de tres instituciones educativas, cuya información permitió mediante el modelo de regresión lineal múltiple probar las hipótesis planteadas. Como parte del estudio determinaron la correlación de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima

Norte, obteniendo como resultados que la correlación es 0,57 y 0,56 respectivamente. Asimismo, la prueba de hipótesis determino que la hipótesis principal: Los estilos de liderazgo de los directores influyen en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte, es verdadera ($P = 0,00 < 0,05$).

En esta investigación se aprecia que dentro del estilo de liderazgo transformacional, las sub dimensiones, influencia idealizada y estimulación intelectual influyen significativamente en la eficacia de las instituciones educativas; al igual que las sub dimensiones, recompensa contingente y dirección por excepción activa del estilo de liderazgo transaccional influyen significativamente. Además que el estilo de liderazgo del director influye significativamente en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte. También se afirma que el estilo de liderazgo transformacional del director influye Significativamente en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte. Del mismo modo, se aprecia que el estilo de liderazgo transformacional del director influye significativamente en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte, en su dimensión institucional.

También se afirma que el estilo *de* liderazgo transaccional del director influye Significativamente en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte, en su dimensión pedagógica. Asimismo se afirma que el estilo de liderazgo transaccional del director influye Significativamente *en* la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte, en su dimensión institucional.

Del mismo modo se afirma que el estilo de liderazgo transformacional del director influye Significativamente en la eficacia de las instituciones educativas *del* Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte. Asimismo se afirma que el estilo de liderazgo transaccional influye significativamente en la eficacia de las

instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte. También se demostró que los dos estilos, tanto transformacional como transaccional influyen significativamente en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte.

Gamarra (2011) presentó *“Estilos de gestión de los directivos y su relación con la calidad de la conducción de las instituciones educativas de ex variante técnica de la UGEL N° 03 de Lima.”* La relación existente entre los estilos de gestión de los directivos y la calidad de la conducción de las instituciones educativas de Ex Variante Técnica, de la UGEL 03 de Lima; es lo que la investigación explica. En la metodología de investigación, se utilizó, el de investigación básica; diseños no experimental y transversal, así como un esquema descriptivo correlacional. Las instituciones educativas referidas, tienen sus antecedentes en las Grandes Unidades Escolares de la década de los 50,60 y parte de los 70, actualmente denominadas emblemáticas; remodeladas modernizadas y reequipadas.

Como técnica de colecta de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario; aplicado a una muestra representativa de 36 docentes y 283 alumnos; del Rosa de Santa María (Breña); Miguel Grau (Magdalena del Mar) e Hipólito Únanle (Lima Cercado). La exploración de los estilos de gestión educativa como herramienta evaluativa constó de dos dimensiones básicas: estilos transformacionales y estilos transaccionales. Se evaluó la correlación conjunta de los estilos de gestión con la calidad de la conducción de las instituciones educativas de Ex Variante Técnica UGEL 03 de Lima. Hallándose una correlación de 0.976 y un coeficiente de determinación del 0.953.

Se puede apreciar que en esta investigación, el estilo de gestión más utilizado por las instituciones educativas ya referidas es el transformacional (0.885) seguida del transaccional (0.942). La institución educativa que utiliza mejor el transformacional es el Rosa de Santa María (0.520); seguida del Miguel Grau (0.917) y finalmente el Hipólito Únanle (0.959).

Asimismo se aprecia que en las instituciones educativas investigadas se acepta que los estilos de Gestión de los Directivos se relacionan con la Calidad de la Conducción de las Instituciones Educativas de ex Variante Técnica de la UGEL N° 03 de Lima, eso lo demuestran los índices estadísticos donde se halló una correlación, directa y significativa, de 0.976

Del mismo modo se puede comentar que el estilo de gestión que más utilizan los Directores en las instituciones educativas de Ex Variante Técnica es el Estilo de Gestión Transformacional y que la institución educativa de Ex Variante técnica que utiliza mejor el estilo de gestión Transformacional es la institución educativa Rosa de Santa María (0.520); le sigue la I.E. Miguel Grau (0.917), y finalmente, la I. E. Hipólito Unanue (0.959).

Quispe (2011) publicó *“Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010”*. Estudiando la relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL N° 01 San Juan de Miraflores en los años 2009 y 2010. El objetivo general fue demostrar que en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010, existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente. Los objetivos específicos fueron demostrar: que en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador existe relación de liderazgo autoritario del director y el desempeño docente, asimismo, que en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador, existe relación entre el estilo de liderazgo democrático del director y el desempeño docente, y, finalmente, que las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador, existe relación entre el estilo de liderazgo liberal del director y el desempeño docente. Para responder a las interrogantes planteadas como problema de investigación y cumplir con los objetivos de esta investigación, elaboraron cuatro encuestas dirigidas a los docentes y alumnos. Las muestras fueron: 156 docentes y 364 alumnos de ambas poblaciones.

Del resultado de los datos, se concluye que existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente. Se puede precisar, entonces, que los estilos de liderazgo del director influyen significativamente en el nivel básico alcanzando en la variable desempeño docente, es decir, a mayores valores en la aplicación de un buen estilo de liderazgo del director se obtienen valores altos en el nivel de desempeño de los docentes. El estilo de liderazgo que predominó fue el autoritario, seguido del estilo democrático y liberal. Los resultados indican que estos estilos se aplican en el nivel regular. Ante estos resultados podríamos comentar que ello explica la deficiencia de los directores en practicar con claridad el estilo de liderazgo democrático permitiendo que otros estilos influyan en su gestión. Por tanto, como el 41% de los docentes se ubica en los niveles competente y destacado y el 59% en los niveles bajos, es necesario que el director incida con mayor claridad en la aplicación del estilo de liderazgo democrático, porque es el estilo que alcanzó el más alto grado de correlación en comparación con los demás estilos. Este resultado tiene una gran importancia como información y le da una relevancia a la investigación como aporte al logro de objetivos institucionales que constantemente buscan los entes educativos.

Sorados (2010) Sustentó: *“Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión Educativa”* Este trabajo de investigación describe y explica las variables Liderazgo y Calidad de la gestión educativa, un tipo de investigación Básico, Diseño No Experimental y de nivel descriptivo- correlacional, donde se determina el grado de influencia entre Liderazgo y Calidad de la gestión educativa. De la Prueba estadística se puede afirmar que un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la Gestión educativa de las Instituciones educativas de la UGEL 03- Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009. La correlación conjunta fue de 0.949. La dimensión que más influencia en la Calidad de la Gestión Educativa, es el Pedagógico (0.619), presentado una correlación parcial de 0.937. El que nos influye es lo Institucional ($p = 0.041$), con una correlación parcial de 0.461.

Con los resultados antes mencionados se puede comentar que es muy importante el liderazgo de los directores ya que como cabeza de las instituciones influyen de manera muy puntual a que estas brinden un servicio de calidad que los usuarios esperan. Ya que el liderazgo marca pautas muy precisas en todos los agentes de la comunidad educativa.

Internacionales

Horn (2013) Presentó: "*Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje*". El objetivo de esta tesis es determinar el efecto del liderazgo directivo en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Para ello trabajaron con un modelo aportado por la bibliografía internacional, que postula que el liderazgo directivo influye en el rendimiento de los estudiantes de manera indirecta, esto es, mediado por el trabajo de los docentes. En otras palabras, el liderazgo, a través de ciertas prácticas o comportamientos de los directivos, influye en el trabajo de los docentes, y desde ahí, en el de los estudiantes.

Esta investigación busca: Determinar los efectos del liderazgo directivo en las variables mediadoras del desempeño docente y en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, en el marco del contexto escolar chileno. Básicamente se trata de un estudio de tipo no experimental, de carácter cuantitativo, que revisa el efecto del liderazgo en las variables mediadoras del desempeño docente y en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Las cifras entregadas por esta investigación también son coherentes con las investigaciones sobre eficacia escolar, que señalan que el conjunto de factores intra-escolares identificados como eficaces (diez factores en el caso iberoamericano), explicarían como máximo un 20% de la varianza de resultados entre escuelas. Al mismo tiempo sabemos que de todos esos factores, lo que ocurre en las aulas, donde se expresa el factor docente, es lo que tiene mayor incidencia, seguido por el factor liderazgo.

Por lo expuesto se puede comentar que es de vital importancia el liderazgo tanto de directivos como de docentes en la mejora de los aprendizajes de los

estudiantes, ya que el desempeño docente está íntimamente relacionado con el liderazgo de los directivos y estos a su vez influyen en los mismos estudiantes, permitiendo que se cumplan los objetivos finales de toda programación educativa.

Campos y Méndez (2012) publicaron: “*La enseñanza del emprendimiento a partir del aprendizaje basado en problema en la educación media técnica*”. La presente investigación busca contribuir al mejoramiento de la calidad de los procesos escolares desarrollados para el fomento de una cultura emprendedora que facilite la formación de estudiantes emprendedores en la educación media técnica. Para ello, se realizó la caracterización del estado actual de la enseñanza del emprendimiento a partir del análisis de las principales tendencias teóricas e investigativas relacionadas con el tema, los documentos normativos y la indagación sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje del emprendimiento en la Institución Educativa Ciudadela Siglo XXI (Florencia-Caquetá) y, posteriormente, la consolidación de las orientaciones didácticas. La investigación es de carácter descriptivo – interpretativo e hizo uso de la complementariedad de los métodos cualitativos y cuantitativos.

Los principales resultados de la identificación del estado actual del problema evidenciaron una tendencia economicista del emprendimiento y su enseñanza, procesos de enseñanza y aprendizaje influenciados por tendencias tradicionales y de la escuela activa; se reflejó además, una perspectiva técnica del currículo institucional, como respuesta a los criterios normativos nacionales y a las divergencias entre el currículo propuesto y el desarrollado. La formación de ciudadanos emprendedores es reconocida por esta investigación como una prioridad que debe ser asumida por las instituciones educativas, por cuanto es una vía para generar cambios sociales que contribuyan a la creación de una cultura del emprendimiento que logre trascender los procesos eficientistas, centrados en la perspectiva de concentración de riqueza individual, que hoy caracterizan su enseñanza dentro de la escuela. Esta investigación nos permite comentar que es importante el aporte de la misma, porque la enseñanza del emprendimiento debe focalizarse en la resolución de problemas contextualizados para docentes y estudiantes y este proceso de resolución de problemas debe

permitir compartir y desarrollar significados, transformar la clase en una comunidad de aprendizaje y desarrollar en los estudiantes un discurso calificado para argumentar y proponer soluciones, en su vida diaria.

Arteaga y Lasio (2011) Publicaron "*Educación en emprendimiento en la universidad ecuatoriana: Estado y oportunidades de mejora*" Este informe da a conocer la oferta de educación en Emprendimiento en las universidades ecuatorianas reconocidas por el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP). Entre Noviembre de 2008 y Mayo 2009, un equipo de investigadores entrevistó a representantes de cada una de las 73 universidades legalmente autorizadas por el CONESUP a impartir educación a nivel de pregrado y postgrado, respecto a los programas en Emprendimiento que estaban ofreciendo, sus objetivos de aprendizaje, las herramientas de enseñanza y evaluación utilizadas, la composición del cuerpo docente, los convenios y/o alianzas y el modelo de enseñanza/aprendizaje aplicado. De ellas, 52 universidades (71%) indicaron que dictaban programas de educación en Emprendimiento, 6 universidades (8%) no ofrecían programas de educación en Emprendimiento y 15 universidades (21%) no remitieron la información solicitada.

En total los representantes académicos entrevistados reportaron 348 alternativas de capacitación en Emprendimiento, de las cuales una vez evaluados sus objetivos de enseñanza, se encontraron 113 alternativas con enfoque en educación en Emprendimiento, 193 con enfoque en Gestión (Proyectos, Estrategia, Marketing, Administración, entre otras), y en los 42 casos restantes no fue posible realizar una clasificación por carecer de una descripción completa de los objetivos de aprendizaje. Un programa se consideraba con "real enfoque en Emprendimiento", si sus objetivos tenían relación con el proceso de emprender (crear una empresa, el uso de herramientas como plan de negocio, propuesta de valor y modelo de negocio, habilidades, características y competencias emprendedoras, etc.). Se puede apreciar que esta investigación nos describe como se presenta la realidad educativa en el país ecuatoriano respecto a la alternativa educativa ligada al emprendedurismo que pueda preparar a los usuarios a adquirir capacidades para crear empresas, generar ideas de negocio y

mejorar los negocios ya constituidos, como una herramienta muy importante para enfrentar a los retos de la vida diaria.

Lasio, Arteaga y Caicedo (2009, 2010) informaron en los estudios GEM Ecuador 2008 y 2009 que la educación en Emprendimiento y creación de negocios incide favorablemente en la intención de emprender, especialmente en aquellos emprendedores que se capacitaron durante sus estudios primarios y secundarios, y además, que el estar expuesto a algún tipo de educación en Emprendimiento influye en la percepción de poseer los conocimientos y habilidades necesarias para crear un negocio. El 34% de los emprendedores ecuatorianos recibieron algún tipo de capacitación en creación de empresa, la mayoría en la secundaria o en la universidad. Los más jóvenes reportaron mayores índices de entrenamiento. El entrenamiento en la creación de empresas incidió también en la proporción de emprendedores por oportunidad (Lasio, Arteaga & Caicedo, 2010).

Con ello se puede comentar que, dada la evidencia de que la educación en Emprendimiento fortalece las competencias y habilidades de los emprendedores actuales y potenciales, corresponde conocer qué opciones de capacitación en Emprendimiento tienen los ecuatorianos que han culminado su bachillerato, y van a iniciar sus estudios universitarios, que han finalizado el pregrado y están interesados en estudiar un postgrado, o que simplemente desean actualizar sus conocimientos, esta propuesta de apostar por el emprendimiento se va a ver reflejada en la incidencia de creación de empresas en un futuro muy próximo que se sería importante seguir con las estadísticas.

