



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estilo de Liderazgo y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de  
Nivel Secundario del Distrito de Salaverry en el año 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR (ES):

Paredes Flores, Dayana Marely

Sandoval Rosales, Wilmer Absalón

ASESOR (A) METODOLOGA:

Mg. Jenny Alva Morales

ASESOR ESPECIALISTA:

Dr. José Alexander Guevara Ramírez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Trujillo –Perú

(2018)

**Página De Jurado**



---

Dr. José Alexander Guevara Ramírez

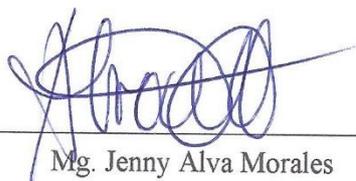
Presidente



---

Dr. Olenka Ana Catherine Espinoza Rodríguez

Secretaria



---

Mg. Jenny Alva Morales

Vocal

## **Dedicatoria**

A Dios por darme la vida; por iluminarme y bendecirme día a día; por su bendito amor que derrama sobre mí; por ser mi guía en todo momento; y brindarme siempre sabiduría para tomar las mejores decisiones y lograr alcanzar todas mis metas.

A mis padres gracias infinitas por su inmenso amor, sacrificio y dedicación; por ser un soporte fundamental a lo largo de mi vida. Además, de ser un pilar en todo lo que soy, apoyándome en mi formación universitaria. Gracias a mis abuelos por enseñarme valores que serán fundamental en lo largo de mi vida y me ha hecho una persona de bien.

A mis amigos y compañeros de clases que juntos a ellos compartí vivencias inolvidables, hicieron mi vida universitaria agradable, me enseñaron a trabajar en equipo y motivarme cada día a seguir adelante.

A mis profesores por brindarme su dedicación y enseñanzas para ser una buena profesional, a mi casa de estudios por acogerme durante 5 años y brindarme las mejores oportunidades.

Dayana Paredes Flores

## **Dedicatoria**

A mis padres gracias por su amor, apoyo y sacrificio, para ser un buen profesional. Ustedes siempre serán un pilar fundamental en mí vida. Gracias por inculcarme buenos valores en mi niñez, y que hoy me han servido para ser la persona que soy.

A Dios por darme la vida; por bendecirme e iluminarme día a día; por su amor que derrama sobre mí; por brindarme siempre sabiduría para tomar las mejores decisiones y lograr alcanzar todas mis metas. Gracias a Dios por guiar mis pasos y no dejar que nada de malo me pase.

A mis docentes por brindarme sus enseñanzas para ser un buen profesional, y a mi casa de estudios Universidad César Vallejo por acogerme durante estos cinco años y brindarme las mejores las mejores experiencias.

A mis amigos de la universidad que juntos a ellos compartí vivencias inolvidables como viajes y días de diversión, que hicieron mi vida universitaria agradable. Además, me enseñaron a trabajar en equipo y a siempre ser solidario.

Wilmer Sandoval Rosales

## **Agradecimiento**

Manifiesto mi profundo agradecimiento a Dios Supremo que guía mi vida, y mi camino, por iluminarme día a día dándome fortaleza divina para no rendirme ante algún tropiezo; ya que sin él nada sería posible.

A mis padres, quienes me brindaron el apoyo moral para seguir adelante sin retroceder; a mis amigos, pues ellos son los que colaboraron de tal manera que facilita nuestra labor.

A mi universidad César Vallejo; ya que en sus aulas recibí bastos conocimientos para poder alcanzar el éxito en nuestras vidas. A mis profesores, por su orientación, apoyo y ayuda dentro y fuera del salón de clases.

Mi más sincero agradecimiento a mis profesores por todo su asesoramiento y a la vez a mis compañeros de clases que atrás de todos estos años me enseñaron el valor de educación y de la amistad.

Expreso mi gratitud de manera general a todos aquellos que me ayudaron y colaboraron en el desarrollo de esta investigación.

**¡Inmensamente Gracias!**

Dayana Paredes Flores

## **Agradecimiento**

A la universidad César Vallejo; por darme la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos para llegar a ser un profesional exitoso.

A mis docentes, que durante todo el transcurso de carrera profesional han aportado con un granito de arena para mi formación y por haber dejado experiencias perdurables y un sinfín de conocimientos.

A mis padres, familiares, amigos y a todas aquellas personas, que han contribuido con la realización de este trabajo especial de grado.

Expreso mi gratitud de manera general a todos aquellos que me ayudaron y colaboraron a ser la persona que soy.

**Gracias.**

Wilmer Sandoval Rosales

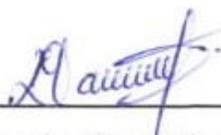
## Declaratoria De Autenticidad

Yo, Dayana Marely Paredes Flores con DNI N.º 70914145, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación es veraz y autentica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por la cual me someto a los dispuesto por las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, diciembre del 2018.



---

Paredes Flores Dayana Marely

DNI N.º 70914145

## Declaratoria De Autenticidad

Yo, Wilmer Absalón Sandoval Rosales con DNI N.º 70297623, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación es veraz y autentica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por la cual me someto a los dispuesto por las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, diciembre del 2018.



---

Sandoval Rosales Wilmer Absalón

DNI N.º 70297623

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “ESTILO DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE SALAVERRY EN EL AÑO 2018”, con la finalidad de conocer la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018, en el cumplimiento de grados y títulos de la Universidad Cèsar Vallejo para obtener el título profesional de licenciados en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores.

## Índice

Página de Jurado.....	ii
Dedicatoria .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Agradecimiento .....	vi
Ddeclaratoria de Autenticidad .....	vii
Declaratoria de Autenticidad.....	viii
Presentacion.....	ix
Índice.....	x
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. Introducción.....	1
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Trabajos previos .....	4
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	7
1.3.1. Liderazgo.....	7
1.3.2. Dimensiones del liderazgo. ....	9
1.3.3. Desempeño docente .....	10
1.3.4. Dimensiones del desempeño docente.....	11
1.4. Formulación del problema .....	13
1.5. Justificación del estudio.....	13
1.6. Hipótesis .....	13
1.7. Objetivos .....	14
1.7.1. Objetivo general.....	14
1.7.2. Objetivos específicos. ....	14
II. Método.....	15
2.1. Diseño de investigación .....	15
2.2. Variables, operacionalización .....	15
2.3. Población y muestra .....	19

2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	20
2.5.	Métodos de análisis de datos.....	22
2.6.	Aspectos éticos.....	22
III.	Resultados .....	23
3.1.	Análisis Descriptivo de Resultado.....	23
	Referencias .....	59
	Anexos .....	

## Resumen

La investigación se llevó a cabo con el propósito de determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018; cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018, y cuyos objetivos específicos fue: identificar como es el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018, identificar el estilo autoritario versus el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018, describir el estilo democrático versus el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018, describir el estilo laissez - faire versus el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018 y proponer un plan de mejora en el desempeño docente mediante los estilos de liderazgo (autoritario, democrático y laissez – faire) que poseen los docentes tutores de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018. Siendo un estudio de tipo No experimental – Correlacional, y la muestra estuvo constituida por 214 alumnos de Instituciones Educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos. Se llegó a concluir que el 29,9% de los alumnos encuestados indican que los docentes - tutores cuentan con estilo de liderazgo autoritario, el 42,5% de los alumnos encuestados indican que los docentes - tutores cuentan con estilo de liderazgo democrático, y el 27,6% de los alumnos encuestados indican que los docentes - tutores cuentan con estilo de liderazgo laissez – faire. Se pudo contrastar la hipótesis que no existe relación el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

Palabras Clave: Estilos de Liderazgo, Desempeño Docente e Instituciones Educativas.

## **Abstract**

The research was carried out with the purpose of determine the relationship that exists between the style of leadership and the teaching performance in educational institutions of secondary level of the district of Salaverry in the year 2018; whose general objective was to determine the relationship between the style of leadership and teaching performance in secondary education institutions in the district of Salaverry in 2018, and whose specific objectives were: to identify how is the teaching performance in educational institutions at the level Secondary School District of Salaverry in 2018, identify the authoritarian style versus the teaching performance in secondary educational institutions of theSalaverry district in 2018, describe the democratic style versus the teaching performance in educational institutions of secondary level of the district of Salaverry in 2018, describe the laissez-faire style versus teaching performance in secondary educational institutions in the district of Salaverry in 2018 and propose a plan for improvement in teacher performance through leadership styles (authoritarian, democratic and laissez - faire) that tutor teachers possess of the secondary level educational institutions of the district of Salaverry in the year 2018. Being a non-experimental study - Correlational, and the sample was constituted by 214 students of educational institutions of secondary level of the district of Salaverry. Expert judgment was used for the validity of the instruments. It was concluded that 29.9% of the students surveyed indicate that the teachers - tutors have an authoritarian leadership style, 42.5% of the students surveyed indicate that the teachers - tutors have a style of democratic leadership, and 27.6% of the students surveyed indicate that the teachers - tutors have a laissez - faire style of leadership. It was possible to contrast the hypothesis that there is no relationship between leadership style and teaching performance in secondary education institutions in the district of Salaverry in 2018.

**Key Words:** Leadership Styles, Teaching Performance and Educational Institutions.



## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

Hablar de educación es hablar de los derechos esenciales del ser humano, ya que con una enseñanza de calidad y recibiendo aprendizajes significativos logran desarrollar sus capacidades y potenciar sus fortalezas en busca de un mejor desarrollo personal y por ende de su sociedad.

En este proceso de obtención de saberes y conocimientos no solo influye la predisposición del estudiante, sino que juega un rol fundamental los estilos de liderazgo y el desempeño demostrado por el docente, quien muchas veces es tomado como referencia por los educandos.

En la actualidad a muchos docentes se les está perdiendo la vocación de enseñar, pues hoy en día al docente se le exige una enseñanza de calidad, pero la sociedad no tiene en cuenta que el sistema educativo se encuentra en constante reforma obligándolos a adaptarse y adecuarse en la mayoría de las veces en plazos cortos de tiempo, sin tener en cuenta que estos acontecimientos generan incertidumbre y afectan de por sí el desempeño de los docentes dentro de las aulas.

Los estilos de liderazgo con los que cuenta los docentes son muy importantes ya que les permite conocer su comportamiento o actitudes en su centro de trabajo y como estas actitudes influyen en sus alumnos. Además de que ellos sepan de cómo les perciben sus alumnos o la sociedad en temas de dirección de equipos o grupos de trabajo.

Si bien en nuestro país se lleva a cabo la evaluación del desempeño docente, una evaluación en la cual muchos podrán obtener puntajes aprobatorios, esto no garantiza un desempeño óptimo y más aún no garantiza que se esté logrando brindar aprendizajes significativos dentro de las aulas. Muestra de ello son los resultados obtenidos por los alumnos en la prueba PISA, pues según el informe emitido en el año 2016, nuestro país de una total de setenta países, en ciencia, comprensión lectora y matemática ocupa el puesto número sesenta y cuatro, sesenta y tres, y sesenta y dos respectivamente.

Marcando gran alejamiento con Singapur, un país mucho más pequeño que el nuestro pero que en la misma evaluación logro obtener el primer lugar en las tres áreas evaluadas, esto se atribuye en parte a que en este país el estatus del maestro es muy elevado debido a la alta competencia para obtener un puesto, además todos sus maestros son formados únicamente en el Instituto Nacional de Educación del cual solo el cinco por ciento son seleccionados aptos para impartir conocimiento en las aulas, a ello se suma también la rotación pues no todos están por años fijados en las mismas instituciones, sino que cada ocho años rotan con el fin de trabajar en equipo, crezcan juntos, trabajen juntos e investiguen juntos. (British Broadcasting Corporation, 2016)

Además, una investigación que se realizó para conocer la capacidad que posee el liderazgo educativo en Chile se obtuvo que los textos encontrados, no todos tienen el mismo significado de liderazgo, y cada caso es diferente al describir su significado de “mejores resultados”. A pesar de los resultados obtenidos, se afirma que en Chile el liderazgo educativo es un factor predominante, ya que puede producir diversos cambios en la organización escolar promoviendo así la calidad de los aprendizajes. (Horn, A. & Marfán, J.; 2010).

Es por ello que en nuestro país se vuelve importante tomar conciencia de la problemática que tiene el sector educación y más aún tener en cuenta que la educación al ser un pilar fundamental para el desarrollo, se debe buscar dar solución a los problemas que no permiten un desenvolvimiento eficiente de los docente, tales como la deficiencia de su formación, remuneración, falta de incentivos, calidad del servicio que brindan a los estudiantes y la falta de liderazgo adecuado que permita un mejor desempeño docente dentro de las aulas.

Es decir, hablamos de un liderazgo que le permita al docente influenciar en sus alumnos con el fin de revertir los resultados de bajo rendimiento y que juntos se logre una enseñanza de calidad, así como encaminar acciones que permitan un desempeño óptimo del docente en sus aulas de clase.

Por todo lo mencionado anteriormente, surge la necesidad de conocer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel

secundario del distrito de Salaverry en el año 2018; con la finalidad de realizar una propuesta que permita potenciar el liderazgo y mejorar el desempeño de los docentes.

Además, para el presente estudio se han propuesto las siguientes preguntas de investigación.

¿Cuál es el estilo de liderazgo en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018?

¿Cómo es el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018?

¿Cómo es el estilo autoritario versus el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018?

¿Cómo es el estilo democrático versus el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018?

¿Cómo es el estilo laissez faire versus y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018?

## 1.2. Trabajos previos

El ser humano, en su búsqueda constante de obtener mayor conocimiento y dar solución a sus problemas, ha venido investigando una amplia variedad de temas, dentro de ellos temas relacionados a nuestras variables objeto de estudio como son liderazgo y desempeño docente, tal y como se mencionan a continuación:

Melenje (2016, 46) en su tesis, Estilos y dimensiones del liderazgo que predominan en los docentes de una escuela de formación de la policía nacional de Colombia, estudio que se desarrolló para reforzar la mejora de la enseñanza en la policía nacional de Colombia, además de ver cómo son los estilos de liderazgo apropiados se transforman en un elemento definitivo y fundamental que colabore a la cultura de defensores para la organización. El estudio que se realizó fue de tipo cualitativo, con 20 alumnos como muestra, a quienes se les empleo una encuesta, con la cual se llegó a observar la existencia de comportamientos concernientes con un líder transformador y transaccional en los profesores, de esta manera se destaca que los comportamientos y características que se dan en los profesores de II y III año generan respeto y confianza, además se llegó a concluir que los docentes se identifican con la escuela, con su visión, poseen prestigio, además generan fortaleza, optimismo y motiva permanentemente a los alumnos.

Caligiore & Díaz (2016, 644) en sus artículo científico, Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso el cual tuvo como propósito conocer el resultado de un diagnóstico al clima organizacional y el desempeño docente aplicado a las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes en Venezuela. Este estudio fue factible, con un diseño de estudio descriptivo y de campo; además la población estuvo constituida por 311 docentes, siendo la muestra de 86 individuos. Los resultados nos arrojaron que no hubo diferencias significativas entre Medicina y Enfermería referente a la variable Desempeño Docente, aunque si con Nutrición, lo que podría estar relacionado el estilo gerencial y/o con calidad de las relaciones interpersonales. Se llega a concluir sobre la obligación de adecuar la estructura organizativa a las actividades sustanciales de la universidad, posibilitando la armonización y la ejecución de las decisiones.

Campoverde (2014) en su investigación, Desempeño docente en el proceso de aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa “Belisario Quevedo” de la población de Pujil, localidad de Cotopaxi, Año lectivo 2013,2014, en el cual tuvo como objetivo desarrollar talleres de capacitación para mejorar los ejercicios educativos institucionales, se utilizó el método inductivo, analítico, hermenéutico, estadístico, se trabajó con las autoridades, docentes, estudiantes con los que se determinaron los principales problemas que se dan en dicha Unidad , se concluyó que el ejercicio docente en los procesos de aprendizaje en la Unidad de estudio es importante dentro de los fases de formación académica en referencia a los ámbitos de proyectos de aprendizaje, administración legal, liderazgo y comunicación para acrecentar la práctica del profesor.

Huamán (2015) en su estudio, Liderazgo y competencia profesional del director en el desempeño docente de instituciones educativas del distrito de Acobamba, tuvo como objetivo principal definir la incidencia de competencia profesional y liderazgo del técnico en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Acobamba, Huancavelica. En este estudio educativo indica que el liderazgo pedagógico del técnico es el segundo factor de incidencia en los logros de enseñanza después del acto del educador, es decir, tiene un grado de incidencia verídico e innegable en las enseñanzas de los alumnos. La metodología fue de tipo descriptivo –explicativa y de diseño No experimental. En la investigación se finalizó que si existe incidencia de la competencia profesional y el liderazgo directivo en el desempeño docente.

Aguirre (2015) en su tesis, Desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014, cuyo propósito fue determinar la relación del desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación en alumnos del V de primaria de dicha Institución en estudio, el diseño fue de tipo no experimental, de corte transversal y correlacional, el tipo de investigación fue básica, descriptivo correlacional. Dicho estudio cuenta con 90 alumnos de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes”. Se concluyó que existe una correlación moderada significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el área de

comunicación en estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Reyes (2015) en su investigación, Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario de una Institución Educativa de Ventanilla– Callao, cuyo propósito fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa. Se aplicó una encuesta sobre toda la población de estudio que fueron 40 docentes, sin criterios de exclusión. Se obtuvieron como resultados que se rechaza la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao 2009.

Bardales y Coveñas (2015) en su estudio, Influencia del liderazgo en el clima laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo cuyo propósito fue que los centros educativos sean eficientes y eficaces teniendo en cuenta un primer tiempo el punto de vista relacionado al beneficio que brindan, particularmente anexado al método de formación, para que esta efectividad y eficacia se manifieste en la actualidad estudiantil, es preciso que por un lado, la práctica de liderazgo, y por otro, la vivencia en un clima organizacional constante, sujetándose ambos en factores fundamentales en el proceso de administración de las instituciones educativas. Así mismo se hizo uso del instrumento del cuestionario, así como el uso del método científico el mismo que se aplicó de manera holística durante todo el desarrollo del estudio. Esta muestra lo constituyeron los trabajadores que laboran en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo, que excede a 15 docentes. Llegando a la conclusión que si existe una correlación significativa entre el liderazgo y el clima laboral dentro del Instituto.

Mejía (2017) en su tesis, Clima Organizacional y su influencia en el desempeño del personal docente de la Institución educativa privada John Neper en la ciudad de Trujillo, 2015, tuvo como propósito determinar la incidencia del Clima Organizacional en el desempeño del docente de la Institución Educativa Privada John Neper en la ciudad de Trujillo, 2015, con una muestra de 20 profesores, se usó una encuesta para medir el nivel de

clima laboral y una guía de observación para medir el nivel de desempeño de los docentes, con un tipo de investigación correlacional, se concluyó que el clima organizacional incide positivamente en un 70.7% en el desempeño del personal docente de la I.E.P. John Neper y se diagnosticó que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Velásquez (2013) en su investigación, El Estilo de Liderazgo y su Relación con el Clima Laboral de la I.E.P. “Abraham Lincoln” del Distrito de La Esperanza en el Año 2013, tuvo como propósito analizar de qué manera El Estilo de Liderazgo se relaciona con el Clima Laboral de la I.E.P. “Abraham Lincoln” del Distrito de La Esperanza en el Año 2013. Para la cual se utilizó una investigación Descriptiva – Correlacional de diseño de corte Trasversal, con una población muestral 22 investigados de la I.E.P. “Abraham Lincoln”. Para realizar a cabo la correlación, se usó una encuesta con preguntas de escala para identificar el estilo predominante de Liderazgo dentro de la I.E., así como otra encuesta con preguntas de escala para medir el nivel de clima laboral existentes en el que se encontraban los investigadores de la I.E. Se obtuvo como conclusión que existe una relación entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional, siendo el estilo democrático, el predominante con un 64% y el clima laboral en su mayoría Satisfactorio (55%).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Liderazgo.**

Para tener más claro de la investigación que realizó, se debe saber a qué se refiere cuando se habla de liderazgo.

Según Rue y Byars (1995) citando a Peter Drucker define liderazgo como la luz del panorama que posee el hombre y que lo lleva hacia perspectivas más altas, a conocer el rendimiento del hombre a estándares más elevados, y la construcción de su personalidad más allá de sus limitaciones normales.

Por su parte Filley y House (1996) define la palabra liderazgo como aquella secuencia por el cual un individuo llega a ejercer influencia de manera general sobre los miembros de un grupo o equipo.

A su vez Hellriegel (2005, 418) expresa que el liderazgo es un vínculo de autoridad entre un líder y varios seguidores que se esmeran por una transformación real, así como por obtener resultados que reflejen sus propósitos intereses y objetivos compartidos.

Según Kurt Lewin (1939) se define tres estilos de liderazgo, considerando que existe un líder autoritario, es quien toma todas las decisiones indistintamente de lo que aporten los integrantes del grupo. Un líder democrático, es quien acepta las fortalezas de cada integrante y saca lo mejor de cada miembro, dirigiendo y guiando de manera efectiva; y finalmente un líder laissez – faire, es aquel que admite al equipo una entera libertad para decidir sin participar activamente.

Ander-Egg (1997, 110), afirmó que, el liderazgo es la actividad ejecutada dentro de un equipo por el líder. Existen distintas formas de ser líder y ejercer liderazgo según las circunstancias y trabajo: un individuo puede dirigir en un equipo y seguidor en otro. Se puede ejercer autoridad en una determinada actividad y no ejercer ningún dominio de liderazgo en otros aspectos de actuación.

Según Chiavenato (1986, 183 citado por Zarate 2011) define el liderazgo como la función de las necesidades reales en una condición dada y radica en la conexión entre un sujeto y un grupo”. En conexión práctica solamente existe cuando un líder es observado por un equipo como descubridor de medios para la satisfacción de sus deseos. Así que perseguirlo puede ser para el equipo una forma de incrementar el placer de sus deseos eludiendo su descenso. El líder se muestra como un centro para la obtención de las metas deseadas mediante un equipo.