1.2. Fundamentacion científica, teorica

El nuevo ordenamiento mundial donde las fronteras se han diluido, para permitir una mayor comunicación y flujo de información entre todos, exige a la educación nuevos objetivos o propósitos, ello se convierte entonces en política de estado, las fronteras de los países no están delimitadas como antes, es decir, ya no constituyen unas barreras. Todo lo contrario, se dan las pautas para

intercambiar la información, el capital económico, la política, las relaciones sociales y la cultura. Entonces es cuando la educación deberá responder a ciertas exigencias, es por ello que en nuestro país en el Diseño Curricular Nacional se plantean propósitos para encaminar una educación renovada que ayude a construir, una sociedad integrada, fundada en el dialogo, el sentido de pertenencia y la solidaridad y un Estado moderno, democrático y eficiente: posibilitando que el país cuente con ciudadanos participativos, emprendedores, reflexivos, propositivos, con capacidad de liderazgo e innovación.

El DCN (2009, p. 23) en cuanto a uno de los propósitos de la educación menciona, Propósito 8: “Desarrollo de la capacidad productiva, innovadora y emprendedora; como parte de la construcción del proyecto de vida de todo ciudadano”

Evolución del Liderazgo

La evolución del liderazgo tiene antecedentes en época de los griegos, en la Iliada de Homero, se estudia a partir de la estrategia militar, la cual lo conduce a la excelencia del guerrero, con Platón en el diálogo La República, el ideal de líder es la fortaleza, astucia y habilidad para mantener una apariencia, asimismo, no todo el mundo desempeña el liderazgo, describe al líder como un armonizador de personas, mejora al que dirige siendo un individuo con cualidades intelectuales únicas.

Por su lado Sócrates, citada por Bautista (2008, p. 112) menciona que “el líder se distingue por ciertos talentos, los cuales se refinan con una educación media teniendo como resultado la sabiduría”. Mientras que Tomas de Aquino, en el siglo XIII presenta una visión cristiana del mundo, centrada en Dios relacionada con el rey, siendo el rey un maestro de virtudes que se acerca al ideal de una unión autosuficiente y próspera de individuos para vivir de manera óptima. Nicolás Maquiavelo, citada por Bautista (2008, p. 112) refiere: “su príncipe tiene las cualidades de liderazgo que son: parecer ser bueno, clemente, leal, humano, sincero, religioso y perdonar para que cuando se necesite ser de otro modo se pueda cambiar, teniendo como finalidad el poder, el orden y la estabilidad”.

A fines del siglo XIX y principios del siglo XX el liderazgo ha sido estudiado a partir de diversas teorías psicológicas, sociológicas, administrativas, cada una de ellas ha puesto énfasis en ciertos aspectos que hacen del estudio del liderazgo, en su momento histórico, una particularidad en evolución del mismo.

Conforme avanzó el siglo XX, el enfoque de las investigaciones sobre el liderazgo cambió de la explicación del porqué de la aparición de unos cuantos grandes líderes a la identificación de los rasgos de liderazgo en situaciones organizacionales. Durante el siglo XX, la aparición de las grandes empresas y organizaciones gubernamentales demandó la redefinición del liderazgo, debido a que muchas personas se estaban encontrando a sí mismas en una posición de liderazgo. Descubrir los rasgos asociados con el éxito en el liderazgo se convirtió en el objetivo de las nuevas investigaciones.

Teorías de los estilos de liderazgo

Son las teorías que estudian el liderazgo en términos de los estilos de comportamiento del líder en relación a sus subordinados, es decir, son maneras como el líder orienta su conducta. Teniendo en cuenta que a falta de un concepto único acerca del tema, se presentan a continuación definiciones realizadas por investigadores que lo han tratado de manera amplia y acertada, con la finalidad de demostrar los distintos enfoques sobre estilos de liderazgo, que en sus características principales se encuentran en función de la forma, comportamiento o contexto, conductas relativamente estables o comunes que engloban a todos los tipos de líderes. Pertinentemente con esta apreciación, citamos a continuación un conjunto de autores que definen estilos de liderazgo:

Los estilos de liderazgo son definidos por reconocidos investigadores como Stoner, quien argumenta que “son patrones de conducta que prefieren lo líderes para influir en los Colaboradores y dirigirlos”. (1996, p. 518).

Por su parte, Lorenzo (1999, p.70), señala que “el estilo son las distintas maneras en que las personas perciben la realidad”.

Mientras que, Madrigal (2005, p. 76), considera que estilo de liderazgo es el “modo o manera de comportarse en una determinada situación”.

Sin embargo, Davis (1993, p. 14) opina que “el estilo de liderazgo es el conjunto total de acciones de liderazgo, tal como es percibido por los empleados, estas varían según la motivación, el poder o la orientación que tenga el líder hacia la tarea o las personas”

Madrigal (2005) por su parte señala que:

El estilo de liderazgo se refiere al patrón típico de conducta que adopta el líder o el directivo con el propósito de guiar a sus trabajadores para que alcancen las metas de la organización. El estilo está basado en las experiencias, el género, la educación y la capacitación y en el estímulo que motiva al líder en diferentes circunstancias (p.76).

Las definiciones presentadas líneas arriba comparten algunas características en común: la forma de comportarse o relacionarse con el contexto grupal, capacidad para influenciar al grupo y logro de alcanzar objetivos, tareas o metas.

Se hace referencia a tres estilos de liderazgo: autoritario, democrático y liberal. En 1939 White, Lippitt y Lewin efectuaron un estudio para verificar el impacto causado por tres estilos diferentes de liderazgo en niños de diez años, orientados hacia la ejecución de tareas. Para comprobar esta teoría, los niños fueron divididos en cuatro grupos. Cada seis semanas la dirección de cada grupo era asumida por líderes que utilizaban tres estilos diferentes: el liderazgo autoritario, el liderazgo democrático y el estilo liberal (*laissez-faire*).

Para Davis, (citado por Rincón Chahuillco), el “estilo de liderazgo es considerado como el conjunto total de acciones del liderazgo, tal como es percibido por los empleados, estas varían según la motivación, el poder o la orientación que tenga el líder hacia la tarea o las personas”. En esta definición el

estilo de liderazgo se presenta en dos tendencias, la orientación hacia la tarea y hacia el potencial humano, sin embargo actualmente toma vigencia la integración de ambos enfoques, en procura de sincronizar los propósitos

Por tanto el estilo de liderazgo, es el comportamiento que asumen los líderes y que lo llevan a ejercer dominio sobre los demás, a través de las diversas relaciones directas con el grupo, al igual que es considerado medio para la intervención y autogestión de las organizaciones. Entonces el estilo de liderazgo se refiere a una serie de comportamientos relativamente duraderos en la forma de dirigir, que caracterizan al gerente y en las escuelas al director. Por ende, el estilo de liderazgo es determinante para lograr la excelencia.

Según Kurt Lewin, Ronald Lippitt y Ralph K. White hay tres estilos de liderazgo: El estilo democrático participativo. Liderazgo orientado al grupo. Se fomenta la participación del equipo en la toma de decisiones. Rincón, Lewin, Kart; Lippitt, Ronald y White, Ralph K. 1 943.

Estilos de liderazgo

El estilo autoritario o autocrático. Liderazgo orientado a la tarea y la acción. Todas las decisiones se toman por el directivo en un ambiente de disciplina extrema. Se prima la disciplina, la obediencia al líder y la eficacia.

El estilo concesivo-liberal. La actividad directiva real del líder se mantiene en grado mínimo con escasa supervisión. Es decir, las funciones del líder son dispersas en los componentes del grupo. Se delega, la autoridad en los miembros con libertad absoluta para tomar decisiones. Con estos tres estilos básicos se muestra los estilos que deben aplicar los docentes en las aulas como líderes que dirigen grupos humanos, y que, por lo general, el estilo de liderazgo democrático no siempre es el mejor. A veces hay excepciones y es necesario que los profesores identifiquen cuando deben utilizar un estilo diferente.

A su vez, Delgado (2002) en su obra *Educación participativa*, nos dice que:

La realidad práctica del liderazgo es uno de los más importantes objetos de estudio por parte de las ciencias de la conducta. Los gerentes administradores y dirigentes en general se hallan enfrentados a diferentes problemas en el liderazgo: asumir responsabilidades y compartirlas, delegar autoridad, fijar objetivos, controlar el trabajo, organizar actividades en grupo, dirimir conflictos interpersonales. (p, 67)

Es notorio que tengamos en cuenta que el único liderazgo verdadero es el democrático, en vista que es aquel que fluye de las necesidades e intereses del grupo y son canalizados por el conductor. Entonces podemos entender que no haya “liderazgo ciego” (autoritario o autocrático), porque sería simple manipulación consentida por los integrantes del grupo. De la misma manera hay lo que algunos autores denominan liderazgo anárquico

A la fecha los estudiosos del comportamiento humano dentro de las organizaciones asemejan ideas en dividir el liderazgo en tres categorías: Autocrático o coercitivo, Laissez Faire o permiso y el Democrático, sin embargo en los últimos años se habla con insistencia del liderazgo situacional o contingencial. Estas categorías están determinadas por varias razones, la actitud que asume el líder hacia el grupo y la naturaleza de la situación en la cual se involucran.

Lussier (2008) Considera:

“El estilo de liderazgo es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos que los líderes usan cuando interactúan con sus seguidores. Aunque un estilo de liderazgo se compone de rasgos y destrezas, el elemento fundamental es el comportamiento, pues es el patrón de conducta relativamente constante que caracteriza al líder” (p, 65)

Principales enfoques teóricos acerca del liderazgo

Para esta investigación resulta importante contar con los distintos enfoques con que brinda la teoría y principios del liderazgo, entre muchos de ellos destaca

Castro (2007) quien para el son:

Enfoque de los rasgos

Esta escuela ha tenido un auge muy importante en el período comprendido entre los años 1920 y 1950 y resurgió a partir de la década de 1990 hasta la actualidad, tras un período de casi total inactividad. Planeta Bass (1990) citado por Castro (2007, p. 36), indica que este enfoque se enmarca dentro de las denominadas teorías del gran hombre que sugieren que ciertas características estables de las personas (rasgos) diferencian a quienes pueden considerarse líderes de aquellos que no lo son.

Enfoque conductual

Esta Escuela presentó una actividad considerable entre los años 1950 y 1960. Se dirige principalmente en el análisis de las conductas de los líderes y en relación entre éstas y el liderazgo efectivo. Por ello el planteamiento conductual planteado por Day (2002), para estudiar el liderazgo presupone que los comportamientos del líder más que las características de su personalidad, son los elementos que mayor efecto producen sobre sus seguidores. Aun cuando los estudios de la Ohio State University y la University of Michigan difieren, ambos se centran en dos aspectos de un gerente: preocupación por la gente y preocupación por el desempeño.

Enfoque situacional

En esta escuela existen un conjunto de teorías que hacen hincapié en el contexto situacional. Se basan en la idea de que los diferentes patrones de conducta pueden ser efectivos en diferentes situaciones, pero que una misma conducta no es óptima para todas ellas. Por lo tanto un líder efectivo tiene que adaptar su estilo de liderazgo según la situación para que sus acciones resulten efectivas.

En este enfoque las teorías más usadas según Gorrochotegui A (1997) son:

Teoría del liderazgo situacional

Teoría de la contingencia

Teoría del camino-meta

Teoría del Intercambio líder – seguidor.

En todas las teorías según éste enfoque, el mejor estilo será el que tenga en cuenta la situación del grupo a partir de su grado de competencia y motivación.

Teoría de Liderazgo

Según el Diccionario de la Lengua Española (2010 p. 323), liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad.

El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1995 p.231), lo define como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos". Los autores precedentes argumentan que el líder es una figura que tienen presencia en aspectos muy importantes de la vida de los individuos y marcan las pautas de las actividades como guías o referentes, no solo de manera individual, sino también con mayor alcance como por ejemplo a grupos políticos, religiosos y otros, también se puede añadir a grupos deportivos y en nuestro caso a las colectividades educativas.

Liderazgo se define como la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, ello puede ser aplicado en distintos contextos y tareas, contando éste con un carácter circunstancial dependiendo de las actividades, conocimientos y habilidad que utilice para hacerlo productivo.

Para Maxwell (2011):

“El líder genuino se reconoce porque de alguna manera su gente demuestra consecuentemente un rendimiento superior” Con ello el autor nos indica que el liderazgo, en esencia busca influir hacia otras personas buscando su mejora personal y que se plasma e n

un rendimiento mejor que cuando no estaban influenciados por el líder. (p, 77)

Chiavenato (2006 p.56) aporta: “La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”

Kotter (1998) Afirma: “El liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines”.

Podemos apreciar que tanto Chiavenato como Kotter, coinciden que el liderazgo principalmente busca la consecución o el logro de uno o diversos objetivos no tanto individuales sino grupales o de la organización. Eso puede estar reflejado tanto en una empresa que persigue fines de lucro como en una escuela cuyo objetivo básico es la mejora personal de sus estudiantes y por ende de sus comunidad.

Para Senge, citado por Berentein (2013):

El liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades.

Gibb “El liderazgo se da en grupos cuyos miembros satisfacen las necesidades individuales gracias a la interacción con otros”.

Senge y Gibb, concluyen que la acción del liderazgo se da en grupos cuyos miembros satisfacen las necesidades individuales gracias a la interacción con otros y que dicha acción implica aprender a moldear el futuro. Para ello existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias, esta es una de las principales características también del emprendedor que ante algún problema lo toma como una buena oportunidad.

Stoner (1996.p132) “Proceso de dirigir e influenciar en las actividades con relación a las funciones de los miembros de un grupo.”

Finalmente, Lewin (1940) referido por Foladori (2011, p. 3) argumenta el liderazgo como: “el proceso mediante el cual un miembro del grupo (su líder) influye a los otros miembros hacia el logro de objetivos específicos grupales”. En ese sentido, se plantea la necesidad de ordenamiento, lo cual está en la naturaleza misma de la masa, quienes verán en la figura del líder la función necesaria, para direccionarlo.