Daniel Goleman (1999, 5 citado por Melenje 2016) define al liderazgo como la incidencia de un líder en un determinado equipo; en el cual el líder debe poseer ciertos criterios como: la autoconciencia, donde conoce y entiende sus emociones; el autocontrol, donde redirige sus impulsos; la motivación, el fuerte impulso hacia el logro; la empatía, para comprender las reacciones emocionales de los demás; y las habilidades sociales, para el manejo y construcción de redes de relaciones.

En resumen, pudo concluir que todas estas definiciones proporcionan una visión más profunda de liderazgo visto desde sus diferentes puntos de vista de cada autor, pero que

coinciden en que el liderazgo construye la personalidad del hombre. Además, aquellos líderes pueden llevar a los seguidores a alcanzar los objetivos o satisfacciones, influyendo también en sus vidas o comportamientos de manera positiva o negativa.

### **1.3.2. Dimensiones del liderazgo.**

Según Kurt Lewin (1890) define tres estilos de liderazgo, considerando que existen los siguientes:

#### ***1.3.2.1. Estilo Autoritario***

Se caracteriza por el motivo de que el líder acapara la forma de tomar decisiones. Es este individuo quien identifica los roles de los empleados, los procedimientos y métodos que deben seguir para concluir sus actividades y los requisitos en que se desarrollan en el trabajo. Se trata de un estilo de liderazgo muy amplio en la gran parte de empresas.

Ese tipo de líder no siempre desarrolla un ambiente socioemocional pesado, las recesiones a los subordinados son frecuentes, por otra parte también son los elogios.

#### ***1.3.2.2. Estilo Democrático***

Este estilo es muy diferente al liderazgo de tipo autoritario. Estos no ejecutan la resolución solos, sino que estas salen como consecuencia de una causa de disputa en grupo; en este estilo el líder tiene que cumplir el rol de experto y aconsejar a los empleados, y si fuese necesario intervenir en la decisión final.

Mayormente las personas tienden a elegir este tipo de ya que es muy superior al del autoritario y laissez – faire, principalmente cuando se asumen malas experiencias con uno de los estilos . No obstante, este tipo estilo democrático sobrelleva ciertos peligros de que se origine un detrimento de eficiencia.

#### ***1.3.2.3. Estilo Laissez - Faire***

Se traduce como “dejar hacer”, “no intervencionismo” o “liberalismo”. Este tipo de líderes dejan que ejecuten sus propias decisiones los subordinados, no obstante, no se aseguran el buen rendimiento de estas.

Este estilo de liderazgo es considerado el más inferior de los tres puestos que pueden ocasionar la carencia de consistencia y productividad, para ello recomendable tener un líder activo. Sin embargo, los subordinados funcionan excelentes cuando son individuos y cuentan con un elevado nivel de motivación. Además, no hay necesidad de una elevada comunicación entre ellos.

### **1.3.3. Desempeño docente**

Según Orellana (2003, 54), indica que el profesor es un profesional que se encuentra bien formado en la enseñanza y el aprendizaje de los conocimientos del campo del arte, la ciencia o la humanístico. Esta especializado de un determinada instrucción y en la práctica del saber que lo hace idóneo para poder relacionar los distintos saberes, bosqueja temas de la formación de una manera eficaz ya sea usando tácticas idóneas que ayuden en la enseñanza del alumno, alineando un metodo denominado de enseñanza- aprendizaje.

Según Zarate (2011, 110), el educador es aquel individuo profesional que se ha formado y especializado para realizar una enseñanza a los estudiantes en una determinada área, es recomendable que el docente dirija sus funciones a la especialización de sus actividades y ser un modelo para sus alumnos. Además, se encuentra formado para poder facilitar procesos o métodos de trabajo que debe ejecutar el escolar para poder ayudar el mejor logro de su formación.

Montenegro (2003, 18), indica mientras que la habilidad es un modelo general de conducta, el desempeño es el montón de actividades sintetizas. El desempeño del educador se deduce como la obediencia de sus ocupaciones; este se encuentra fijados por los distintos factores que se encuentran relacionados al propio magistral, al alumno y al ámbito.

El desempeño del docente es evaluado para perfeccionar la condición educativa y capacitar a los docentes. Para ello, en la evaluación se presentan representación y características que se encuentra bien concretadas para el instante de la ejecución. Por ende se refleja en la calidad de definir las normas que sirvan como cimientto para poder ejecutar los métodos de evaluación donde ambos participes (docente y alumnos) salgan beneficiados.

Bravo, Alminagorta, Cajavilca & Cornejo (2006, 21), indican que en la actualidad el rol del docente innovador demanda de competencia, dedicación y profesionalismo que se

exige constantemente y hace que caiga en el didáctico una responsabilidad de gran magnitud. En este caso los estudiantes para que comprendan lo que realizan dependen de los distintos trabajos que les brindan los docentes.

Todas estas interrelaciones se basan en las tareas conjuntas que tienen que realizar los pedagógicos con los escolares, pues entienden que la instrucción y la preparación son métodos que se construyen de manera compartida. Consecuentemente, es fundamental que asuman un nuevo rol las cuales implican una secuencia de puestos a realizar como: planear diligencias de aprendizaje que aleguen los beneficios del estudiante; apoyar con un entorno de confianza y respeto; sembrar medios de comunicación; valorar el esfuerzo de los alumnos; facilitar que los estudiantes aprendan a aprender; conocer las distintas características de los alumnos que se encuentran a su cargo; estimular la innovación y creatividad; iniciar la actividad mental; brindar apoyo para construir aprendizajes; y tener en cuenta las contribuciones de los estudiantes.

El educativo tiene que cumplir una gran responsabilidad con los alumnos; por ello el instructor debe desenvolver al máximo sus competencias, investigación y dedicación para con su labor; para así desempeñar bien sus funciones, llegando así a satisfacer las expectativas de sus alumnos y de la plana administrativa en la institución donde se desempeña. Además, el docente tendrá que lograr que el alumno comprenda y aprenda lo que estudia.

#### **1.3.4. Dimensiones del desempeño docente.**

Tomando en cuenta el rol que desempeña el docente contemporáneo, Zarate (2011, 110) proponen estudiar el desempeño docente en base a tres dimensiones, las cuales se mencionan a continuación:

##### ***1.3.4.1. la dimensión profesional***

Se encarga de planear apropiadamente el asunto educativo que reconoce a las carencias y/o beneficios de los alumnos, para poder ayudar a un conveniente entorno de trabajo en el aula, la utilización de una diversidad de tácticas para poder obtener aprendizajes

de calidad de nuestros estudiantes, intervenir en las clases metodológicas y en la jornada de reflexión entre los educadores, además registrar inalterablemente anacios sobre el avance del aprendizaje de nuestros estudiantes también revisar el sentido de lo que hacemos, propiciando un ambiente de confianza y respeto así mismo respetando a los alumnos como personas.

#### ***1.3.4.2. La dimensión social.***

Considera que la función del profesor en la población actual es preparar líderes ; debe presentarse con la sociedad donde trabaja, estando participando en los planes y apoyando en el arreglo de las dificultades que surgen; tiene que ser el modelo de trabajo y perseverancia dentro de la misma sociedad; además debe dirigir, prevenir, animar, favorecer a las personas de la sociedad; también debe inducir todo tipo de manifestaciones recreativas, culturales y deportivas que ayuden a reforzar la identidad nacional asimismo debe actuar como auténticos representantes de la transformación en la sociedad.

Cada persona independientemente de la profesión que ejerza, considera en su vida varios aspectos que le motivan a realizar ciertas actividades. Así mismo los docentes deben considerar aspectos fundamentales como lo es: en lo profesional, capacitándose y autoevaluándose constantemente; en lo personal, siendo su vida y acciones un ejemplo a seguir por sus alumnos; y en lo social, contribuyendo con la mejora de su comunidad en temas de educación y ambiente.

#### ***1.3.4.3. La dimensión personal.***

Se encarga de tomar una cualidad novedosa, ingeniosa, crítica, y firme en los centros de estudios y sociedad además de que la comunicación sea asertiva en todos los grados de vinculación; preocupándose por ampliar permanentemente su autoconocimiento en este caso la formación de su labor educativa; esforzándose continuamente en su perfeccionamiento personal, profesional y cultural con la cultivación de una sana autoestima que pueda permitir superar las frustraciones personales y conflictos (laborales y sociales); compartiendo la experiencia como docente para así mejorar los atributos propios y tener seguridad en lo que se hace. Evidenciando la vocación de compromiso y servicio frente a nuestros escolares y al país; esforzándonos en sugerir una personalidad equitativa con bases, creencias y valores

definidos, confirmando la relación en los que se dice y se realiza; y de explorar el uso práctico de la educación en la vida del sujeto.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La justificación del presente trabajo de investigación se enmarca bajo los orígenes adaptados de Ackoff Miller y Salkind (2002, citado por Hernández et al. 2010, p. 41):

**Conveniencia:** este estudio fue conveniente realizarlo porque permitió a evidenciar y determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry, con la finalidad de buscar y dar soluciones adecuadas a dicha problemática.

**Relevancia social:** los resultados de la presente investigación son importantes porque los beneficiarios finales fueron los docentes y en especial los alumnos, debido a que relacionando estas variables se conoció los puntos débiles que los docentes tienen en su capacidad de liderar y se buscó potenciarlos con el fin de mejorar su desempeño para que de esta manera lleguen a generar un aprendizaje significativo en los estudiantes.

**Implicancias prácticas:** al conocer de una manera más precisa la relación que existe entre las variables objeto de estudio, se contribuyó a mejorar el desempeño docente, así como a lograr aprendizajes significativos en los alumnos, y sobre todo mejoras en la calidad de enseñanza de las instituciones educativas.

**Utilidad metodológica:** la investigación sirvió como guía y/o apoyo para estudios futuros sobre liderazgo y desempeño docente, dado que se obtuvo un nuevo instrumento de recolección de información.

#### **1.6. Hipótesis**

**Hi:** Existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

**Ho:** No existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general.**

Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos.**

- O1:** Identificar el estilo de liderazgo en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.
- O2:** Identificar como es el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.
- O3:** Describir el estilo autoritario versus el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.
- O4:** Describir el estilo democrático versus el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.
- O5:** Describir el estilo laissez - faire versus el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.
- O6:** Proponer un plan de mejora en el desempeño docente mediante los estilos de liderazgo (autoritario, democrático y laissez – faire) que poseen los docentes tutores de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

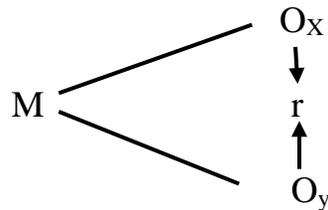
## II. Método

### 2.1. Diseño de investigación

No experimental, tal y como lo menciona Hernández, Fernández y Baptista (2014) en la presente investigación no se llevó a cabo ningún tipo de manipulación de las variables objeto de investigación.

Transversal, dado que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) estos estudios se realizaron en un momento único y determinado.

Correlacional, según lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) estos diseños permitieron evidenciar la relación que existe entre variables, categorías o conceptos que son objeto de estudio en una investigación, en algunos casos netamente en términos de correlación otras en función a relación de causa efecto.