Stoner, anota que el líder cumple un papel muy importante en el logro de los objetivos grupales ya que su influencia es vital para que esos objetivos se realicen. Por tanto, partiendo de los conceptos anteriores y basándonos en lo que hasta aquí se ha planteado, podemos comprender al liderazgo de la siguiente manera: Todo aquel proceso de influir sobre las personas para que intenten con buena voluntad y entusiasmo el logro de las metas de la organización. Resulta necesario alentar a las personas no sólo a desarrollar buena voluntad para trabajar sino también una disposición de hacerlo con honestidad, intensidad y confianza. En el campo educativo entonces es muy importante y primordial que tanto docentes como los directivos tengan esmero y cuidado en el papel de líderes que les corresponde asumir para que los seguidores en quienes se va a influir tengan pleno convencimiento de lo que van a realizar y que los objetivos y propósitos institucionales se puedan cumplir.

Emprendimiento

Bases teóricas de Emprendimiento

A lo largo de la historia, el hombre ha atravesado períodos de progreso y de cambio en su sociedad. Actualmente el mundo está modificándose velozmente, y los fenómenos de desempleo y exclusión están siendo cada vez más preocupantes, sobre todo en países como el nuestro. Ante esta falta de empleo comienza a vislumbrarse como una oportunidad el autoempleo, es decir la propia generación de trabajo.

En consecuencia, el concepto de emprendimiento, si bien ha sido importante a través del tiempo, últimamente ha cobrado mayor relevancia para nuestra sociedad. Por ello muchos investigadores entienden al emprendimiento como una respuesta a las nuevas exigencias de un mundo cada vez más cambiante.

de emprendimiento

Varios autores han definido la palabra emprendimiento, a continuación presentamos algunas de ellas Kundel, (1991):

“La actividad emprendedora es la gestión del cambio radical y discontinuo, o renovación estratégica, sin importar si esta renovación estratégica ocurre adentro o afuera de organizaciones existentes, y sin importar si esta renovación da lugar, o no, a la creación de una nueva entidad de negocio”

Aquí se puede entender que el emprendedor es aquella persona que busca cambios en su vida sin importar necesariamente si esos se dan en el ámbito económico. (p, 20)

Kundel afirma que la actividad emprendedora implica cambios en el individuo y que estos cambios no necesariamente están vinculados a la creación de un negocio o empresa, sino en todo tipo de actividades humanas.

Stevenson (2000) “Emprender es perseguir la oportunidad más allá de los recursos que se controlen en la actualidad” Entonces, el emprendedor es aquel

que imagina un mundo mejor y se atreve, con sus acciones cotidianas a construirlo para sí y para otros. Sin esperar ayuda del Estado o la sociedad. Es aquel que al satisfacer sus necesidades vitales (alimento, salud, abrigo) y superiores (felicidad, trascendencia, pertenencia y reconocimiento) desarrolla su autonomía, su autoconfianza y su inteligencia (cognitiva, emocional, espiritual). Y así logra trascender. El emprendedor es aquel que a través de su trabajo y de sus iniciativas empresariales, familiares, sociales, culturales, políticas y otras, genera riqueza y valor positivo para la sociedad, basándose en su libertad, razón y productividad, Por tanto nuestro concepto de emprendedor es más amplio que el comúnmente asociado con generación de empresa, incluyendo en este a los emprendedores del arte, sociales, de la educación, del deporte, de la ciencia, de las organizaciones privadas y públicas.

Emprendedor, es aquel que a través de la innovación dinamiza la economía e impulsa el desarrollo; con su actitud ética y su compromiso renueva la política; y con su responsabilidad social y ejemplo edifica nuevos valores de autonomía y no de dependencia en una nueva sociedad. Por eso decimos que no es emprendedor el que roba, el que hace leyes para su beneficio, el que estafa, el que contamina, el que negocia con artefactos que causan daño o muertes.

La educación emprendedora ha de ser una educación abierta al ámbito internacional, que le permita comunicarse con personas de todo el mundo, pensar junto a otros sobre las soluciones a los principales problemas del mundo (pobreza, corrupción, medioambiente, etc.), establecer lazos de solidaridad a escala global y generar mecanismos internacionales que impulsen el desarrollo emprendedor de todos los países, particularmente de los llamados en vías de desarrollo.

Emprender es realizar acciones para transformar una idea, sueño o deseo en una realidad que nos genere un beneficio o satisfacción. Todos podemos tener una idea o un motivo de logro, pero no todos llegamos a ser emprendedores, es decir, no todos hacemos realidad nuestra idea.

Quién es un emprendedor/a

El emprendedor es una persona que hace que las cosas sucedan. Toma acción, sin miedo pero con una buena estrategia e inteligencia. Aprende de sus errores y no tiene miedo de cometerlos, pero mejora cada vez. Confía en su inteligencia y no duda en pedir ayuda si la necesita. No requiere de educación tradicional, pero reconoce que si le ayuda. Sueña en grande (como un niño) y actúa consiente e inteligentemente (como un adulto) aplicando las herramientas y técnicas que ha adquirido a lo largo de su vida para alcanzar su éxito. Irradia energía y contagia su ilusión de cada día para lograr metas y generar compromiso con quienes le rodean desempeñándose como líder en su grupo.

Cualidades Emprendedoras

Las cualidades emprendedoras, pueden considerarse como la columna vertebral del emprendimiento de una persona. El Sr. Mc Ber y sus asociados durante los años 80 en el curso de una investigación sobre las actitudes empresariales realizadas en varios países de tres continentes (África, América y Asia), las descubrieron como una amalgama de más de 250 rasgos empresariales. Sin embargo el tema de cualidades emprendedoras no se circunscribe exclusivamente al ser empresario/a, toda persona tiene como parte de su estructura de personalidad fortalezas y debilidades, que hacen en su conjunto la base para tener o no éxito, en las actividades que realiza, independientemente de la naturaleza de la misma. Cuando lo que importa es lograr una mayor eficacia y eficiencia en el desempeño de una tarea, es necesario que los involucrados/as directa o indirectamente con la misma, analicen no sólo la función que se desempeña sino también las aptitudes y actitudes que se relacionan con el desempeño de la misma.

Múltiples investigaciones han mostrado la importancia que tiene la persona como factor primordial en el logro del éxito empresarial. Poco vale tener tecnología de última generación, infraestructura edilicia del mejor nivel, sino se cuenta con recursos humanos motivados y adecuadamente capacitados.

Toda persona tiene como parte de su estructura de personalidad fortalezas y debilidades, que hacen en su conjunto a lo que algunos autores han denominado como Cualidades Emprendedoras y que se las vincula con el éxito

Investigaciones y seguimiento realizados a personas exitosas que se desempeñaban en diferentes tareas, dieron como resultado una lista de características personales que se vinculan con un mayor nivel de logros. Las mismas investigaciones han demostrado que éstas están presentes, con mayor o menor nivel de desarrollo, en todos los individuos.

McClelland citado por **Kreitner & Kinicki** (1997), afirmó que la gran mayoría de la gente posee y exhibe una combinación de esas características. Algunas personas exhiben fuertes sesgos hacia una particular necesidad motivacional o mezcla de necesidades que afectan su comportamiento y su estilo gerencial de trabajo.

1.3. Justificación

Justificación practica

La presente investigación se justifica en la importancia que representa el hecho de asumir el liderazgo en los centros educativos y que ello consiste en hacerse cargo y responsabilizarse por una elevada misión, ya que diversos estudios sobre las prácticas de liderazgo del directivo escolar han demostrado que estas tienen efectos sobre el compromiso de los estudiantes con la escuela. No es muy fácil encontrar directores líderes, por su falta de iniciativa ello debido a que su tarea es la de obedecer y lograr que su personal se adhiera a los cambios, independientemente de su acuerdo o desacuerdo con los mismos, agregado a esto es el exceso de tareas administrativas que deben de cumplir.

Como diría Drucker (2003):

Necesitamos contar con personas capaces de hacer frente a los nuevos e incesantes desafíos que forman parte de la mayor

transformación de nuestra historia, en estos términos, la organización necesita transformarse, lo cual implica una adaptación continua y constante de sus miembros, tanto de manera individual como en la confluencia del vínculo que conforman.(p. 48)

La realidad que hoy viven las instituciones educativas, como organizaciones, ocurre en todo nuestro país donde encontramos directores con falta de un estilo de liderazgo adecuado. Un buen equipo directivo, con adecuado liderazgo puede conseguir una optimización de los recursos y unos resultados que ayudarán a que la escuela dé un mejor servicio a los estudiantes, a las familias y a la sociedad.

Justificación Teórica

El estudio es relevante en la medida que las exigencias con el paso del tiempo se vuelven más severas, estamos en la nueva de cambios violento de la tecnología el emprendimiento y la innovación y creatividad que ya algunas escuelas la han aplicado, a pesar de que aún son una minoría, han demostrado ser una herramientas valiosa y potente para que los directivos mejoren su fijación de metas, planificación autoconocimiento y la confianza en sí mismos que les permite reflexionar sobre su práctica profesional, su estilo de dirección y les ayuda a encontrar soluciones ante las dificultades y retos que deben afrontar en el ejercicio diario de sus responsabilidades.

Respecto al liderazgo, la teoría sostenida manifiesta que en la actualidad las organizaciones deben promover la alta competencia de los integrantes por ello la escuela a su vez cuenta con profesionales más eficientes y eficaces en la toma decisiones y más flexibles ante las situaciones de cambio, lo que sin duda es de gran valor en la compleja situación que vive actualmente el sector educativo. La relevancia de la investigación la podemos apreciar cuando se puede observar que las formas de usar el liderazgo directivo repercuten directamente en la comunidad educativa, especialmente en lo relacionado al emprendimiento y que ambos tienen vinculación con la mejora del proyecto de vida de los estudiantes.

Las conclusiones que la presente investigación genere podrán servir como fuente de información a otras investigaciones que al respecto se formulen, de la misma manera respecto al proceso metodológico y los instrumentos utilizados.

1.4. problema

Es una realidad que para enfrentar el mundo actual, globalizado y competitivo tenemos que estar preparados; sin embargo esto es aún más difícil para nuestros jóvenes escolares de zonas urbano- marginales, quienes tienen que enfrentarlo con las limitaciones en sus habilidades, características y aptitudes que poseen sus competencias. Estas limitaciones hacen que nuestros jóvenes estudiantes no estén preparados para desarrollar acciones e iniciativas orientadas a la auto generación de ingresos económicos, es decir a no desarrollar emprendimientos económicos que le ayuden a mejorar su calidad de vida. Esta falta de competencias en el mediano y largo plazo, los aproxima a perder oportunidades de empleo y más aun a no generar actividades que puedan auto emplearse. Por el contrario los jóvenes inclinan sus acciones a prácticas que dañan a la sociedad y por ende a los mismos jóvenes, como ocurre por ejemplo en la localidad de Nueva Esperanza del Distrito de Villa María del Triunfo, distrito ubicado al sur de Lima. Sin embargo esta falta de fortalecer las competencias de desarrollo de emprendimientos en los jóvenes, parte de un desinterés desde el sector educación, donde en el colegio se tiene a jóvenes estudiantes con todo el potencial de actitudes y habilidades para desarrollar emprendimientos económicos y/o micro negocios, sin embargo, no se les orienta a satisfacer estas curiosidades para incursionar en cualquier tipo de actividades económicas una vez estos hallan culminado el colegio. Una de las limitaciones podría estar dada por la falta de cultura emprendedora y liderazgo de los maestros.

Cabe señalar que Bass, Busso, Urzúa, Vargas (2012) argumentan:

Hoy, los jóvenes latinoamericanos que deciden ingresar al mundo laboral después de la secundaria arrancan en desventaja. Las herramientas que traen consigo son fundamentalmente aquellas

que adquirieron durante su trayecto escolar. Y si bien es cierto que la familia también cumple un papel importante, la escuela debe prestar su concurso alineando las habilidades y competencias con aquellas relevantes para desarrollarse con éxito en el ámbito del trabajo y en la sociedad en general. (p. 78)

Por un lado las Instituciones Educativas no consideran en sus currículos escolares la creación de unidades básicas de capacitación y generación en emprendimiento que partan desde el colegio, llamado también como Emprendimientos Escolares. Unidades que permitirían a los estudiantes experimentar como se crea, trabaja y gerencia su propia empresa, viviendo la responsabilidad que esto implica. Sin embargo el problema de falta de características emprendedoras en los jóvenes no solo es en el Perú, ya que este problema se repite en la mayoría de países de América Latina, donde surge la necesidad de analizar la eficacia del sistema educativo en lo que se refiere a formar jóvenes que puedan insertarse de manera exitosa en el cambiante mundo del trabajo, y a dotarlos de las destrezas requeridas para que se desempeñen bien en sus carreras y en sus vidas. Se puede afirmar que el Perú es uno de los países con mayor percepción de oportunidades para emprender un negocio. Sin embargo, también es uno de los países con mayor temor al fracaso. Desde nuestra perspectiva el Estado no tiene un desarrollo institucional sólido ni un marco jurídico razonable que brinde la confianza que necesitan los emprendedores peruanos. Ello se refleja en las Instituciones Educativas y en las actitudes de los maestros y los directores que en su mayoría no presentan actitudes emprendedoras. En el contexto de las instituciones educativas de la Red 07 UGEL 01 San Juan de Miraflores, se observa que los docentes perciben que sus Directores, ejercen un liderazgo en función de la situación que tienen que resolver, de las contingencias que se le presentan en la gestión, no existiendo una gestión planificada del liderazgo. Todo ello conlleva a que la cultura de emprendimiento sea mínima y quede mucho por hacer en ese aspecto. Se aprecia que en relación a los docentes de estas instituciones educativas ellos vienen desarrollando actividades extracurriculares y/o curriculares que no necesariamente propician al desarrollo de emprendimientos, dejando a un lado el

ser promotor de la cultura del emprendimiento dentro del colegio, que contribuye al proceso de enriquecimiento de conocimientos y habilidades de los estudiantes. En parte esta problemática responde a la falta de liderazgo o a las distintas características que presentan los directores de las instituciones educativas para que se encaminen hacia la generación de emprendimientos, debido a que las personas encargadas de la conducción de los grupos, no asumen sus responsabilidades de manera efectiva, dejando que sean los docentes que a su propia iniciativa, lo hagan.

En la UGEL Nro. 01, cuya jurisdicción comprende a los distritos de San Juan de Miraflores, Villa María del Triunfo, Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac, San Bartolo, Punta Negra, Punta Hermosa, Pucusana, Santa María y Chilca, los problemas son bastante comunes referidos a los jóvenes y en la jurisdicción de la Red 07 que comprende la zona de Nueva Esperanza estos problemas claramente son identificados en situaciones críticas de pandillaje, delincuencia juvenil y falta de plan de vida concreto en los jóvenes de la localidad.

Problema general

¿Existe relación entre estilos de liderazgo directivo y emprendimiento según la percepción de los docentes en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Existe relación entre la dimensión autocrática del estilo de liderazgo directivo y emprendimiento según la percepción de los docentes en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?

Problema específico 2

¿Existe relación entre la dimensión democrática del estilo de liderazgo directivo y emprendimiento según la percepción de los docentes en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?

Problema específico 3

¿Existe relación entre la dimensión liberal del estilo de liderazgo directivo y emprendimiento según la percepción de los docentes en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Los estilos de liderazgo se relacionan positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El estilo de liderazgo directivo autocrático se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Hipótesis específica 2

El estilo de liderazgo directivo democrático se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Hipótesis específica 3

El estilo de liderazgo directivo liberal se relacionan positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

1.6. Objetivos

Objetivo general

Analizar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y emprendimiento según la percepción de los docentes en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Analizar la relación que existe entre la dimensión autocrática del estilo de liderazgo directivo y emprendimiento según la percepción de los docentes en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

Objetivo específico 2

Analizar la relación que existe entre dimensión democrática del estilo de liderazgo directivo y emprendimiento según la percepción de los docentes en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

Objetivo específico 3

Analizar la relación que existe entre la dimensión liberal del estilo de liderazgo directivo y emprendimiento según la percepción de los docentes en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Variable 1 Estilos de liderazgo directivo

Variable 2 Emprendimiento

2.2 Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de Variable: Estilos de liderazgo directivo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estilos de liderazgo directivo	El liderazgo es el “el proceso mediante el cual un miembro del grupo (su líder) influye a los otros miembros hacia el logro de objetivos específicos grupales”. En ese sentido, se plantea la necesidad de ordenamiento, lo cual está en la naturaleza misma de la masa, quienes verán en la figura del líder la función necesaria, para direccionarlo. Lewin (1940) referido por Foladori (2011, p. 3)	<ul style="list-style-type: none"> El liderazgo del director, en el presente estudio está en función a las dimensiones o tipos como son: democrático, autoritario y liberal, y sus respectivos indicadores, que son indagados a los sujetos de las unidades muestrales, a través del instrumento preparado para tal fin. 	Estilo de liderazgo Autocrático	Toma de decisiones individualmente Controla al subalterno Dirige verticalmente	Escala Ordinal Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Nunca 1
			Estilo de liderazgo Democrático	Toma decisiones horizontalmente Realiza una administración compartida	
			Estilo de liderazgo Liberal	Motiva y estimula a los subalternos Delega autoridad Delega funciones Poco contacto y apoyo a sus Subordinados	

Tabla 2

Operacionalización de Variable: Emprendimiento

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones		Indicadores	Escala de medición
Emprendimiento	Kundel, (1991, p.20) dice: "La actividad emprendedora es la gestión del cambio radical y discontinuo, o renovación estratégica, sin importar si esta renovación estratégica ocurre adentro o afuera de organizaciones existentes, ónda lugar, o no, a la creación de una nueva entidad de negocio"	El emprendimiento, en el presente estudio está en función a las dimensiones como son: Necesidad de poder, necesidad de logro y necesidad de afiliación, y sus respectivos indicadores, que son indagados a los sujetos de las unidades muestrales, a través del instrumento preparado para tal fin.	Necesidad de logro	de	Búsqueda de oportunidades	Escala Ordinal Siempre 5
			Necesidad de poder	de	Persistencia Cumplimiento Correr riesgos	Casi siempre 4 A veces 3 Casi Nunca 2
			Nececesidad de afiliación	de	Calidad y eficiencia Fijarse metas Buscar información Planificar Redes de apoyo Autoconnza	Nunca 1

2.3 Metodología

La investigación fue elaborada dentro del enfoque Hipotético Deductivo; cuantitativo, en este tipo de investigación el objetivo es establecer relaciones causales que supongan una explicación del objeto de investigación, se basa sobre muestras grandes y representativas de una población determinada, utiliza la estadística como herramienta básica para el análisis de datos. Predomina el método hipotético-deductivo, tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (La observación y la verificación).

2.4 Tipo de investigación

Investigación Sustantiva

Para Sánchez Carlessi H. y Reyes Meza C. (2006) La investigación sustantiva es aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos o específicos, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica. En este sentido, podemos afirmar que la investigación sustantiva al perseguir la verdad nos encamina hacia la investigación básica o pura. La investigación sustantiva tiene dos niveles: la investigación descriptiva y la investigación explicativa.

2.5 Diseño

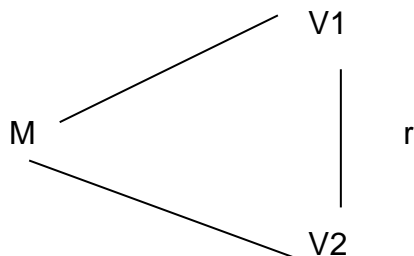
Es no experimental ya que estas son aquellas que se realizan sin manipular deliberadamente las variables, Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger (1979). “La investigación no experimental o expo-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones” Según Hernandez, Fenandez y Baptista (2007) afirman que el diseño no experimental son “los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 58)

Corte de la investigación. - Transversal.

Sánchez Carlessi H. y Reyes Meza C. (2006) Sostiene que la investigación es transversal cuando el estudio se circunscribe a un momento puntual, un segmento de tiempo durante el año a fin de medir o caracterizar la situación en ese tiempo específico. Estudia las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo.

Sub-Tipo: Correlacional

Este diseño puede ser representado de la siguiente forma:



Muestras

V1: Variable estilo de liderazgo directivo

V2: Variable emprendimiento

r: Relación entre las variables

2.6 Población, muestra

Población

Según Levin y Rubin (1996) “Una población es el conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones”

El tamaño que tiene una población es un factor de suma importancia en el proceso de investigación estadística y en nuestro caso social, y este tamaño viene dado por el número de elementos que componen la población.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	NIVEL EDUCATIVO	CANTIDAD DE DOCENTES
República del Ecuador	Secundaria	101
Mcal Eloy Ureta	Secundaria	47
I.E. 6014	Secundaria	18
TOTAL		166

Fuente programa Escala e Minedu

La muestra será probabilística porque los sujetos tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra y por medio de una selección aleatoria simple de las unidades de análisis: Hernández (2010).

Muestra

“Se llama muestra a una parte de la población a estudiar que sirve para representarla” Murria R. Spiegel (1991)

“Una muestra es una colección de algunos elementos de la población, pero no de todos” Levin y Rubin (1996)

Para nuestra investigación se ha tomado como población a los docentes de 3 instituciones educativas de la RED N° 07 de la U.G.E.L. N° 01 San Juan de Miraflores. Cabe indicar que del total de instituciones educativas de la red 07 de la UGEL 01 S.J.M. que suman 11, sólo 3 de ellas tienen implementados talleres de Educación para el trabajo, por lo que la variable emprendimiento puede ser aplicada sólo en estas instituciones educativas.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	NIVEL EDUCATIVO	CANTIDAD DE DOCENTES
República del Ecuador	Secundaria	60
Mcal Eloy Ureta	Secundaria	35
I.E. 6014	Secundaria	25
TOTAL		120

Fuente programa Escala Minedu

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicarán cuestionarios a los docentes de cada una de las instituciones, que son 3 de la Red 07 de la UGEL 01. S.J.M. La localidad es Nueva Esperanza, distrito de Villa María del Triunfo

Validación

Los autores obtuvieron la validez de los instrumentos a través del juicio de expertos en forma cualitativa y cuantitativa. Obteniendo los instrumentos una muy buena validez,

Escala de Liderazgo Directivo.

Autor de Instrumento: César Ruiz Alva (2009) Universidad Antenor Orrego.

Escuela Profesional de Psicología

Para determinar la validez del instrumento aplicado sobre la escala del liderazgo directivo, este fue sometido a juicio de expertos de reconocidos profesionales con grado académico de maestría y doctorado que ejercían docencia en la Facultad de Educación en el Programa de Maestría para Docentes de la Región Callao, de la Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Instrumento para medir Emprendimiento.

Se aplicará el Cuestionario de Características Emprendedoras Personales (CEPs) el cual es un cuestionario que se basa en las investigaciones de David McClelland, acerca del comportamiento emprendedor. Posteriormente las consultoras MSI y McBer Company, por encargo de de la Agencia Norteamericana para el Desarrollo Internacional (USAID), elaboraron un programa basado en 10 características personales asociadas a la persona emprendedora exitosa, El programa denominado EMPRETEC, está presente en mas de 20 países desde sus inicios en el año 1988.

Confiabilidad

En este caso se determinó una prueba piloto conformada por 40 personas, todas ellas docentes que tuvieran las mismas características de los docentes de la muestra a quienes se lea administro el instrumento, utilizando el Alfa de CronBach

2.8 Métodos de análisis de datos

Para la confiabilidad se utilizará el coeficiente de alfa de Crombach, mientras para los resultados, Rho de Spearman.

2.9 Aspectos éticos

Respetar las autorías, respetando producción intelectual de los autores, en la presente investigación no se realizan plagios/ se respetan los procesos de validez y confiabilidad de los instrumentos con datos reales

Tabla 3

Fiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo	0.813	30
Emprendimiento	0.908	55

Fuente: Base de datos

El cuestionario de Estilos de Liderazgo Directivo y Emprendimiento, presentan alta fiabilidad.

Tabla 4

Baremos de las variables

Variable / dimensión	Bajo	Medio	Alto
Estilos de Liderazgo Directivo			
Liderazgo autocrático	<=32	33-35	36+
Liderazgo participativo	<=33	34-37	38+
Liderazgo liberal	<=16	17-18	19+
Emprendimiento			
Necesidad de logro	<=79	80-85	86+
Necesidad de poder	<=32	33-35	36+
Necesidad de afiliación	<=48	49-52	53+

Los baremos o categorías son producto de la suma del ítem en cada una de las variables o dimensiones, dicho puntaje se clasifico según la tabla anterior para su interpretación cualitativa. Así mismo, los puntos de corte son el percentil 50 y percentil 75 de los puntajes originales de los cuestionarios.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Tabla 5

Estilo de Liderazgo Directivo predominante según profesores de la red 07 de la UGEL 01 S.J.M – 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Autocrático	64	53,3
Democrático	26	21,7
Liberal	30	25,0
Total	120	100,0

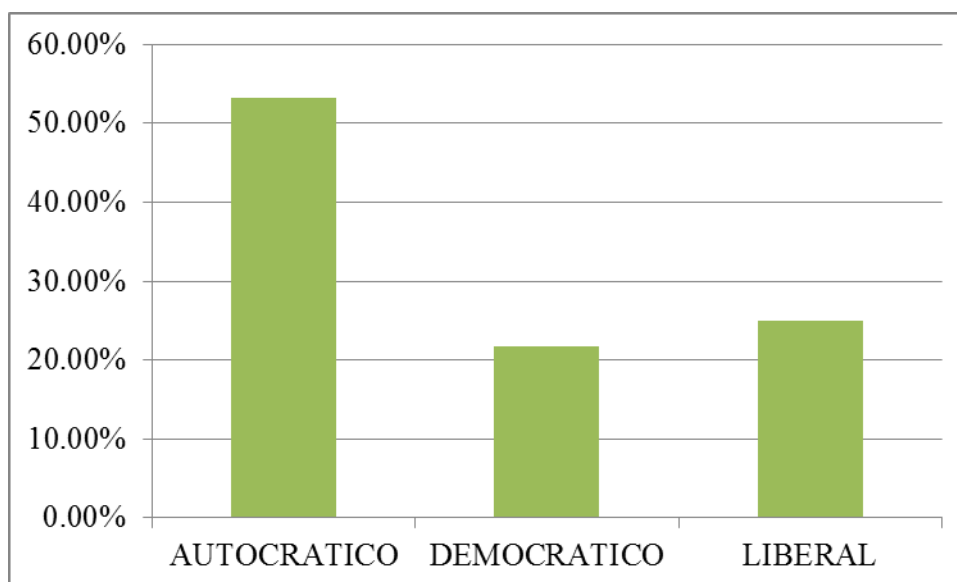


Figura 01. Estilo de Liderazgo Directivo predominante según profesores de la red 07 de la UGEL 01 S.J.M - 2014

En la tabla 5 y Figura 1 se observan que de un total de 120 encuestados para la variable Estilo de Liderazgo Directivo, el 53.3% considera en su institución predomina el liderazgo directivo autocrático; mientras que el 21.7% considera que existe liderazgo directivo democrático, para docentes de las Instituciones Educativas de la red 07 la UGEL N° 01 S.J.M.