Donde:

M: Muestra (Alumnos de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry)

$O_x$ : Estilo de Liderazgo

$O_y$ : Desempeño docente (Docentes - Tutores)

r: Relación

### 2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Estilo de Liderazgo

Variable 2: Desempeño docente

Tabla 2.1

*Matriz de Operacionalización de Variables*

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Estilo de Liderazgo</b>	Define tres estilos de liderazgo, considerando que existe un líder autoritario, es quien toma todas las decisiones indistintamente de lo que aporten los integrantes del grupo. Un líder democrático, es quien acepta las fortalezas de cada integrante y saca lo mejor de cada miembro, dirigiendo y guiando de manera efectiva; y finalmente un líder laissez – faire, es aquel que admite al equipo una entera libertad para decidir sin participar activamente. (Kurt Lewin, 1939).	Para el estudio de la variable de estilo de liderazgo se utilizó la técnica de la encuesta, las cuales permitió recopilar información de los colegios del nivel secundario del distrito de Salaverry. Además, se utilizó para medir la variable, el programa estadístico IBM SPSS Statistics.	Estilo Autoritario	Autoridad hacia el alumno. Sanciones impuestas al alumno. Autonomía en la toma de decisiones.	Nominal
			Estilo Democrático	Participación del Trabajo en Equipo. Comunicación asertiva. Supervisión en el cumplimiento de las actividades de los alumnos.	
			Estilo Laissez-faire	Flexibilidad excesiva Comunicación mínima del docente a los alumnos. Desinterés hacia las labores y/o actividades de los alumnos.	

<b>Desempeño o docente</b>	<p>El docente es aquella persona profesional que se ha formado y especializado para poder enseñar a los estudiantes una determinada área, es recomendable que el docente dirija sus funciones a la especialización de sus actividades y ser un modelo para sus alumnos. Además, se encuentra formado para poder facilitar técnicas o métodos de trabajo que debe desarrollar el escolar para poder ayudar el mejor logro de su aprendizaje. (Zarate, 2011, 110)</p>	<p>Para el estudio de la variable desempeño docente se aplicó la técnica de la encuesta, las cuales permitió recopilar información de los colegios del nivel secundario del distrito de Salaverry. Además, se utilizó para medir los indicadores, escala de Likert y se hizo uso del programa estadístico IBM SPSS Statistics para el procesamiento de los datos.</p>	Desempeño Profesional	<p>Capacidad para hacer interesante su materia.          Grado o dominio de la materia.          Comunicación verbal clara y fluida.          Manejo de orden y disciplina en clase.          Preocupación por el rendimiento del alumno.          Planificación de la clase.          Evaluación justa y adecuada.          Fomenta la participación activa en clase.          Utilización de estrategias para el aprendizaje.          Contribución a la formación de valores.          Entendimiento de la clase.          Motivación en clase.          Uso de materiales educativos.          Informe sobre actividades y la evaluación.          Facilitación de la construcción de aprendizaje.</p>	Nominal
	Desempeño Social	<p>Participación e integración en las actividades.          Compromiso para el mejoramiento institucional          Identificación con la I.E.          Ejemplo de trabajo, valores y virtudes.          Orientación, consejo y ayuda al alumno.          Fomento de las expresiones culturales.          Buen trato a los alumnos.</p>			

---

Promoción de un ambiente de respeto en el aula.

---

Desempeño Personal

Vocación pedagógica.  
Actuación con imparcialidad y justicia.  
Autoestima elevada.  
Satisfacción en el trabajo.  
Asistencia y puntualidad en el trabajo.  
Cumplimiento de las horas de clase.  
Vocación de servicio.  
Comunicación e interacción con el alumno.  
Perfeccionamiento profesional.

---

*Nota: Dimensiones e Indicadores de Estilos de Liderazgo según Kurt Lewin (1939), y de Desempeño Docente según Zarate (2011)*

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población.

En este estudio la población estuvo dada por los 480 estudiantes de instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

### 2.3.2. Muestra.

En este estudio la muestra fue de 214 alumnos de los centros educativos del nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018. De los cuales, de manera proporcional se ha repartido la cantidad de encuestas en cada colegio.

Tabla 2.2.

*Población y Muestra en las Instituciones Educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.*

<b>Instituciones Educativas</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
81024 Miguel Grau Seminario	230	103
Salaverry	250	111
<b>Total</b>	<b>480</b>	<b>214</b>

*Nota: Datos extraídos de los registros estudiantiles de las instituciones educativas 81024 Miguel Grau Seminario y Salaverry.*

Fórmula para Determinar la Muestra:

$$n = \frac{NZ^2P(1 - P)}{(N - 1)E^2 + Z^2P(1 - P)}$$

$$n = \frac{480 \times (1.96)^2 \times (0.50 \times (1 - 0.50))}{(480 - 1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.50 \times (1 - 0.50))}$$

$$n = 214 \text{ alumnos.}$$

Descripción: Se trabajó con 214 alumnos los cuales serán elegidos al azar de forma proporcional en cada Institución Educativa del nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

Donde:

N: Tamaño de la población (480 alumnos)

n: Tamaño de muestra

Error de Estimación: 5%

1-  $\alpha$ : Nivel de Confianza (95%)

Z: Valor tabulado de la distribución estándar normal (1.96)

P: Proporción de éxito (0,50)

(1-p): Proporción de Fracaso (0,50)

### **2.3.3. Criterios de inclusión de la muestra.**

Alumnos de las instituciones educativas públicas (81024 Miguel Grau Seminario y Salaverry) del nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

### **2.3.4. Criterios de exclusión de la muestra.**

Alumnos de las instituciones educativas privadas del nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

### **2.3.5. Unidad de análisis.**

Alumno de la institución educativa del nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

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

La obtención de los datos se usó la técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario. Las variables para medir son el liderazgo y el desempeño docente, para lo cual la variable liderazgo fue medida con el instrumento del cuestionario de treinta ítems, estando distribuidas de la siguiente manera:

Los ítems el 1 al 10 contienen la dimensión de estilo de liderazgo autoritario, los ítems del 11 al 20 sobre la dimensión de estilo de liderazgo democrático, y los ítems del 21 al 30 la dimensión de estilo de liderazgo Laissez – Faire, en cuanto a la variable desempeño docente, el cuestionario contiene treinta y dos ítems los cuales responden a las tres dimensiones de la siguiente manera:

Los ítems desde la 1 hasta el 15 son sobre la dimensión de desempeño personal, desde la 16 hasta el 23 sobre la dimensión de desempeño social y por último los ítems de la 24 a la 32 la dimensión desempeño personal.

Cabe destacar que ambas encuestas tanto la de estilos de liderazgo como el desempeño docente cuentan con respuestas dicotómicas; para la variable desempeño docente se consideró lo siguiente:

Tabla 2.3.

*Calificación de Respuestas dicotómicas de la variable de Desempeño Docente*

Respuestas	Desempeño Docente
<b>Si</b>	Bueno
<b>No</b>	Malo

*Nota: Calificación de las respuestas dicotómicas donde SI=1 y NO=0.*

#### **2.4.2. Validación.**

El cuestionario de la variable estilo de liderazgo, que sirvió para la recolección de datos, ha sido tomada y adaptada como modelo para nuestra investigación, de la tesis del autor Velásquez, J (2013), lo cual en su versión cuenta con 30 ítems.

El cuestionario de la variable desempeño docente, que sirvió para la recolección de datos; ha sido tomado y adaptado como modelo para nuestra investigación, de la tesis del autor Zarate, D (2011), donde obtuvo mediante la aplicación de Coeficiente Alfa de Cronbach un puntaje muy alto (0.939 puntos), lo cual permite decir que la Test en su versión de 32 ítems tiene una alta consistencia interna.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para la obtención de datos que sirvió para medir la correlación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018, se hizo uso de dos encuestas, las cuales fueron aplicadas a los alumnos de los centros de estudios, de nivel secundario del distrito de Salaverry. Consideramos dentro del método de análisis de datos a la investigación estadística correlacional, ya que la información recopilada se ingresó y procesó en el programa estadístico SPSS y se presentaron en tablas de doble entrada. Se utilizó estadística de Chi - Cuadrado para el resultado, al momento de hacer el cruce de nuestras variables.

## **2.6. Aspectos éticos**

En el desarrollo de la presente investigación se tuvo como pilares fundamentales la objetividad y veracidad de los resultados de cada uno de los instrumentos de recolección de datos, el respeto con la propiedad intelectual, la anonimidad de los participantes, y la búsqueda de información gracias a permisos previos en los cuales se manifiesten la finalidad del estudio sin la intención de exponer o perjudicar a las instituciones involucradas.

### III. Resultados

#### 3.1. Análisis Descriptivo de Resultado

Objetivo N.º 1: Identificar el estilo de liderazgo en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

Tabla 3.1.

*Estilos de Liderazgo en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.*

Estilos De Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Autoritario	64	29,9%	29,9%	29,9%
Democrático	91	42,5%	42,5%	72,4%
Laissez - Faire	59	27,6%	27,6%	100,0%
Total	214	100,0%	100,0%	

*Nota: Datos extraídos mediante la aplicación de una encuesta.*

En la tabla 3.1. se observa que el estilo de liderazgo que predomina más en los centros educativos de nivel secundario del distrito de Salaverry es el estilo democrático con un 42,5%, seguido del estilo autoritario con 29,9%; y finalmente el estilo laissez - faire con un 27,6%.

Objetivo N.º 2: Identificar como es el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

Tabla 3.2.

*Desempeño Docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.*

Desempeño Docente	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Bueno	188	87,9%	87,9%	87,9%
Malo	26	12,1%	12,1%	100,0%
Total	214	100,0%	100,0%	

*Nota: Datos extraídos mediante la aplicación de una encuesta.*

En la tabla 3.2. se deduce que el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry es Bueno con un 87,9% según los alumnos encuestados y solo consideran en un 12,1% que el desempeño docente es malo.

Objetivo N.º 3: Describir el estilo autoritario versus el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

Tabla 3.3.

*Estilos de Liderazgo Autoritario versus Desempeño Docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.*

Estilo Autoritario y Desempeño Docente		Estilos Autoritario	Porcentaje
Desempeño	Bueno	56	87.5%
	Malo	8	12.5%
Total		64	100,0%

*Nota: Datos extraídos mediante la aplicación de una encuesta.*

En la tabla 3.3. se observa que de los 64 alumnos que indicaron que los docentes en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry tienen un estilo de liderazgo autoritario, el 87.5% de ellos tiene un desempeño bueno y el 12.5% tiene un desempeño malo.

Objetivo N.º 4: Describir el estilo democrático versus el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

Tabla 3.4.

*Estilos de Liderazgo Democrático versus Desempeño Docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.*

Estilo Democrático y Desempeño Docente		Estilos Democrático	Porcentaje
Desempeño	Bueno	78	85.7%
	Malo	13	14.3%
Total		91	100,0%

*Nota: Datos extraídos mediante la aplicación de una encuesta.*

En la tabla 3.4. se observa que de los 91 alumnos que indicaron que los docentes en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry tienen un estilo de liderazgo democrático, el 85.7% de ellos tiene un desempeño bueno y el 14.3% tiene un desempeño malo.

Objetivo N.º 5: Describir el estilo laissez - faire versus el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

Tabla 3.5.