Tabla 6

Nivel de emprendimiento según profesores de la red 07 de la UGEL 01 S.J.M - 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Autocrático	60	50,0
Democrático	30	25,0
Liberal	30	25,0
Total	120	100,0

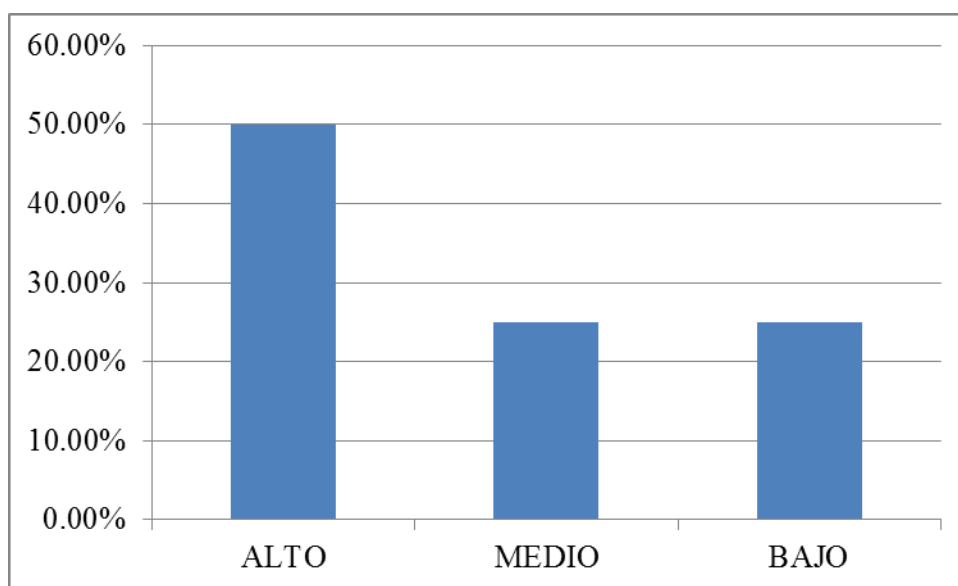


Figura 2. Nivel de emprendimiento de los directivos según profesores de la red 07 de la UGEL 01 S.J.M -2014

En la tabla 6 y figura 2 se observa los docentes consideran el predominio de un nivel Alto con un 50.0% por otro lado el 25% considera que existe un nivel bajo de emprendimiento en las instituciones de la red 07 de la UGEL 01 S.J.M.-2014

Tabla 7

Nivel de Necesidades De Logro según profesores de la red 07 de la UGEL 01 S.J.M -2014

	Frecuencia	Porcentaje
Autocrático	65	54,2
Democrático	26	21,7
Liberal	29	24,2
Total	120	100,0

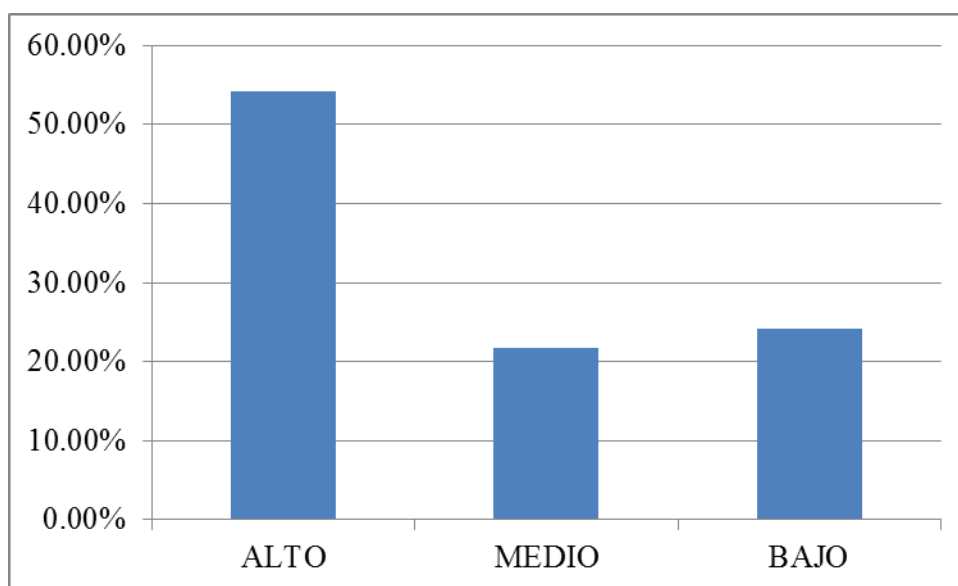


Figura 3. Nivel de Necesidades De Logro según profesores de la red 07 de la UGEL 01 S.J.M -2014

La tabla 7 y figura 3 representan a la Dimensión Necesidades de logro observándose que el 54,2% de docentes encuestados considera que su institución presenta un nivel alto en cuanto al logro, mientras que otro grupo (21,7%) considera que se encuentran en un nivel medio.

Tabla 8

Nivel de Necesidades De poder según profesores de la red 07 de la UGEL 01 S.J.M -2014

	Frecuencia	Porcentaje
Autocrático	64	53,3
Democrático	31	25,8
Liberal	25	20,8
Total	120	100,0

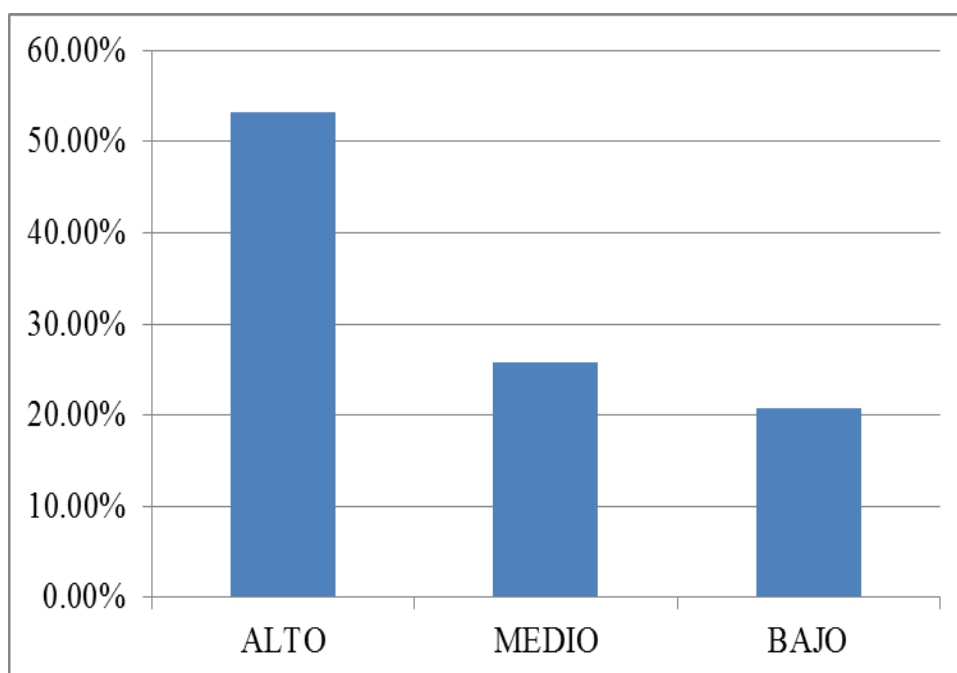


Figura 4. Nivel de Necesidades De Poder según profesores de la red 07 de la UGEL 01 S.J.M -2014

La tabla 8 y figura 4 muestran que de los docentes encuestados el 53,3% considera que la necesidad de poder en su institución se encuentra en un nivel alto, mientras que el 20,8% considera que el nivel bajo.

Tabla 9

Nivel de Necesidades De afiliación según profesores de la red 07 de la UGEL 01 S.J.M -2014

	Frecuencia	Porcentaje
Autocrático	62	51,7
Democrático	22	27,5
Liberal	25	20,8
Total	120	100,0

De la tabla 9, se observa que el 51,7% de los docentes consideran que existe un nivel alto de necesidad de afiliación mientras que el 20,8% de los mismos que existe un nivel bajo.

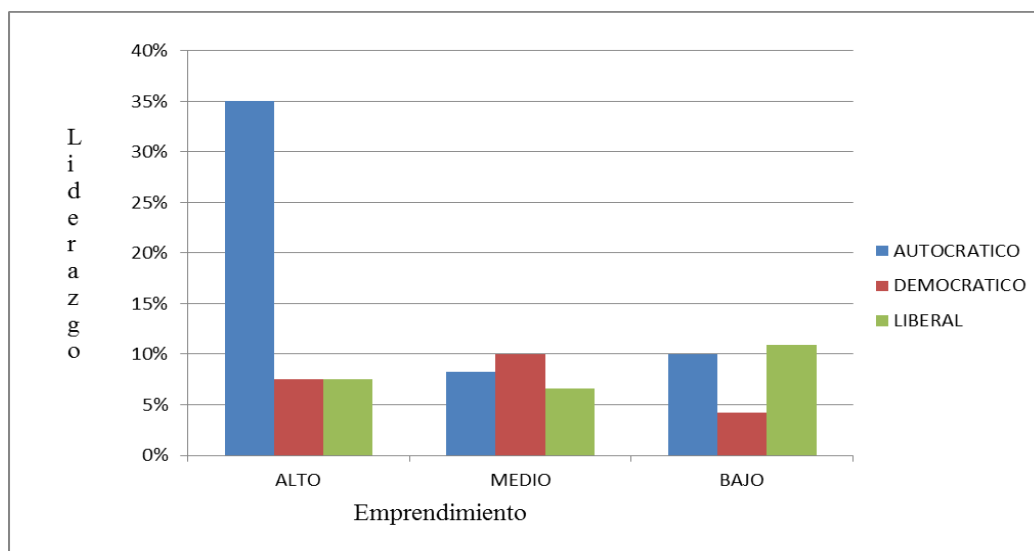


Figura 4. Estilos de Liderazgo Directivo y emprendimiento en la Red 07 de la UGEL 01 S.J.M. - 2014

Tabla 10

Estilos de Liderazgo Directivo y emprendimiento en la Red 07 de la UGEL 01 S.J.M. - 2014

Liderazgo	Emprendimiento						Total	
	Alto		Medio		Bajo		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Autocrático	42	35%	10	8,3%	12	10%	65	53,3%
Democrático	9	7,5%	12	10%	5	4,2%	26	21,7%
Liberal	9	7,5%	8	6,6%	13	10,9%	29	25%
Total	60	50%	30	25%	30	25%	120	100%

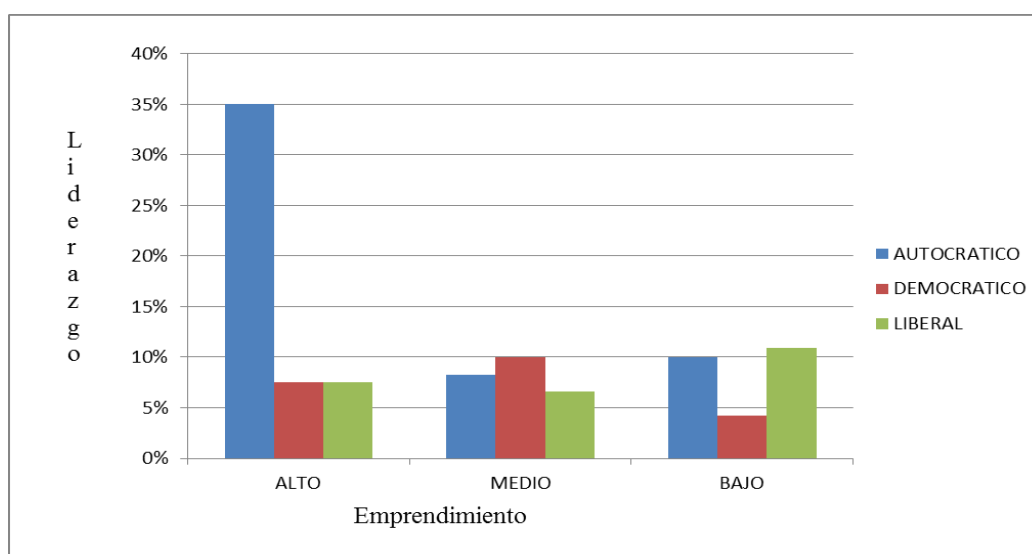


Figura 5. Estilos de Liderazgo Directivo y emprendimiento en la Red 07 de la UGEL 01 S.J.M. – 2014

De la tabla 10 y figura 4, se observa que el 5% de los docentes consideran un nivel bueno de Estilos de Liderazgo Directivo y consideran que existe un buen Emprendimiento, mientras que el 79% de los docentes consideran un nivel bajo de Gestión de Recursos Humanos y consideran que existe un mal clima organizacional docente.

3.2 Prueba de hipótesis

La contrastación de las hipótesis se probó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que según la prueba de normalidad de datos la variable Estilos de liderazgo directivo y emprendimiento no presenta normalidad en los datos, ya que su valor “ p ” es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Tabla 11

Prueba de Normalidad K-S

Variables / Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Estilos de Liderazgo Directivo	3,681	120	.000	No normal
Emprendimiento	3,463	120	.000	No Normal

Hipótesis general

Hipótesis de Investigación

Los estilos de liderazgo directivo se relacionan positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Hipótesis estadística

- H₀** Los estilos de liderazgo directivo no se relacionan positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014
- H₁** Los estilos de liderazgo directivo se relacionan positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos. Además, el predominante fue seleccionado tomando en cuenta el de mayor coeficiente de correlación.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 12

Correlación de Spearman entre las variables Estilos de Liderazgo Directivo y Emprendimiento.

Estilos de Liderazgo Directivo	Emprendimiento	
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,315 ,000
	N	120

Conclusión

En la tabla 12 se observa que la asociación entre ambas variables es positiva y baja, además son significativas. Esto se concluye del Coeficiente de correlación (0,315).

Lo que indica que existe una relación significativa entre Estilos de Liderazgo directivo y Emprendimiento según los docentes encuestados de la red 07 de la UGEL N° 01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de la investigación.

Primera Hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

El estilo de liderazgo directivo autocrático se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

Hipótesis estadística

H₀ El estilo de liderazgo directivo autocrático no se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

H₁ El estilo de liderazgo directivo autocrático se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de rueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos. Además, el predominante fue seleccionado tomando en cuenta el de mayor coeficiente de correlación.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 13

Correlación de Spearman entre las variables Estilos de Liderazgo autocrático y emprendimiento.

Estilos de liderazgo Autocrático	Emprendimiento	
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,231 ,011
N	100	

Conclusión

En la tabla 13 se puede observar que el coeficiente de correlación es de 0,231 lo cual indica que existe una correlación muy baja, además la significación es de 0,011 por lo que esta correlación es no significativa, según los docentes encuestados de la Red 07 de la UGEL N° 01 S.J.M. Por lo tanto, se rechaza la primera hipótesis específica de la investigación y se toma la hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

El estilo de liderazgo directivo democrático se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Hipótesis estadística

- H₀** El estilo de liderazgo directivo democrático no se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.
- H₁** El estilo de liderazgo directivo democrático se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos. Además, el predominante fue seleccionado tomando en cuenta el de mayor coeficiente de correlación.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 14

Correlación de Spearman entre las variables liderazgo Democrático y emprendimiento.