*Estilos de Liderazgo Laissez – Faire versus Desempeño Docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.*

Estilo Laissez Faire Y Desempeño Docente		Estilos Laissez - Faire	Porcentaje
Desempeño	Bueno	53	91,4%
	Malo	5	8,6%
Total		58	100,0%

*Nota: Datos extraídos mediante la aplicación de una encuesta.*

En la tabla 3.5. se observar que de los 58 alumnos que indicaron que los docentes en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry tienen un estilo de liderazgo Laissez - Faire, el 91,4% de ellos tiene un desempeño bueno y el 8, 6% tiene un desempeño malo.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

Tabla 3.6.

*Matriz del estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.*

Estilo De Liderazgo y El Desempeño Docente		Estilos			Total
		Autoritario	Democrático	Laissez - Faire	
Desempeño	Bueno	26,2%	36,5%	25,2%	87,9%
	Malo	3,7%	6,0%	2,4%	12,1%
Total		29,9%	42,5%	27,6%	100,0%

*Nota: Datos extraídos mediante la aplicación de una encuesta.*

En la tabla 3.6. se observa que el 29,9% de los alumnos encuestados indican que los docentes - tutores cuentan con estilo de liderazgo autoritario, de los cuales el 26,2% tiene un desempeño bueno y el 3,7% tienen un desempeño malo. El 42,5% de los alumnos encuestados indican que los docentes - tutores cuentan con estilo de liderazgo democrático, de los cuales el 36,5% tiene un desempeño bueno y el 6% tienen un desempeño malo. El 27,6% de los alumnos encuestados indican que los docentes - tutores cuentan con estilo de liderazgo laissez - faire, de los cuales el 25,2% tiene un desempeño bueno y el 2,4% tienen un desempeño malo.

Tabla 3.7.

*Prueba de Chi Cuadrado entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.*

Prueba de Chi Cuadrado	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,14t3 <sup>a</sup>	2	,565
Razón de verosimilitud	1,202	2	,548
N de casos válidos	214		

*Nota: Datos extraídos del Programa Estadístico SPSS*

En la tabla 3.7. se llega a comprobar de los resultados anteriores, que no existe relación entre las variables estilos de liderazgo y desempeño docente, con un P – Valor de  $0.565 > 0.05$  en la cual indica que se rechaza la hipótesis alternativa.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis

**Hi:** Existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

**Ho:** No existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

#### Regla de decisión

Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la  $H_0$ .

Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

Tabla 3.7.

*Prueba de Chi Cuadrado entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.*

Prueba de Chi Cuadrado	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,143 <sup>a</sup>	2	,565
Razón de verosimilitud	1,202	2	,548
N de casos válidos	214		

*Nota: Datos extraídos del Programa Estadístico SPSS*

En la tabla 3.8. se llega a comprobar de los resultados anteriores, que entre las variables estilos de liderazgo y desempeño docente, no existe relación debido a que, al momento de la realización de la prueba de chi cuadrado, el resultado arroja un P valor de 0.565; siendo este resultado mayor al 5% que indica la norma.

Tabla 3.9.

*Grado de Correlación*

<b>Grado de correlación</b>	
<b>VALOR</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0.9 a -0.99)	Correlación negativa muy alta
(-0.7 a -0.89)	Correlación negativa alta
(-0.4 a -0.69)	Correlación negativa moderada
(-0.2 a -0.39)	Correlación negativa baja
(-0.01 a -0.19)	Correlación positiva muy baja
0	Nula
(0.0 a 0.19)	Correlación positiva muy baja
(0.2 a 0.39)	Correlación positiva baja
(0.4 a 0.69)	Correlación positiva moderada
(0.7 a 0.89)	Correlación positiva alta
(0.9 a 0.99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Fuente: Martínez, C. (2002)*

Ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula, y se rechazar la hipótesis alterna.

**Por lo cual se concluye que:**

No existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

#### **IV. Discusión**

El propósito principal de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018, que de acuerdo con el estudio realizado no existe relación entre la variable estilo de liderazgo y desempeño docente.

Dichos resultados, además, fueron importantes para esta investigación porque permitió identificar el desempeño de los docentes y en especialmente el de los alumnos; llegando a conocer los puntos débiles que los docentes tienen en su capacidad de liderar, para luego potenciarlos con el fin de mejorar su desempeño.

Según Velásquez (2013) en su tesis, “El Estilo de Liderazgo y su Relación con el Clima Laboral de la I.E.P. “Abraham Lincoln” del Distrito de La Esperanza en el Año 2013” afirma que el estilo de liderazgo democrático es el más predominante con un 64%, lo cual se corrobora con lo señalado en la tabla 3.1. de esta investigación ya que en ambas instituciones tanto en la institución educativa 81024 Miguel Grau Seminario como la institución educativa Salaverry predomina el estilo de liderazgo democrático con un 42.5%; esto quiere decir que es más factible de que cada docente tutor sea participativo y tome en cuenta a los alumnos al momento de desarrollar sus actividades educativas; pero hasta la actualidad esto no se refleja positivamente en la educación que se brinda en todo el Perú.

Cabe recalcar que en el marco teórico se fundamenta positivamente esta relación; según lo expresado por Melenje (2016) en su tesis “Estilos y dimensiones del liderazgo que predominan en los docentes de una escuela de formación de la policía nacional de Colombia”, en la cual se llega a concluir que los docentes se identifican con la escuela y con su visión, además estos docentes generan fortaleza, optimismo y motiva permanentemente a los alumnos. Lo cual se corrobora con lo señalado en la tabla 3.2. donde se observa que el 87.9% docentes – tutores participan y se integran en las actividades de sus instituciones, promueven y buscan el mejoramiento de ellas; además de que muestran satisfacción y empeño al realizar sus clases. Todo ello es de suma relevancia, ya que contribuye al mejoramiento de la educación peruana.

Según Reyes (2015) concluye que no se confirma la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009, lo cual se corrobora con los resultados obtenidos en la tabla 3.7 donde se llega a comprobar que no existe relación entre la variable estilos de liderazgo y desempeño docente con un p valor de 0.565. Por lo tanto, se afirma que el estilo de liderazgo que posee cada docente tutor no repercute en su desempeño laboral, puesto que cada docente tutor puede ser líder entre sus compañeros de trabajo, pero puede dejarse influenciar por sus alumnos o puede ocurrir lo contrario, que el docente puede influir positivamente en sus alumnos, pero más no en su grupo de trabajo.

Se recomienda que cada docente tutor debe tener un estilo de liderazgo democrático, pero ocurre que existen docentes que tienen un estilo *laissez faire* y su desempeño es muy bueno. No necesariamente el tipo de liderazgo que posee cada docente tutor determina que su desempeño es bueno o malo. Cabe destacar también que, al existir docentes con distintos estilos de liderazgo dentro de una misma institución, permitirá que los docentes intercambien maneras de enseñanza y aprendizaje, lo cual hará que las clases impartidas sea más enriquecedoras.

## V. Conclusión

- 5.1. Se concluye que el estilo de liderazgo que predomina más en la investigación es el estilo de liderazgo democrático con un 42,5 %, seguido del estilo de liderazgo autoritario con un 29,9%. Siendo esto beneficioso para ambas instituciones; ya que los docentes tienden buscar soluciones conjuntamente, promueven el trabajo en equipo de sus alumnos, permite que estudiante brinde su opinión, y ellos tienden a participar e integrarse en las actividades de su institución. (Tabla 3.1)
- 5.2. El desempeño que existe en ambas instituciones tanto en la institución educativa 81024 Miguel Grau Seminario como en la institución educativa Salaverry es bueno con un 87,9%; ya que permite el desarrollo de habilidades, capacidades y destrezas de manera eficaz. (Tabla 3.2)
- 5.3. Se concluye que del 29.9% de docentes tutores que poseen un estilo de liderazgo autoritario, el 87.5% de ellos cuentan con un desempeño bueno; siendo este estilo el segundo que más predomina en los docentes tutores. (Tabla 3.3)
- 5.4. El 42.5% de docentes tutores en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry, poseen un estilo de liderazgo democrático, de los cuales el 85.7% tienen un desempeño bueno o eficiente; siendo esto muy importante para mejorar la educación que se da en el distrito de Salaverry. (Tabla 3.4)
- 5.5. El 27.6% de docentes tutores poseen un estilo de liderazgo laissez – faire, de los cuales el 91.4% de ellos tienen un desempeño bueno. (Tabla 3.5)
- 5.6. Cabe señalar que no existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018 con un p valor de 0.565. Además, que en los tres tipos de liderazgo que existe en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry se registra un desempeño docente bueno, lo cual permite que contar con docentes que tienen distintas formas de enseñanza haciendo que la interacción de estas enseñanzas, aprendizajes y conocimientos sea más enriquecedora al momento de impartir la clase a los estudiantes. (Tabla 3.7)

## VI. Recomendaciones

1. Los docentes al momento de realizar sus clases deben utilizar elementos audiovisuales como proyectores, laptops, entre otros, y hacer que los alumnos participen activamente en clase; ya que esto permitirá motivar la atención y aprendizaje de sus alumnos. Además, que hoy en día la tecnología avanza a pasos agigantados y permite mejorar el desempeño docente en los centros educativos.
2. La Gerencia de Educación La Libertad (GRELL) debe exigir que los docentes, en un periodo de 7 años de haber egresado de la universidad, cuenten con cursos de especialización o diplomados, ya que esto les permite adquirir nuevos conocimientos y mejorar sus estrategias pedagógicas.
3. Se debe evaluar a los docentes trimestralmente, tanto sus conocimientos como su perfil psicológico para saber cómo es su desempeño dentro del aula; pero los docentes también deben evaluar a sus alumnos en cada sesión de clases para saber cuánto han aprendido y comprendido.
4. Como prioridad el Estado debe exigir que los docentes inculquen valores, civismo y patriotismo a sus alumnos, ya que hoy en día el patriotismo y los valores se están dejando de practicar; y esto es fundamental si se quiere tener un mejor país libre de delincuencia y corrupción.
5. Poseer un liderazgo democrático, implica la participación tanto del docente como del alumno en clase; y esto se debe propiciar con clases interactivas donde el estudiante cree su propio tema de clase en equipo y estos mismos evalúen a sus compañeros para saber si la actividad que están realizando, lo están haciendo bien. Además, todas las actividades se deben realizar en equipo, ya que permite desarrollar ciertas habilidades como el liderazgo, la empatía, la resiliencia entre otras.
6. El docente debe encontrar dentro del aula a alumnos que posean la capacidad de liderazgo, saber que tipo de liderazgo posee cada uno y reforzarlo. Además, debe contar con ellos como aliados estratégicos, para que el docente este pendiente de los problemas que existen dentro del aula y poder darle solución.

## **VII.Propuesta**

### **7.1.Fundamentación teórica**

A partir de los estudios recopilados, se afirma que los altos niveles de motivación coinciden con la existencia de liderazgos de estilo democrático, donde la colaboración, el respeto y la obligación es parte del acuerdo que se les brinda a los docentes. caso contrario cuando en el clima educativo prevalecen el control y la imposición, los docentes se manifiestan resistentes y poco colaboradores. (Cortes, A; 2015)

Sabiendo que a nivel nacional e internacional los alumnos tanto de nivel primaria como de secundaria tienen serias deficiencias en cuanto al desarrollo de actividades propuestas por el docente; a pesar de que se vienen desarrollando programas que tratan de mejorar este problema educacional, esto aún persiste.

El problema se acrecienta debido a que existe docentes muy poco preparados o los suficientemente capacitados para ejercer esta función de una manera eficaz, llevando a formar alumnos mediocres de conocimiento y habilidades; y a su vez estos alumnos no llegan a cubrir las expectativas que la sociedad de hoy exige.

El líder es el que posee un rol fundamental dentro de un equipo entidad, ya que es él el que influye para que los integrantes del equipo lleven a cabo ciertas actividades requeridas para llegar a conseguir las metas propuestas por todos. Dicho de manera más precisa, el liderazgo hace referencia a la capacidad y habilidad de influir o inducir en los demás para lograr un determinado acto o comportamiento a favor del líder, alcanzando así las metas institucionales.

Si bien es cierto el tipo de liderazgo que posee el docente de las instituciones educativas 81024 Miguel Grau Seminario y Salaverry, no repercute directamente en el desempeño del docente si puede repercutir en el desempeño del alumno.

Para lograr un mejor desempeño docente estos deben incluir dentro de sus sesiones de clase, actividades que ayuden a captar la atención de los alumnos mediante juegos lúdicos, que estos a su vez queden impregnados en sus mentes.

## **7.2.Fundamentación Conceptual**

### **7.2.1. Plan de Mejora**

Según el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (2018), un plan de mejora es un conjunto de medidas de cambio que se toman en una organización para mejorar su rendimiento.

### **7.2.2. Dramatización**

Según Cervera (2018), la dramatización es el acto de llevar a cabo un drama, es decir, una determinada representación de una historia a partir de la interpretación que llevan a cabo actores, permitiendo dar cuenta de conflictos personales o dejar al descubierto la interioridad de un individuo.

### **7.2.3. Juegos Lúdicos**

Son estrategias útiles, ya que permite a el educador observar, indagar, descubrir, interactuar y construir el comportamiento y actitudes, tanto del alumno como del mismo educador.

### **7.2.4. Periódico Mural**

Llico (2018) define el periódico mural como un medio de comunicación que frecuentemente es realizada por estudiantes con la ayuda del maestro, para desarrollar temas de interés común.

## **7.3.Objetivo principal**

Proponer un plan de mejora en el desempeño docente mediante los estilos de liderazgo (autoritario, democrático y laissez – faire) que poseen los docentes tutores de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

## **7.4.Objetivos específicos**

**O1:** Formular las actividades a trabajar para el desarrollo del estilo de liderazgo autoritario entre alumnos y docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

**O2:** Formular las actividades a trabajar para el desarrollo del estilo de liderazgo democrático entre alumnos y docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

**O3:** Formular las actividades a trabajar para el desarrollo del estilo de liderazgo laissez - faire entre alumnos y docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

### 7.5.Periodo de implementación

- Periodo: 11 de marzo 2019 – 20 de diciembre 2019
- Número de Bimestre: 4 Bimestres

Tabla 3.10.

*Cronograma Bimestral con Fecha*

Numero De Bimestre	Fecha
1° Bimestre	11 de marzo 2019 – 3 de mayo 2019
2° Bimestre	6 de mayo 2019 – 26 julio 2019
3° Bimestre	12 agosto 2019 – 18 octubre 2019
4° Bimestre	21 octubre 2019 – 21 de diciembre 2019

*NOTA: Datos extraídos del Ministerio de Educación*

- Horas Semanales: 2 Horas
- Numero De Sesiones: 33 Sesiones al Año.

### 7.6.Plan estratégico

Para desarrollar este plan Estratégico, tiene el docente – tutor que realizarse antes un test de liderazgo que lo encontrará en el anexo N.º 7, para conocer qué tipo de liderazgo posee; y así poder escoger que actividad podrá desempeñar, ya sea la actividad de dramatización en cada sesión de clase, como juegos lúdicos o el desarrollo de la clase mediante periódico mural.

Una vez que desarrolle el test y halla marcado todas las preguntas cuente las respuestas q tengan SI y las respuestas que tengan NO, luego lo colocará en los recuadros que dice TOTAL. Observe en qué tipo de liderazgo obtienes más respuestas SI y escríbelo en la parte inferior, ya determinará el estilo de liderazgo que posee y así sabrá que tipo de actividad realizar.

Tabla 3.11.

Matriz del Plan Estratégico

Objetivos		Resultados	Indicadores	Sesiones	Actividad		
Objetivos General	Objetivos Específicos						
Proponer un plan de mejora en el desempeño docente mediante los estilos de liderazgo (autoritario, democrático y laissez – faire) que poseen los docentes tutores de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.	<b>O1:</b> Formular las actividades a trabajar para el desarrollo del estilo de liderazgo autoritario entre alumnos y docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.	Fortalecer las habilidades comunicativas y sociales de los estudiantes para resolver problemas de convivencia de manera pacífica, democrática y asertiva.	Mi asunto público, mi realidad	S8	Dramatización, Juegos lúdico o Periódico Mural		
				La violencia escolar y sus consecuencias		S11	
				Manejando conflictos		S12	
				Despejando mitos, construyendo relaciones de respeto		S18	
				¡Qué dilema!		S24	
				Aprendemos a defender nuestros derechos		S30	
				¡Al estrés le digo NO!		S7	
		<b>O2:</b> Formular las actividades a trabajar para el desarrollo del estilo de liderazgo democrático entre alumnos y docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.		Vivo mi sexualidad con responsabilidad		S8	
				Estas señales no son de amor		S14	
				Tomo decisiones informadas		S16	
				Me cuido frente al riesgo		S17	
				Juntos enfrentamos la violencia sexual		S19	
				¿Cómo prevenir los accidentes? ¿Qué podemos hacer?		S25	
			<b>O3:</b> Formular las actividades a trabajar para el desarrollo del estilo de liderazgo laissez - faire entre alumnos y docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.			Reglamento Nacional de Tránsito y su utilidad	S26
						Modalidades de captación de la trata de personas	S27
		La comercialización de las drogas y sus consecuencias legales en los y las adolescentes		S29			

Promover un clima de confianza y de comunicación horizontal entre estudiantes y docentes - tutores, para generar espacios que les permitan expresar sus sentimientos, emociones, aspiraciones y expectativas con la seguridad y confianza que son escuchados y atendidos.	Expreso mis emociones y sentimientos	S4
	Estudio para lograr mi proyecto de vida	S23
	Comparto mis ideas sobre el deseo sexual	S31
Elaborar acuerdos de convivencia en consenso con los y las estudiantes para regular el comportamiento y conducta de manera asertiva haciendo uso de medidas reparadoras elaboradas y aprobadas por todos y todas.	Alcanzando mis metas de aprendizaje	S5
	Identidades Culturales	S10
	Rechazamos la violencia basada en género	S15
	Servicios que protegen nuestro derecho a una vida libre de violencia	S21
Desarrollar confianza en sí mismo, mediante la autoevaluación y el juicio crítico; para lograr tener una mejor autoestima.	¡Somos Importantes!	S1
	Identificamos nuestros problemas, necesidades y fortalezas	S3
	¿Me gusta como soy?	S6
	Mi vida tiene valor, mi cuerpo no tiene precio	S20
	Mi proyecto de vida	S22
	Necesitamos apoyo para decirle NO	S28
Desarrollo la habilidad del liderazgo mediante actividades de dramatización, juegos lúdicos y exposiciones con periódico mural.	Nos organizamos para trabajar en el aula.	S2
	Desarrollo mis habilidades	S13
	Elijo una profesión u ocupación	S32
	Oportunidades laborales en mi comunidad	S33

Nota: Elaboración propia

## **7.7. Plan operativo**

### **7.7.1. Plan Operativo del Estilo Autoritario**

En estas 33 sesiones que se realizarán durante todo el año escolar, serán programadas por equipos de trabajo de 5 a 6 alumnos, y cada sesión será desarrollada por un equipo de trabajo designado por el tutor – docente, el cual será evaluado de acuerdo con su desempeño para ver los avances que se está teniendo con cada estudiante. Durante el Bimestre todos los estudiantes tienen que haber realizado su dramatización de alguna sesión de aprendizaje.

Estas actividades que se realizarán serán dramatizadas de acuerdo con los temas que el Ministerio de Educación designa. El estudiante es libre de escoger que vestimenta y accesorios desea llevar para realizar la actividad, además también es libre de escoger en equipo de que manera quiere realizar su dramatización. Es de vital importancia que el estudiante tome nota de lo que aprendió en clases después de haber realizado la actividad con ayuda del docente.

Cabe mencionar que el docente - tutor es libre de desarrollar su sesión de aprendizaje como mejor le parezca, pero de acuerdo con lo estipulado en este plan de mejora, además el docente es quien escogerá a los participantes de cada equipo.

Tabla 3.12.

*Matriz del Plan Operativo de Estilo de Liderazgo Autoritario*

<b>Indicadores</b>	<b>Sesiones</b>	<b>Metas (Dramatización)</b>	<b>Responsable</b>
Mi asunto público, mi realidad	S8	Realidad en nuestro distrito	Docente - Tutor
La violencia escolar y sus consecuencias	S11	Acoso escolar	
Manejando conflictos	S12	Conflictos escolares y/o familiares	
Despejando mitos, construyendo relaciones de respeto	S18	Relaciones Amicales con distintos tipos de religión	
¡Qué dilema!	S24	Problemas personales comunes	
Aprendemos a defender nuestros derechos	S30	Derechos Fundamentales que posee un ciudadano	
¡Al estrés le digo NO!	S7	Causas y Consecuencias del estrés	
Vivo mi sexualidad con responsabilidad	S8	Consecuencias de no vivir la sexualidad con responsabilidad	
Estas señales no son de amor	S14	Amores Tóxicos	
Tomo decisiones informadas	S16	Me informo antes de actuar	
Me cuido frente al riesgo	S17	No a la exposición del peligro	
Juntos enfrentamos la violencia sexual	S19	No a la violencia y/o abuso sexual	
¿Cómo prevenir los accidentes? ¿Qué podemos hacer?	S25	Reconocer zonas de peligro	
Reglamento Nacional de Tránsito y su utilidad	S26	Utilidad del Reglamento de Tránsito	
Modalidades de captación de la trata de personas	S27	Red de trata de personas	

La comercialización de las drogas y sus consecuencias legales en los y las adolescentes	S29	Las drogas y sus consecuencias
Expreso mis emociones y sentimientos	S4	Estados de animo
Estudio para lograr mi proyecto de vida	S23	Visión de cada integrante dentro de 10 años
Comparto mis ideas sobre el deseo sexual	S31	El enamoramiento
Alcanzando mis metas de aprendizaje	S5	Logro de Objetivos planteados
Identidades Culturales	S10	Danzas y Platos tipos de tu región
Rechazamos la violencia basada en género	S15	Tipos de Genero
Servicios que protegen nuestro derecho a una vida libre de violencia	S21	Entidades Fiscalizadoras de nuestros derechos
¡Somos Importantes!	S1	Participación de alumnos en la sociedad
Identificamos nuestros problemas, necesidades y fortalezas	S3	Autoevaluación de uno mismo.
¿Me gusta como soy?	S6	Autoaceptación y Confianza
Mi vida tiene valor, mi cuerpo no tiene precio	S20	Prostitución Infantil
Mi proyecto de vida	S22	Visión hacia el futuro
Necesitamos apoyo para decirle NO	S28	No a los vicios más frecuentes
Nos organizamos para trabajar en el aula.	S2	Trabajo en equipo
Desarrollo mis habilidades	S13	Habilidades que posee cada integrante
Elijo una profesión u ocupación	S32	Profesiones y/o ocupaciones deseadas por los integrantes.
Oportunidades laborales en mi comunidad	S33	Profesiones y/o ocupaciones más demandadas

*Nota:* Elaboración propia

### 7.7.2. Plan Operativo del Estilo Democrático

En estas 33 sesiones que se realizarán durante todo el año escolar, serán programadas por equipos de trabajo de 5 a 6 alumnos, y cada sesión será desarrollada por un equipo de trabajo designado por el tutor – docente, el cual será evaluado de acuerdo con su desempeño para ver los avances que se está teniendo con cada estudiante. Durante el Bimestre todos los equipos de trabajo (estudiantes) tiene que haber participado en los juegos lúdicos que realizara el docente - tutor.