Estilos de Liderazgo democrático	Emprendimiento		
	Coeficiente de correlación		,263
	Sig. (bilateral)		,004
	N		120

En la tabla14 se observa la asociación entre ambas variables es positiva y muy baja, además de significativa.

Conclusión

El coeficiente de correlación es de ,263 lo cual indica que existe una correlación muy baja y significativa, según los docentes encuestados de la UGEL N° 01. Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica de la investigación.

Tercera hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

El estilo de liderazgo directivo liberal se relacionan positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

Hipótesis estadística

- H₀** El estilo de liderazgo directivo liberal se relacionan positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.
- H₁** El estilo de liderazgo directivo liberal se relacionan positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos. Además, el predominante fue seleccionado tomando en cuenta el de mayor coeficiente de correlación.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 15

Correlación de Spearman entre las variables Liderazgo Liberal y emprendimiento.

Estilos de liderazgo Liberal	Emprendimiento	
	Coeficiente de correlación	,220
Sig. (bilateral)	,016	
N	120	

En la tabla 15 se observa la asociación entre ambas variables es positiva y muy baja, además son no significativas.

Conclusión

El coeficiente de correlación es de ,220 lo cual indica que existe una correlación muy baja y no significativa, según los docentes encuestados de la UGEL N° 01. Por lo tanto, se rechaza la tercera hipótesis específica de la investigación.

IV. Discusión

Al analizar los resultados obtenidos en la presente investigación, podemos afirmar En la tabla 06 se observa que la asociación entre ambas variables es positiva y baja, además son significativas. Esto se concluye del Coeficiente de correlación (0,315). Lo que indica que existe una relación significativa entre Estilos de Liderazgo directivo y Emprendimiento según los docentes encuestados de la red 07 de la UGEL N° 01 S.J.M. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de la investigación.

De los resultados se concluye que de un total de 120 encuestados para la variable Estilo de Liderazgo Directivo, el 53.3% considera en su institución predomina el liderazgo directivo autocrático; mientras que el 21.7% considera que existe liderazgo directivo democrático, para docentes de las Instituciones Educativas de la red 07 la UGEL N° 01 S.J.M.

De manera similar Campos (2012) demostró que los hallazgos del estudio establecieron la existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional. En cuanto a las conclusiones destacó que: El liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los grupos de docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao.

De la misma manera desde una realidad geográfica muy cercana a nuestro ámbito de estudio, Quispe (2011) publicó *“Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010”* en esa investigación del resultado de los datos, se concluye que existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente. Se puede precisar, entonces, que los estilos de liderazgo del director influyen significativamente en el nivel básico alcanzando en la variable desempeño docente, es decir, a mayores valores en la aplicación de un buen

estilo de liderazgo del director se obtienen valores altos en el nivel de desempeño de los docentes.

El estilo de liderazgo que predominó fue el autoritario, seguido del estilo democrático y liberal. Los resultados indican que estos estilos se aplican en el nivel regular.

Ante estos resultados podríamos comentar que ello explica la deficiencia de los directores en practicar con claridad el estilo de liderazgo democrático permitiendo que otros estilos influyan en su gestión. Se ha podido contrastar que tanto el estudio de Quispe (2011) como la presente investigación coinciden en la predominancia del estilo de liderazgo directivo autoritario. Apreciándose que en la investigación de Quispe (2011) el grado de correlación entre que en las variables es de 56% mientras que en nuestra variable sólo llega a un 37%.

En contraste a la presente investigación, León (2006) considera que el estilo democrático tiene una aceptación de un 45% y es el de mayor aceptación, medianamente los estilos autoritarios con el 29% y el liberal con el 26%. Por lo que concluyó que los directores deben aplicar con más claridad y calidad el estilo de liderazgo democrático. Mientras que en la presente investigación predomina el estilo de liderazgo directivo autoritario con un 53.3%, seguido del estilo de liderazgo liberal con 25% y finalmente el estilo de liderazgo directivo democrático con un 21.7 %. Estos datos nos indican que en las instituciones educativas de ex variantes técnicas de la Red 07 de la UGEL 01 predomina el estilo de liderazgo directivo autocrático que según Delgado (2007, p.65), en su obra *Educación participativa*, nos dice que: el único liderazgo verdadero es el democrático, en vista que es aquel que fluye de las necesidades e intereses del grupo y son canalizados por el conductor. Sin embargo en algunas situaciones el estilo de liderazgo Autoritario podría ser necesario.

En cuanto a la variable emprendimiento se puede afirmar que no existen en nuestro país a la fecha muchas investigaciones sobre este tema, las pocas que existen las encontramos fuera del ámbito geográfico del Perú con mayor incidencia en países como Colombia, Chile y Ecuador.

Uno de estos estudios en Ecuador es el de Campos y Méndez (2012) quienes publicaron, “*La enseñanza del emprendimiento a partir del aprendizaje basado en problema en la educación media técnica*”. En ella Se puede apreciar que esta investigación nos describe como se presenta la realidad educativa en el país ecuatoriano respecto a la alternativa educativa ligada al emprendedurismo que pueda preparar a los usuarios a adquirir capacidades para crear empresas, generar ideas de negocio y mejorar los negocios ya constituidos, como una herramienta muy importante para enfrentar a los retos de la vida diaria.

En nuestro país esta alternativa se encuentra plasmada en el DCN y en los propósitos educativos al año 2021, firmado por todas las organizaciones de nuestro país y que representa un compromiso de máxima seriedad para el destino de nuestra realidad, próximos a cumplir 200 años de vida independiente.

Sin embargo aún falta mucho por hacer para revertir una serie de problemas sociales, especialmente a los que involucran a nuestra juventud, que aún se encuentra sin los espacios necesarios para su desarrollo integral.

V. Conclusiones

Primera: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y emprendimiento, éstas se relacionan positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014 cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud muy Alta, esto quiere decir que el estilo de liderazgo ejercido por el director depende en cierta medida de la capacidad de emprendimiento que ellos desarrollen.

Segunda: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo democrático y emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud de intensidad moderada.

Tercera: Existe relación positiva y significativa entre el estilo de liderazgo directivo autoritario y emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014, esto quiere decir que hay una relación significativa y de intensidad moderada.

Cuarta: Existe relación positiva y significativa estilo de liderazgo liberal y emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014, el resultado permite inferir que cuanto mayor es la capacidad del liderazgo directivo liberal mayor es emprendimiento en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

VI. Recomendaciones

Primera: A los representantes de los Consejos Educativos de la Red 07 de la UGEL 01, deben realizar estos estudios en otras Instituciones Educativas de la misma red, de la misma manera ampliar la cobertura de investigación con la finalidad de mejorar la gestión educativa a través de liderazgo adecuado, pues creemos que esta variable tiene repercusiones en las actitudes del emprendimiento.

Segunda: Sugerimos a las Instituciones educativas analizadas, desarrollar Talleres motivacionales frecuentes de acompañamiento docente y de cultura del emprendimiento también dirigido a los estudiantes y sus padres de familia, la misma que debería ser difundido al personal administrativo y directivo de las instituciones educativas.

Tercera: A los directivos se les recomienda que sus actividades sean encaminadas a crear una relación productiva entre los integrantes de su comunidad educativa, de tal manera que la familia y la comunidad practiquen y desarrollen actitudes emprendedoras.

Cuarta: Se sugiere a los docentes, directivos y administrativos, fomentar foros de participación interna y externa de agentes educativos, para que estos sean un espacio de reflexión y debate con el propósito de mejorar y reforzar el liderazgo de los que dirigen la Institución Educativa. Estos foros deben ser coordinados con la comunidad cercana a la Red 07, principalmente con los empresarios y comunidades relacionados al emprendimiento.

Quinta: Se sugiere fomentar las actitudes emprendedoras desde la escuela para ello se plante la utilización de utilizar metodologías de enseñanza con un enfoque participativo, que cambie la enseñanza tradicional, por que cuenta la memorización y no la capacidad de análisis crítico del estudiante. Por lo tanto, en la capacitación tradicional, los participantes pierden sistemáticamente sus capacidades de entender la realidad de forma reflexiva, de resolver problemas reales y de crear alternativas

viables. El sometimiento al docente, impide que se tomen iniciativas propias y se termina creando dependencia porque siempre espera respuestas de arriba (verticales), manteniendo al estudiante en relación de dependencia frente al docente.

VII. Referencias

- Arteaga, J. & Lasio, P. (2011). “*Educación en emprendimiento en la Universidad Ecuatoriana: Estado y oportunidades de mejora*” Tesis para optar por el grado de magister. https://www.google.com.pe/?gws_rd=ssl#q=Educaci%C3%B3n+en+emprendimiento+en+la+universidad++ecuatoriana:+Estado+y+oportunidades+de+mejora
- Bautista, S. (2008.) *Habilidades de dirección del servidor público, en la Facultad de estudios superiores Acatlán de la Universidad Nacional Autónoma de México*, para optar po el grado de Doctorado.
- Bass. M, Busso. M, Urzúa S, Vargas J. (2012). *Desconectados. Habilidades, educación y empleo en América Latina. B.I.D. – Educación. Versión Ejecutiva.*
- Brito, N. (2005). *Competencias gerenciales del director y su función pedagógica en la I y II etapa de la educación básica*. Trabajo de grado de la Universidad del Zulia.
- Calderón, B. (2012). *El emprendimiento en el Perú. [Mensaje en un blog]*. Recuperado de <http://latierraesflat.wordpress.com/2012/06/01/emprendimiento-en-el-peru/>
- Campos, R. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao*. Tesis para optar por el grado de Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú.
- Campos, K. y Méndez, R. (2012). “*La enseñanza del emprendimiento a partir del aprendizaje basado en problema en la educación media técnica*”. Tesis para optar por el grado de magister. https://www.google.com.pe/?gws_rd=ssl#q=campos+y+mendes+La+ense

*%C3%B1anza+del+emprendimiento+a+partir+del+aprendizaje+basado+e
n+problema+en+la+educaci%C3%B3n+media+t%C3%A9cnica*

Cardich, C. (2008). *Diagnóstico situacional de la violencia juvenil (Perú)*. recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos64/diagnostico-violencia-juvenil/diagnostico-violencia-juvenil2.shtml>

Castro, A., Lupano M., Benatuil, D. & Nader, M. (2007). *Teoría y Evaluación de Liderazgo*. Buenos Aires: Paidós.

Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw Hill.

Davis, K. (1999). *El Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico DF: Mc Graw Hill.

Day, C., Hall, C. & Whitaker, P. (2002). *Promoción del Liderazgo en la Educación Primaria*. Madrid: La Muralla.

Delgado Santa Gadea Kenneth Educación participativa. (2002). El método de trabajo en grupo. Cooperativa editorial magisterio. Bogotá D.C. Colombia.

Drucker, P. (2003). *Tiempo de desafíos. Tiempos de reinvisiones*. Ed. Edhasa.

Fischman, D. (2005). *El líder interior*. Editorial: El Comercio.

Foladori, H. (2011). *La concepción de liderazgo de Kurt Lewin*. Colombia. Artículo. Disponible en: www.psicologíagrupal.cl/documentos/articulos/liderazgo_lewin.html. Consulta: 28 de agosto de 2012).

Gamarra, I. (2011). *Estilos de gestión de los directivos y su relación con la calidad de la conducción de las instituciones educativas de ex variante técnica de*

la UGEL N° 03 de Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación. Unidad de Post Grado. Lima.

Gorrochotegui, A. (1997). *Manual de Liderazgo para Directivos Escolares*. Madrid: La Muralla S.A.

Hernández R. Fernández C y baptista M (2010). Metodología de la investigación. Mexico.5ta Edición. McGraw-Hill.

Horn (2013) Presentó: “*Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje*”.
https://www.google.com.pe/?gws_rd=ssl#q=Liderazgo+escolar+en+Chile+y+su+influencia+en+los+resultados+de+aprendizaje

Kreitner, & Kinicki. (1997). Comportamiento de las organizaciones. Madrid: McGraw Hill.

Lasio, H., Arteaga, Y. y Caicedo, F. (2009, 2010) Educación en emprendimiento en la universidad ecuatoriana Estado y oportunidades de mejora <http://www.espae.espol.edu.ec/images/documentos/publicaciones/libros/educacionenemprendimiento.pdf>

Leiva, A. (2011). *¿Cómo se constituyen los grupos para Freud y Lewin?* Santiago de Chile: Texto para el módulo de grupos y grupalidad en la maestría en psicología con mención en Análisis institucional y de grupos. Universidad ARCIS. Disponible en: http://www.psicologiagrupal.cl/documentos/articulos/lewin_freud.html. (Consulta: 15 de octubre 2012).

Lorenzo, M. (1999). *El liderazgo educativo en los centros docentes*. Madrid: La Muralla S.A.

- Lussier, R. (2003). *LIDERAZGO. Teoría, Aplicación y Desarrollo de habilidades*. Editorial: Thompson Learning.
- Leiva, A. (2011). *¿Cómo se constituyen los grupos para Freud y Lewin?* Santiago de Chile: Texto para el módulo de grupos y grupalidad en la maestría en psicología con mención en Análisis institucional y de grupos. Universidad ARCIS. Disponible en: http://www.psicologiagrupal.cl/documentos/articulos/lewin_freud.html. (Consulta: 15 de octubre 2012).
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates." *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299
http://www.psychwiki.com/wiki/Lewin,_K.,_Lippitt,_R.,_%26_White,_R._K._%281939%29._Patterns_of_aggressive_behavior_in_experimentally_created_%22social_climates.%22_Journal_of_Social_Psychology,_10,_271-299.
- Lorenzo, M. (1999). *El liderazgo educativo en los centros docentes*. Madrid: La Muralla S.A.
- Madrigal, B. (2005). *Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje*. Guadalajara: McGraw-Hill/Interamericana
- Mandino, O. (1998). *El vendedor más grande del mundo*. España: Nueva Colección. McClelland, D. *A sociedade competitiva: realização e progresso social*. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1972.
- McClelland, D. (1961) *The Achieving Society*, Princeton, NJ. Von nostrand.
- Minedu. (2009). *Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular*.