Estos juegos lúdicos serán realizados de acuerdo con los temas que el Ministerio de Educación designa. El quipo de trabajo es libre de escoger al alumno que les representará en cada juego que se realizará en las sesiones de aprendizaje, con la premisa que todos los integrantes del equipo deben de participar durante el tiempo que dura el bimestre. Durante todo el bimestre que dure la realización de los juegos lúdicos se obtendrá puntaje por equipos; el equipo que al final del bimestre logre mayor puntaje, tendrá un premio como motivación a su participación.

Es de vital importancia que el estudiante tome nota de lo que aprendió en clases después de haber realizado la actividad con ayuda del docente. Cabe mencionar que el docente - tutor es libre de desarrollar su sesión de aprendizaje como mejor le parezca, pero de acuerdo con lo estipulado en este plan de mejora. Además, que el puntaje que se obtenga con la realización de estos juegos se considerara como nota de un indicador de evaluación.

Entre los juegos que se realizaran tenemos lo siguientes:

- *La bomba caliente*, dos representantes de cada equipo tendrán que responder preguntas básicas a cerca de la sesión que se estará realizando, para así poder pasar la pelotita a su compañero adversario, en caso de no responder a la pregunta tiene opción de responder a la siguiente interrogante, de no llegar a contestar a ninguna de las dos preguntas, automáticamente quedara descalificado.
- *Piensa, Corre y Acierta*, el docente preparará fichas con las respuestas a preguntas que el realizará a los representantes del equipo sobre la sesión que se realiza, el alumno que considere tener la respuesta cogera la ficha con la respuesta correcta e ira

corriendo a pegarlo en la pizarra, en el caso que su respuesta sea correcta acumulará 1 punto, puntos que serán sumados durante todo el bimestre.

- *El juego de las posibilidades*, el docente – tutor entrega una ficha a cada equipo, describiendo una acción para q realice un representante del equipo. Tendrán que levantarse de uno en uno y demostrar mediante mímicas (sin hablar) lo que dice en la ficha. Los equipos de adversarios tendrán que adivinar que esta tratando de decir el alumno; el equipo que adivine obtendrá 1 punto. El equipo de trabajo de este representante no podrá adquirir puntaje o participar cuando el estudiante representante está participando, solo entran a participar los equipos adversarios.
- *Búsqueda del tesoro*, el docente elabora una lista de tareas ridículas para que cada equipo lo realice, tomando en cuenta que sesión de aprendizaje se realiza en esa semana. Para desarrollar estas tareas se necesita la ayuda de un celular para tomar fotos de lo que les pide el docente tutor. Entre las tareas que pueden incluir tomar foto a personas abrazándose, pedir todos sus datos a 5 alumnos, tomar foto a ciertas cosas. Todo lo que pida el docente, tendrán q formar una frase que esta oculta y que los alumnos deben descubrir. El docente es libre de hacer los requerimientos. Equipo que complete las tareas encomendadas y adivine el mensaje oculto, obtendrá puntaje.
- *Mesas Humanas*, el docente – tutor pondrá una imagen de mesas humanas en la pizarra, los equipos de trabajo tendrán que realizar la misma actividad, con ayuda de sillas, equipo que logre realizar primero la actividad y permanezca por un minuto en estado de mesa humana, obtendrán puntaje.
- *El cuadro perfecto*, el docente tutor brindará al primer equipo de trabajo una cuerda atada los extremos y cuatro vendas, cuatro representantes de cada equipo desarrollará la actividad, se le vendará a los primero cuatro participantes los ojos y se les alejará una distancia de 30 centímetros fuera del alcance de la cuerda, los cuales tendrán ellos que buscar la manera de llegar hacia la cuerda y entre los cuatro tener que formar un cuadrado perfecto, todo ello mientras el docente controla el tiempo, gana el equipo que realice la actividad en menos tiempo.

Tabla 3.13.

*Matriz del Plan Operativo de Estilo de Liderazgo Democrático*

<b>Indicadores</b>	<b>Sesiones</b>	<b>Metas (Juegos Lúdicos)</b>	<b>Responsable</b>
Mi asunto público, mi realidad	S8	Piensa, Corre y Acierta	Docente - Tutor
La violencia escolar y sus consecuencias	S11	Bomba Caliente	
Manejando conflictos	S12	El cuadro Perfecto	
Despejando mitos, construyendo relaciones de respeto	S18	Búsqueda del Tesoro	
¡Qué dilema!	S24	Mesas Humanas	
Aprendemos a defender nuestros derechos	S30	Juego de las posibilidades	
¡Al estrés le digo NO!	S7	El cuadro Perfecto	
Vivo mi sexualidad con responsabilidad	S8	Piensa, Corre y Acierta	
Estas señales no son de amor	S14	Juego de las posibilidades	
Tomo decisiones informadas	S16	Búsqueda del Tesoro	
Me cuido frente al riesgo	S17	Bomba Caliente	
Juntos enfrentamos la violencia sexual	S19	Búsqueda del Tesoro	
¿Cómo prevenir los accidentes? ¿Qué podemos hacer?	S25	Piensa, Corre y Acierta	
Reglamento Nacional de Tránsito y su utilidad	S26	Piensa, Corre y Acierta	
Modalidades de captación de la trata de personas	S27	Bomba Caliente	
La comercialización de las drogas y sus consecuencias legales en los y las adolescentes	S29	Bomba Caliente	
Expreso mis emociones y sentimientos	S4	El cuadro Perfecto	
Estudio para lograr mi proyecto de vida	S23	Bomba Caliente	
Comparto mis ideas sobre el deseo sexual	S31	Bomba Caliente	

Alcanzando mis metas de aprendizaje	S5	Búsqueda del Tesoro
Identidades Culturales	S10	Juego de las posibilidades
Rechazamos la violencia basada en género	S15	Bomba Caliente
Servicios que protegen nuestro derecho a una vida libre de violencia	S21	Bomba Caliente
¡Somos Importantes!	S1	Búsqueda del Tesoro
Identificamos nuestros problemas, necesidades y fortalezas	S3	Mesas Humanas
¿Me gusta como soy?	S6	Bomba Caliente
Mi vida tiene valor, mi cuerpo no tiene precio	S20	Búsqueda del Tesoro
Mi proyecto de vida	S22	Búsqueda del Tesoro
Necesitamos apoyo para decirle NO	S28	Piensa, Corre y Acierta
Nos organizamos para trabajar en el aula.	S2	Mesas Humanas
Desarrollo mis habilidades	S13	El cuadro Perfecto
Elijo una profesión u ocupación	S32	Juego de las posibilidades
Oportunidades laborales en mi comunidad	S33	Búsqueda del Tesoro

*Nota:* Elaboración propia

### **7.7.3. Plan Operativo del Estilo Laissez Faire**

En estas 33 sesiones que se realizarán durante todo el año escolar, serán programadas por equipos de trabajo de 5 a 6 alumnos, y cada sesión será desarrollada por un equipo de trabajo designado por el tutor – docente, el cual será evaluado de acuerdo con su desempeño para ver los avances que se está teniendo con cada estudiante. Durante el Bimestre todos los equipos de trabajo tienen que haber expuesto mediante la realización de un periódico mural.

La realización del tema de los periódicos murales será realizada de acuerdo con las asignaturas que el Ministerio de Educación designa. El equipo de trabajo es libre de escoger que materiales e implementos desea utilizar en la realización de su periódico mural, así como también es libre de escoger la forma de su realización. La premisa es que todos los integrantes del equipo deben de participar durante el tiempo que dura el bimestre. Durante todo el bimestre que dure la realización de la exposición de periódicos murales el docente podrá asignar una calificación. El equipo que obtenga mayor nota será recompensado con un premio sorpresa.

Es de vital importancia que el estudiante tome nota de lo que aprendió en clases después de haber realizado la actividad con ayuda del docente. Cabe mencionar que el docente - tutor es libre de desarrollar su sesión de aprendizaje como mejor le parezca, pero de acuerdo con lo estipulado en este plan de mejora. Además, que el puntaje que se obtenga con la realización de estos juegos se considerara como nota de un indicador de evaluación.

Tabla 3.14.

*Matriz del Plan Operativo de Estilo de Liderazgo Laissez Faire*

<b>Indicadores</b>	<b>Sesiones</b>	<b>Metas (Periódico Mural)</b>	<b>Responsable</b>
Mi asunto público, mi realidad	S8	Tipos de Problemas que aquejan nuestro Distrito	Docente - Tutor
La violencia escolar y sus consecuencias	S11	Definición, Tipos de Violencia, Causas y Consecuencias.	
Manejando conflictos	S12	Definición de Conflictos escolares, Características, Tipos y Formas de Resolver el Conflicto.	
Despejando mitos, construyendo relaciones de respeto	S18	Definición y Tipos de Clases sociales.	
¡Qué dilema!	S24	Definición del Embarazo no deseado, Métodos Anticonceptivos y Consecuencias.	
Aprendemos a defender nuestros derechos	S30	Definición, Historia, Derechos Fundamentales	
¡Al estrés le digo NO!	S7	Definición, Síntomas, Causas y Consecuencias.	
Vivo mi sexualidad con responsabilidad	S8	Definición de Sexo y Sexualidad, Sexualidad Humana y Trastornos de la Sexualidad.	
Estas señales no son de amor	S14	Definición de Amor, Síntomas de un Amor Tóxico y Consecuencias	
Tomo decisiones informadas	S16	Definición de Toma de Decisiones, características, Clasificación, Estilos de Toma de Decisiones Y Decisiones Comunes	
Me cuido frente al riesgo	S17	Definición de Riesgo, Tipos de Riesgos a los que se enfrentan los adolescentes, Consecuencias.	
Juntos enfrentamos la violencia sexual	S19	Definición, Tipos de Violencia Sexual, Entes que defienden Nuestros Derechos.	
¿Cómo prevenir los accidentes? ¿Qué podemos hacer?	S25	Definición, Tipos de accidentes, Causas y Consecuencias	
Reglamento Nacional de Tránsito y su utilidad	S26	Definición, Normas del Reglamento de Tránsito y Faltas comunes.	
Modalidades de captación de la trata de personas	S27	Definición, Elementos, Modalidades, Entes Reguladores.	
La comercialización de las drogas y sus consecuencias legales en los y las adolescentes	S29	Definición, Tipos de Drogas, Actores, Modalidades, Causas Y Consecuencias	