Quispe, J. (2011) *“Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010”*.

Real Academia Española (2001). *Diccionario de la lengua española*. 22º Edición, Madrid: Espasa Calpe.

Rodríguez, F. (2010). *Tipos y niveles de investigación científica*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/97318021/Tipos-y-Niveles-de-Investigacion-Cientifica>

Ruiz, G. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio “Santo Domingo de Guzmán” Lima Norte. Para optar por el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación. Unidad de Post Grado. Lima.*

Sánchez, H. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Mantaro. Lima.

Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión Educativa Para optar por el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación. Unidad de Post Grado. Lima.*

Stogdill, R. (2001). *Comportamiento organizacional*. México: Trillas

Stoner, A., Freeman, R. E; Gilbert, D. (1996). *Administración*. México,

Prentice-Hall. Zepeda, F. (1999). *Sicología Organizacional*. Madrid: Educación Pearson.

Anexos

Anexo 1

ARTÍCULO CIENTÍFICO



Estilos de liderazgo directivo y emprendimiento, según la percepción de los docentes de la Red 07 de la UGEL 01 S.J.M. 2014

Br. Correa Zúñiga José Luis

Universidad de Posgrado de la Universidad Cesar vallejo

Resumen

La investigación titulada “Estilos de liderazgo directivo y emprendimiento según docentes de la Red 07 de la N° 01, San Juan de Miraflores - 2014 se realizó en el marco del análisis de las variables que inciden en el desarrollo de las instituciones educativas.

La investigación es de tipo sustantivo, el diseño es no experimental, del sub tipo de diseño correlacional. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento dos cuestionarios que fueron aplicados a una muestra representativa de 120 docentes de tres instituciones educativas. Los instrumentos empleados fueron por un lado el primero de escala de liderazgo directivo (Campos, 2012) y el segundo uno estandarizado de la autoevaluación de las cualidades emprendedoras personales, ambos instrumentos presentaron validez y confiabilidad estadística. Los resultados se obtuvieron por el tipo de estadístico Rho de Spearman, Los hallazgos del estudio permitieron establecer la existencia de relación significativa y directa entre las variables. Se concluye que a mayor liderazgo directivo en las instituciones educativas mejorarán el emprendimiento.

Palabra Clave: Liderazgo y gestión institucional. Planificación, organización, dirección, control, ejecución, evaluación.

Abstract

This research was mainly aimed at establishing the relationship of leadership and institutional management of educational institutions Pasco district Huancabamba 2014, with the aim of demonstrating the positive relationship of leadership and institutional management.

Research is substantive in nature, the experimental design is not the type of sub correlational design, non-probability sampling was used to select sample of 50 teachers of educational institutions Huancabamba district; who were administered two questionnaires to measure managerial leadership and governance, the Cronbach Alpha statistic was used for the responses corresponding to the ordinal scale

The results were determined using the Spearman Rho coefficient, which allows us to state that there is a direct and significant relationship that stronger leadership and better corporate governance in the district of Pasco Huancabamba 2014 concluded that a greater leadership in educational institutions will improve the institutional management processes.

Keyword: Leadership and institutional management. Planning, organizing, directing, control, implementation, evaluation.

Introducción

Uno de los objetivos de la educación básica regular en el Perú es el de formar integralmente al educando en diversos aspectos como el físico, afectivo y cognitivo para el logro de su identidad personal y social, y de esa manera ejercer la ciudadanía y desarrollar actividades laborales y económicas que le permitan organizar su proyecto de vida y contribuir al desarrollo del país. (D.C.N. 2009, p. 10)

En ese aspecto existe un gran reto en las instituciones educativas el cual es el relacionado a asegurar la formación de personas que participen en la construcción de un mundo más justo y más humano, haciendo de la institución educativa, un espacio de construcción de relaciones equitativas entre niños y adolescentes de distintas culturas y condición social, es por ello que se plantea en la presente investigación que el liderazgo directivo y el emprendimiento son factores muy importantes en el labor de orientación y la formación de estudiantes

críticos, creativos, responsables y solidarios, que sepan cuestionar lo que consideran necesario, que sean conocedores y conscientes de la realidad, de las potencialidades y de los problemas de la misma, de modo que contribuyan con la construcción de una sociedad más equitativa. La educación es sin lugar a dudas la base del desarrollo en cualquier país del mundo y representa el verdadero motor de cualquier política económica y social seria y responsable por la generación de conocimientos y destrezas intelectuales que genera en las personas capaces de generar un mayor crecimiento económico y protagonizar el cambio hacia la modernidad y eficiencia en el bienestar y calidad de vida que requieren nuestros pueblos. La enseñanza y el aprendizaje del espíritu empresarial incluyen el desarrollo de conocimientos, capacidades, actitudes y cualidades personales adecuados para la edad y el desarrollo de los escolares o estudiantes, que les serán de mucha utilidad en el futuro para el desarrollo de sus planes de vida que cada uno de ellos se propongan.

En la educación, la enseñanza del espíritu empresarial se dirigirá a fomentar en los estudiantes cualidades personales como la creatividad, el espíritu de iniciativa y la independencia, que contribuyen al desarrollo de una actitud empresarial y que les resultarán útiles en la vida y en cualquier actividad profesional. La enseñanza del espíritu empresarial incluirá la sensibilización de los estudiantes en cuanto al trabajo por cuenta propia como posible opción profesional, «aprender haciendo», y formación específica sobre cómo crear una empresa. De la misma manera crear la percepción que el trabajo es una satisfacción y no una carga pesada o una molestia para una persona y por ende para la sociedad.

La actitud empresarial se puede fomentar en los jóvenes a lo largo de su trayectoria educativa. Este tipo de enseñanza puede ser especialmente eficaz si se introduce de forma estructurada en el sistema educativo a partir de una edad temprana. En tal sentido en esta investigación, tiene como propósito establecer la relación entre los estilos de liderazgo directivo y el emprendimiento en la Red N° 07 de la U.G.E.L. 01 de San Juan de Miraflores, trabajándose bajo un diseño correlacional, donde los fundamentos y hallazgos de las variables investigadas serán presentadas a la comunidad educativa.

Metodología

Tipo de investigación : Investigación Sustantiva. Para Sánchez Carlessi H. y Reyes Meza C. (2006) La investigación sustantiva es aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos o específicos, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica. En este sentido, podemos afirmar que la investigación sustantiva al perseguir la verdad nos encamina hacia la investigación básica o pura. La investigación sustantiva tiene dos niveles: la investigación descriptiva y la investigación explicativa.

Diseño de investigación. Es no experimental ya que estas son aquellas que se realizan sin manipular deliberadamente las variables, Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger (1979). “La investigación no experimental o expo-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”

Según Hernandez, Fenandez y Baptista (2007) afirman que el diseño no experimental son “los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”

Corte de la investigación.- Transversal.

Sánchez Carlessi H. y Reyes Meza C. (2006) Sostiene que la investigación es transversal cuando el estudio se circunscribe a un momento puntual, un segmento de tiempo durante el año a fin de medir o caracterizar la situación en ese tiempo específico. Estudia las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo.

Sub-Tipo: Correlacional.

Muestras

Método de investigación

La investigación fue elaborada dentro del enfoque Hipotético Deductivo; cuantitativo, en este tipo de investigación el objetivo es establecer relaciones causales que supongan una explicación del objeto de investigación, se basa sobre muestras grandes y representativas de una población determinada, utiliza la estadística como herramienta básica para el análisis de datos. Predomina el método hipotético-deductivo, tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (La observación y la verificación).

Población, muestra. Según Levin y Rubin (1996) “Una población es el conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones” El tamaño que tiene una población es un factor de suma importancia en el proceso de investigación estadística y en nuestro caso social, y este tamaño viene dado por el número de elementos que componen la población. La muestra será probabilística porque los sujetos tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra y por medio de una selección aleatoria simple de las unidades de análisis: Hernández (2010).

Muestra: “Se llama muestra a una parte de la población a estudiar que sirve para representarla” Murria R. Spiegel (1991)

“Una muestra es una colección de algunos elementos de la población, pero no de todos” Levin y Rubin (1996)

Para nuestra investigación se ha tomado como población a los docentes de 3 instituciones educativas de la RED N° 07 de la U.G.E.L. N° 01 San Juan de Miraflores.

Cabe indicar que del total de instituciones educativas de la red 07 de la UGEL 01 S.J.M. que suman 11, sólo 3 de ellas tiene implementados talleres de Educación para el trabajo, por lo que la variable emprendimiento puede ser aplicada sólo en están instituciones educativas.

La confiabilidad del instrumento determinada por el Alpha de Crombach= 0.900 para medir el liderazgo es buena o confiable para su aplicación. Así mismo, el valor Alfa de Crombach= 0.823 para medir la gestión institucional presenta una buena fiabilidad

Para el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS el cual nos permitió elaborar a través de las frecuencias y porcentajes sus respectivas en la tabla de contingencia, figuras, haciendo uso de burbujas por ser variables cualitativas, porcentajes y sus respectivos figuras estadísticas, asimismo se utilizó para la confiabilidad del instrumento el Alpha de Crombach, para los resultados el Coeficiente de Correlación de Spearman.

Resultados

Tabla 01

Correlación de Spearman entre las variables Estilos de Liderazgo Directivo y Emprendimiento.

	Emprendimiento	
Estilos de Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	,315
	Sig. (bilateral)	,000
	N	120

Conclusión

En la tabla 01 se observa que la asociación entre ambas variables es positiva y baja, además son significativas. Esto se concluye del Coeficiente de correlación (0,315).

Lo que indica que existe una relación significativa entre Estilos de Liderazgo directivo y Emprendimiento según los docentes encuestados de la red 07 de la UGEL N° 01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de la investigación.

Primera Hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

El estilo de liderazgo directivo autocrático se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

Hipótesis Estadística

H₀ : El estilo de liderazgo directivo autocrático no se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

H₁ : El estilo de liderazgo directivo autocrático se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos. Además, el predominante fue seleccionado tomando en cuenta el de mayor coeficiente de correlación.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Tabla 02

Correlación de Spearman entre las variables Estilos de Liderazgo autocrático y emprendimiento.

		Emprendimiento	
Estilos de liderazgo Autocrático	Coeficiente de correlación		,231
	Sig. (bilateral)		,011
	N		100

Conclusión

En la tabla 02 se puede observar que el coeficiente de correlación es de 0,231 lo cual indica que existe una correlación muy baja, además la significación es de 0,011 por lo que esta correlación es no significativa, según los docentes encuestados de la Red 07 de la UGEL N° 01 S.J.M. Por lo tanto, se rechaza la primera hipótesis específica de la investigación y se toma la hipótesis nula.

Segunda Hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

El estilo de liderazgo directivo democrático se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Hipótesis Estadística

H₀ : El estilo de liderazgo directivo democrático no se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

H₁ : El estilo de liderazgo directivo democrático se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos. Además, el predominante fue seleccionado tomando en cuenta el de mayor coeficiente de correlación.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Tabla 03

Correlación de Spearman entre las variables liderazgo Democrático y emprendimiento.

		Emprendimiento	
Estilos de liderazgo democrático	Coeficiente de correlación		,263
	Sig. (bilateral)		,004
	N		120

En la tabla 03 se observa la asociación entre ambas variables es positiva y muy baja, además de significativa.

Conclusión

El coeficiente de correlación es de ,263 lo cual indica que existe una correlación muy baja y significativa, según los docentes encuestados de la UGEL N° 01. Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica de la investigación.

Tercera Hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

El estilo de liderazgo directivo liberal se relacionan positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

Hipótesis Estadística

H₀ : El estilo de liderazgo directivo liberal se relacionan positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

H₁ : El estilo de liderazgo directivo liberal se relacionan positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos. Además, el predominante fue seleccionado tomando en cuenta el de mayor coeficiente de correlación.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 04. *Correlación de Spearman entre las variables Liderazgo Liberal y emprendimiento.*

	Emprendimiento	
Estilos de liderazgo Liberal	Coeficiente de correlación	,220
	Sig. (bilateral)	,016
	N	120

En la tabla 04 se observa la asociación entre ambas variables es positiva y muy baja, además son no significativas.

Conclusión

El coeficiente de correlación es de ,220 lo cual indica que existe una correlación muy baja y no significativa, según los docentes encuestados de la UGEL N° 01. Por lo tanto, se rechaza la tercera hipótesis específica de la investigación.

Discusión

Al analizar los resultados obtenidos en la presente investigación, podemos afirmar En la tabla 06 se observa que la asociación entre ambas variables es positiva y baja, además son significativas. Esto se concluye del Coeficiente de correlación (0,315). Lo que indica que existe una relación significativa entre Estilos de Liderazgo directivo y Emprendimiento según los docentes encuestados de la red

07 de la UGEL N° 01 S.J.M. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de la investigación.

De los resultados se concluye que de un total de 120 encuestados para la variable Estilo de Liderazgo Directivo, el 53.3% considera en su institución predomina el liderazgo directivo autocrático; mientras que el 21.7% considera que existe liderazgo directivo democrático, para docentes de las Instituciones Educativas de la red 07 la UGEL N° 01 S.J.M.

De manera similar Campos (2012) demostró que los hallazgos del estudio establecieron la existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional. En cuanto a las conclusiones destacó que: El liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los grupos de docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla en la Región Callao. De la misma manera desde una realidad geográfica muy cercana a nuestro ámbito de estudio, Quispe (2011) publicó *“Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010”* en esa investigación del resultado de los datos, se concluye que existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente. Se puede precisar, entonces, que los estilos de liderazgo del director influyen significativamente en el nivel básico alcanzando en la variable desempeño docente, es decir, a mayores valores en la aplicación de un buen estilo de liderazgo del director se obtienen valores altos en el nivel de desempeño de los docentes.

El estilo de liderazgo que predominó fue el autoritario, seguido del estilo democrático y liberal. Los resultados indican que estos estilos se aplican en el nivel regular. Ante estos resultados podríamos comentar que ello explica la deficiencia de los directores en practicar con claridad el estilo de liderazgo democrático permitiendo que otros estilos influyan en su gestión.

Se ha podido contrastar que tanto el estudio de Quispe (2011) como la presente investigación coinciden en la predominancia del estilo de liderazgo

directivo autoritario. Apreciándose que en la investigación de Quispe (2011) el grado de correlación entre que en las variables es de 56% mientras que en nuestra variable sólo llega a un 37%.

En contraste a la presente investigación, León (2006) considera que el estilo democrático tiene una aceptación de un 45% y es el de mayor aceptación, medianamente los estilos autoritarios con el 29% y el liberal con el 26%. Por lo que concluyó que los directores deben aplicar con más claridad y calidad el estilo de liderazgo democrático. Mientras que en la presente investigación predomina el estilo de liderazgo directivo autoritario con un 53.3%, seguido del estilo de liderazgo liberal con 25% y finalmente el estilo de liderazgo directivo democrático con un 21.7 %. Estos datos nos indican que en las instituciones educativas de ex variantes técnicas de la Red 07 de la UGEL 01 predomina el estilo de liderazgo directivo autocrático que según Delgado (2007, p.65), en su obra *Educación participativa*, nos dice que: el único liderazgo verdadero es el democrático, en vista que es aquel que fluye de las necesidades e intereses del grupo y son canalizados por el conductor. Sin embargo en algunas situaciones el estilo de liderazgo Autoritario podría ser necesario.

En cuanto a la variable emprendimiento se puede afirmar que no existen en nuestro país a la fecha muchas investigaciones sobre este tema, las pocas que existen las encontramos fuera del ámbito geográfico del Perú con mayor incidencia en países como Colombia, Chile y Ecuador.

Uno de estos estudios en Ecuador es el de Campos y Méndez (2012) quienes publicaron, "*La enseñanza del emprendimiento a partir del aprendizaje basado en problema en la educación media técnica*". En ella Se puede apreciar que esta investigación nos describe como se presenta la realidad educativa en el país ecuatoriano respecto a la alternativa educativa ligada al emprendedurismo que pueda preparar a los usuarios a adquirir capacidades para crear empresas, generar ideas de negocio y mejorar los negocios ya constituidos, como una herramienta muy importante para enfrentar a los retos de la vida diaria.

En nuestro país esta alternativa se encuentra plasmada en el DCN y en los propósitos educativos al año 2021, firmado por todas las organizaciones de nuestros país y que representa un compromiso de máxima seriedad para el destino de nuestra realidad, próximos a cumplir 200 años de vida independiente.

Sin embargo aún falta mucho por hacer para revertir una serie de problemas sociales, especialmente a los que involucran a nuestra juventud, que aún se encuentra sin los espacios necesarios para su desarrollo integral.

Conclusiones

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y emprendimiento en la Red 07 de la UGEL 01 S.J.M. 2014. A mayor liderazgo directivo mejor emprendimiento en las instituciones educativas de la Red 07 de la UGEL 01 S.J.M.

Referencias

- Lussier, R. (2003). *LIDERAZGO. Teoría, Aplicación y Desarrollo de habilidades*. Editorial: Thompson Learning.
- Leiva, A. (2011). *¿Cómo se constituyen los grupos para Freud y Lewin?* Santiago de Chile: Texto para el módulo de grupos y grupalidad en la maestría en psicología con mención en Análisis institucional y de grupos. Universidad ARCIS. Disponible en: http://www.psicologiagrupal.cl/documentos/articulos/lewin_freud.html. (Consulta: 15 de octubre 2012).
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates." *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299
http://www.psychwiki.com/wiki/Lewin,_K.,_Lippitt,_R.,_%26_White,_R._K._%281939%29._Patterns_of_aggressive_behavior_in_experimentally_created_%22social_climates.%22_Journal_of_Social_Psychology,_10,_271-299.

Lorenzo, M. (1999). *El liderazgo educativo en los centros docentes*. Madrid: La Muralla S.A.

Madrigal, B. (2005). *Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje*. Guadalajara: McGraw-Hill/Interamericana

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, José Luis Correa Zúñiga, estudiante del Programa de Maestría en la Sección de Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 10811298, con el artículo científico titulado “Estilos de liderazgo directivo y emprendimiento, según la percepción de los docentes de la Red 07 de la UGEL 01 S.J.M. 2014”. Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima 15 de Junio de 2015

José Luis Correa Zúñiga

D.N.I. N° 10811298

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	METODOLOGÍA		
			Tipo	Sustantiva	
¿Cuál es el grado de relación entre estilos de liderazgo directivo y emprendimiento según la percepción de los docentes de EPT en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?	Analizar el grado de relación entre gestión estilos de liderazgo directivo y emprendimiento según la percepción de los docentes de EPT en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?	Los estilos de liderazgo directivo se relacionan positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes de EPT en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?	Diseño	No Experimental Descriptiva Correlaciona l	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Método	Hipotético Deductivo	
¿Cuál es el grado de relación entre el estilo de liderazgo autoritario y el emprendimiento según la percepción de los docentes de EPT en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?	Analizar el grado de relación entre los estilos de liderazgo directivo autoritario y emprendimiento según la percepción de los docentes de EPT en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?	El estilo de liderazgo directivo Autoritario se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes de EPT en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?	Población	120 docentes	
¿Cuál es el grado de relación entre el estilo de liderazgo democrático y el emprendimiento según la percepción de los docentes de EPT en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?	Analizar el grado de relación entre los estilos de liderazgo directivo democrático y emprendimiento según la percepción de los docentes de EPT en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?	El estilo de liderazgo directivo Democrático se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes de EPT en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?	Muestra	Probabilístic a con selección aleatoria. 120 docentes	
¿Cuál es el grado de relación entre el estilo de liderazgo liberal y el emprendimiento según la percepción de los docentes de EPT en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?	Analizar el grado de relación entre los estilos de liderazgo directivo liberal y emprendimiento según la percepción de los docentes de EPT en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?	El estilo de liderazgo directivo Liberal se relaciona positivamente con el emprendimiento según la percepción de los docentes de EPT en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?	Método de análisis de datos	Prueba de normalidad: Kolmogórov- Smirnov Correlación: Spearman	

Anexo 3

INSTRUMENTO

INSTRUMENTO 1: ESCALA DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Género Edad:

INSTRUCCIONES:

Seleccione la opción y marcar con una x en el recuadro respectivo la información solicitada; esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas, según la siguiente

ESCALA DE VALORACIÓN

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

Género

M	F
---	---

ITEMS	1	2	3	4
1. El director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes				
2. El director pide sugerencias para la toma de decisiones.				
3. El director toma en cuenta sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones.				
4. El director controla constantemente las funciones que deben realizar Los docentes				
5. El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución				
6. El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.				
7. El director dirige personalmente el trabajo de los docentes.				
8. El director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades				
9. El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes				
10. El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes.				
11. El director antes tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia.				
12. El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones				
13. El director tiene en mente los intereses de los docentes, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones.				
14. El director lidera al equipo por aceptación del grupo				
15. El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas de la comunidad educativa.				
16. Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo				
17. El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la institución educativa				
18. En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones.				
19. El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.				

20. El director se preocupa por mantener contenta y motivadas a los docentes, padres de familia y estudiantes.				
21. El director busca oportunidades para que docentes, estudiantes y padres de familia participen y expongan sus ideas.				
22. El director da libertad para que los docentes, padres de familia y estudiantes tomen decisiones.				
23. El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.				
24. El director indica a cada uno lo que tiene que hacer.				
25. El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.				
26. El director supervisa el trabajo de los padres de familia.				
27. Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar.				
28. Confía en los conocimientos y habilidades del director de la institución educativa.				
29. Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y el personal docente.				
30. Es tratado(a) con respeto por el director.				

CUESTIONARIO 2 : EMPREDIMIENTO

Puede elegir entre las 5 opciones:

1=Nunca 2=Raras veces 3= Algunas veces 4= Usualmente 5= Siempre

Nº	DECLARACIONES	Nunca	Raras veces	Algunas veces	Usualmente	Siempre
1.	El Director se esmera en buscar cosas que necesitan hacerse.	1	2	3	4	5
2.	El Director cuando se enfrenta a un problema difícil, invierte gran cantidad de tiempo en encontrar una solución.	1	2	3	4	5
3.	El Director termino su trabajo a tiempo	1	2	3	4	5
4.	El Director se molesta cuando las cosas no se hacen debidamente.	1	2	3	4	5
5.	El Director prefiere situaciones en las que puede controlar al máximo el resultado	1	2	3	4	5
6.	Al Director le gusta pensar sobre el futuro	1	2	3	4	5
7.	El Director cuando comienza una tarea o un proyecto nuevo, recauda toda la información posible antes de darle curso.	1	2	3	4	5
8.	El Director planifica un proyecto grande dividiéndolo en tareas de menor envergadura	1	2	3	4	5
9.	El Director logra que otros apoyen sus recomendaciones	1	2	3	4	5
10.	El Director se siento confiado que puede tener éxito en cualquier actividad que se proponga ejecutar	1	2	3	4	5
11.	Al Director no le importa quién sea su interlocutor, y escucha con atención	1	2	3	4	5
12.	El Director Realiza lo que se necesita hacer sin que otros tengan que pedirle que lo haga	1	2	3	4	5
13.	El Director Insiste varias veces para conseguir que otras personas hagan lo que él quiere que hagan.	1	2	3	4	5
14.	El Director es fiel a las promesas que hace.	1	2	3	4	5
15.	El Director considera que su rendimiento en el trabajo es mejor que el de otras personas con las que trabaja	1	2	3	4	5
16.	El Director no se involucra en algo nuevo a menos que tenga la certeza que tendrá éxito	1	2	3	4	5
17.	El Director piensa que es una pérdida de tiempo preocuparse sobre qué hará con su vida	1	2	3	4	5
18.	El Director busca el consejo de personas que son especialistas en las ramas en que se está desempeñando.	1	2	3	4	5
19.	El Director considera cuidadosamente las Ventajas y desventajas que tienen diferentes alternativas para llevar a cabo una tarea	1	2	3	4	5
20.	El Director no invierte mucho tiempo en pensar cómo puede influenciar a otras personas.	1	2	3	4	5
21.	El Director cambia de manera de pensar si otros difieren enérgicamente con sus puntos de vista.	1	2	3	4	5
22.	El Director se resiente cuando no logra lo que quiere	1	2	3	4	5
23.	Al Director le gustan los desafíos y nuevas oportunidades	1	2	3	4	5
24.	El Director, cuando algo se interpone en lo que está	1	2	3	4	5

tratando de hacer, persiste en su cometido.					
25. Al Director si es necesario, no le importa hacer el trabajo de otros para cumplir con una entrega de tiempo.	1	2	3	4	5
26. El Director se molesta cuando pierde su tiempo	1	2	3	4	5
27. El Director no invierte mucho tiempo en pensar cómo puede influenciar a otras personas.	1	2	3	4	5
28. El Director mientras más específicas sean sus expectativas sobre lo que quiere lograr en la vida, mayores serán sus posibilidades de éxito.	1	2	3	4	5
29. El Director acciona sin perder tiempo buscando información	1	2	3	4	5
30. El Director trata de tomar en cuenta todos los problemas que puedan presentarse y anticipa lo que haría si se suscitan	1	2	3	4	5
31. El Director se vale de personas influyentes para alcanzar sus metas	1	2	3	4	5
32. El Director cuando está desempeñándose en algo difícil o desafiante, se siento confiado en su triunfo.	1	2	3	4	5
33. El Director ha sufrido fracasos en el pasado.	1	2	3	4	5
34. El Director prefiere desempeñar tareas que domina a la perfección y en las que se siente seguro.	1	2	3	4	5
35. El Director Cuando se enfrenta a serias dificultades rápidamente se desplaza hacia otras actividades.	1	2	3	4	5
36. El Director cuando está realizando un trabajo para otra persona se esfuerza en forma especial para lograr que quede Satisfecha con el trabajo.	1	2	3	4	5
37. El Director nunca queda totalmente satisfecho con la forma en que se hacen las cosas; siempre considera que hay una mejor manera de hacerlo.	1	2	3	4	5
38. El Director lleva a cabo tareas arriesgadas.	1	2	3	4	5
39. El Director cuenta con un plan claro de su vida	1	2	3	4	5
40. El Director cuando lleva a cabo un proyecto para alguien, hace muchas preguntas para estar seguro que entiende lo que quiere la persona.	1	2	3	4	5
41. El Director se enfrenta a problemas a medida que surgen, en vez de perder tiempo tratando de anticiparlos.	1	2	3	4	5
42. El Director a fin de alcanzar sus metas, busca soluciones que beneficien a todas las personas involucradas en un problema.	1	2	3	4	5
44. El Director en ciertas ocasiones he sacado ventaja de otras personas.	1	2	3	4	5
45. El Director se aventura a hacer cosas nuevas y diferentes de lo que ha hecho en el pasado.	1	2	3	4	5
46. El Director trata diversas formas para superar obstáculos que se interponen al logro de sus metas	1	2	3	4	5
47. El director le mayor importancia a su familia que a las fechas de entrega de trabajo que el mismo determinó.	1	2	3	4	5
48. El Director se da formas para determinar labores en forma rápida, en el trabajo tanto como en sus labores personales.	1	2	3	4	5
49. El Director hace Cosas que otras personas consideran arriesgadas.	1	2	3	4	5
50. El Director se preocupa tanto de alcanzar sus metas semanales como sus metas anuales.	1	2	3	4	5

51. El Director se vale de varias fuentes de información al buscar ayuda para llevar a cabo tareas o proyectos.	1	2	3	4	5
52. Si no resulta un determinado enfoque para hacer frente a un problema el Director discurre a otro.	1	2	3	4	5
53. El Director puede lograr que personas con firmes convicciones y opiniones cambien de modo de pensar.	1	2	3	4	5
54. El Director se mantiene firme en sus decisiones, aun cuando otras personas le contradigan enérgicamente.	1	2	3	4	5
55. Cuando el Director no sabe algo, no repara en admitirlo.	1	2	3	4	5