Expreso mis emociones y sentimientos	S4	Definición de Emociones y Sentimientos, Diferencia, Tipos y Características
Estudio para lograr mi proyecto de vida	S23	Desarrollo del Proyecto de vida de cada Integrante
Comparto mis ideas sobre el deseo sexual	S31	Definición de Deseo Sexual, Tipos, Problemas Frecuentes.
Alcanzando mis metas de aprendizaje	S5	Definición de metas, Características, Tipos, Beneficios.
Identidades Culturales	S10	Definición, Identidad Peruana, Danza, Música y Comidas típicas de la Región
Rechazamos la violencia basada en género	S15	Definición, Tipos de Violencia y Prevención de la Violencia de Genero.
Servicios que protegen nuestro derecho a una vida libre de violencia	S21	Definición, Fundamento, Entidades que Protegen al Ciudadano
¡Somos Importantes!	S1	Definición de Autoconfianza, ¿Cómo construir y cultivar la autoconfianza?, Beneficios.
Identificamos nuestros problemas, necesidades y fortalezas	S3	Definición de Autoevaluación Personal, Herramientas y Beneficios
¿Me gusta como soy?	S6	Definición de Autoestima, Grados, Importancia de la Autoestima Positiva, Falsos estereotipos.
Mi vida tiene valor, mi cuerpo no tiene precio	S20	Definición de Prostitución, Historia, Tipos, Problemas Socioeconómicos, Situación Legal en el Perú.
Mi proyecto de vida	S22	Exposición de su Proyecto de vida de cada Integrante.
Necesitamos apoyo para decirle NO	S28	Definición de Delito, características, Tipos y Consecuencias.
Nos organizamos para trabajar en el aula.	S2	Definición de Trabajo en Equipo, características, Tipos Y beneficios
Desarrollo mis habilidades	S13	Definición, Tipos de Habilidades, ¿Como se pueden desarrollar?
Elijo una profesión u ocupación	S32	Definición, Tipos de Profesiones u Ocupaciones que los integrantes de Equipo anhelan estudiar.
Oportunidades laborales en mi comunidad	S33	Actividades laborales que se realizan en la comunidad.

*Nota:* Elaboración propia

## **7.8. Recursos a utilizar en la implementación**

### **7.8.1. Recursos a utilizar para la implementación de actividades del Estilo**

#### **Autoritario.**

##### **7.8.1.1. Humanos**

- ✓ Docente - Tutor
- ✓ Auxiliar de educación
- ✓ Estudiantes del nivel Secundario

##### **7.8.1.2. Materiales**

- ✓ Sesiones de trabajo
- ✓ Vestimenta (ropa de los alumnos)
- ✓ Accesorios
- ✓ Cuaderno de Tutoría
- ✓ Papel bond y color
- ✓ Lapiceros y Plumones.
- ✓ Borrador y lápices
- ✓ Folder Manila
- ✓ USB

##### **7.8.1.3. Financieros**

- ✓ Autofinanciado
- ✓ Ingresos propios de la IE

### **7.8.2. Recursos a utilizar para la implementación de actividades del Estilo**

#### **Democrático.**

##### **7.8.2.1. Humanos**

- ✓ Docente - Tutor
- ✓ Auxiliar de educación
- ✓ Estudiantes del nivel Secundario

##### **7.8.2.2. Materiales**

- ✓ Sesiones de trabajo
- ✓ Pelota de Plástico
- ✓ Vendas o pañuelos
- ✓ Sillas

- ✓ Soga
- ✓ Celular o Cámara.
- ✓ Accesorios
- ✓ Cuaderno de Tutoría
- ✓ Papel bond y color
- ✓ Lapiceros y Plumones.
- ✓ Goma o Silicona
- ✓ Cinta Adhesiva
- ✓ Tijera
- ✓ Resaltadores

#### **7.8.2.3. Financieros**

- ✓ Autofinanciado
- ✓ Ingresos propios de la IE

### **7.8.3. Recursos a utilizar para la implementación de actividades del Estilo Laissez**

#### **Faire.**

#### **7.8.3.1. Humanos**

- ✓ Docente - Tutor
- ✓ Auxiliar de educación
- ✓ Estudiantes del nivel Secundario

#### **7.8.3.2. Materiales**

- ✓ Sesiones de trabajo
- ✓ Cuaderno de Tutoría
- ✓ Papel bond y color
- ✓ Lapiceros y Plumones.
- ✓ Goma o Silicona
- ✓ Cinta Adhesiva
- ✓ Tijera
- ✓ Resaltadores
- ✓ Papelógrafos y/o Cartulinas
- ✓ Computadora
- ✓ Imágenes referentes a la sesión que se realiza.

### 7.8.3.3. Financieros

- ✓ Autofinanciado
- ✓ Ingresos propios de la IE

## 7.9. Presupuesto

### 7.9.1. Presupuesto para la implementación de la actividad de Dramatización (Estilo de Liderazgo Autoritario)

Tabla 3.15.

*Matriz de Presupuesto para la implementación de la Actividad de Dramatización*

Clasificador de gastos	Descripción	Cantidad	Costo s/.
2.	Gastos presupuestarios		
2.3.	Bienes y servicios		
2.3.1.	Compra de bienes		
2.3.15	Materiales y útiles		
2.3.15.1	De oficina		
2.3.15.12	Papelería		
	Papel bond A4	1 millar	24,00
	Papel de color	1/2 millar	16,00
	Lápices	06 unidades	6,00
	Borrador	06 unidades	6,00
	Lapiceros	1/2 Docena	6,00
	Cuaderno	01 unidad	5,50
	Folder manila	08 unidades	4,00
	USB	02 unidades	50,00
2.3.2	Contratación de servicios		
2.3.21	Viajes		
2.3.21.2	Viajes domésticos		
2.3.21.29	Otros gastos		
2.3.22	Servicios básicos, comunicación, publicidad y difusión		
	Servicios de telefonía e internet		
2.3.22.2	Servicios de internet		
2.3.22.23	Internet		50,00
	<b>S/ Total</b>		<b>167,50</b>

Nota: Elaboración propia

Tabla 3.15.

*Matriz de Presupuesto para la implementación de la Actividad de Juegos Lúdicos*

<b>Clasificador de gastos</b>	<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo s/.</b>
2.	Gastos presupuestarios		
2.3.	Bienes y servicios		
2.3.1.	Compra de bienes		
2.3.15	Materiales y útiles		
2.3.15.1	De oficina		
2.3.15.12	Papelería		
	Papel bond A4	1 millar	24,00
	Papel de color	1/2 millar	16,00
	Lápices	06 unidades	6,00
	Borrador	06 unidades	6,00
	Lapiceros	1/2 Docena	6,00
	Cinta Adhesiva	02 unidades	6,00
	Silicona	02 unidades	12,00
	Tijera	02 unidades	8,00
	Resaltadores	08 unidades	20,00
	Cuaderno	01 unidad	5,50.
	Folder manila	08 unidades	4,00
	Pelota de Plástico	01 unidad	5, 00
	Vendas o Pañuelos	06 unidades	25,00
	Soga	01 unidad	10, 00
	USB	02 unidades	50,00
2.3.2	Contratación de servicios		
2.3.21	Viajes		
2.3.21.2	Viajes domésticos		
2.3.21.29	Otros gastos		
2.3.22	Servicios básicos, comunicación, publicidad y difusión		
	Servicios de telefonía e internet		
2.3.22.2	Servicios de internet		
2.3.22.23	Internet		50,00
<b>S/ Total</b>			<b>253,00</b>

Nota: Elaboración propia

Tabla 3.16.

*Matriz de Presupuesto para la implementación de la Actividad de Periódico Mural*

<b>Clasificador de gastos</b>	<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo s/.</b>
2.	Gastos presupuestarios		
2.3.	Bienes y servicios		
2.3.1.	Compra de bienes		
2.3.15	Materiales y útiles		
2.3.15.1	De oficina		
2.3.15.12	Papelería		
	Papel bond A4	1 millar	24,00
	Papel de color	1/2 millar	16,00
	Lápices	06 unidades	6,00
	Borrador	06 unidades	6,00
	Lapiceros	1/2 Docena	6,00
	Cinta Adhesiva	2 unidades	6,00
	Silicona	2 unidades	12,00
	Tijera	2 unidades	8,00
	Resaltadores	8 unidades	20,00
	Cuaderno	1 unidad	5,50
	Folder manila	8 unidades	4,00
	USB	02 unidades	50,00
2.3.2	Contratación de servicios		
2.3.21	Viajes		
2.3.21.2	Viajes domésticos		
2.3.21.29	Otros gastos		
2.3.22	Servicios básicos, comunicación, publicidad y difusión		
	Servicios de telefonía e internet		
2.3.22.2	Servicios de internet		
2.3.22.23	Internet		50,00
2.3.22.4	Servicios de publicidad, impresiones, difusión e imagen institucional		
	Servicios de impresiones, encuadernación y empastado		
	Impresiones	100 hojas	50,00
2.3.22.44	Anillados		
	Empastados		
	Fotocopias	50 copias	6,00
	<b>S/. Total</b>		<b>269.5</b>

Nota: Elaboración propia

### 7.10. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES / TAREAS		MESES																																		
		M			A			M			J			J			A			S			O			N			D							
TUTORÍA GRUPAL		S 1	S 2	S 3	S 4	S 5	S 6	S 7	S 8	S 9	S 10	S 11	S 12	S 13	S 14	S 15	S 16	S 17	S 18	S 19	S 20	S 21	S 22	S 23	S 24	S 25	S 26	S 27	S 28	S 29	S 30	S 31	S 32	S 33		
1	¡Somos importantes!	x																																		
2	Nos organizamos para trabajar en el aula.		x																																	
3	Identificamos nuestros problemas, necesidades y fortalezas			x																																
4	Expreso mis emociones y sentimientos				x																															
5	Alcanzando mis metas de aprendizaje					x																														
6	¿Me gusta como soy?						x																													
7	¡Al estrés le digo NO!							x																												
8	Mi asunto público, mi realidad								x																											
9	Vivo mi sexualidad con responsabilidad									x																										
10	Identidades Culturales										x																									
11	La violencia escolar y sus consecuencias											x																								
12	Manejando conflictos												x																							
13	Desarrollo mis habilidades													x																						
14	Estas señales no son de amor														x																					
15	Rechazamos la violencia basada en género															x																				
16	Tomo decisiones informadas																x																			
17	Me cuido frente al riesgo																		x																	

TUTORÍA GRUPAL		S 1	S 2	S 3	S 4	S 5	S 6	S 7	S 8	S 9	S 10	S 11	S 12	S 13	S 14	S 15	S 16	S 17	S 18	S 19	S 20	S 21	S 22	S 23	S 24	S 25	S 26	S 27	S 28	S 29	S 30	S 31	S 32	S 33		
18	Despejando mitos, construyendo relaciones de respeto																		x																	
19	Juntos enfrentamos la violencia sexual																			x																
20	Mi vida tiene valor, mi cuerpo no tiene precio																				x															
21	Servicios que protegen nuestro derecho a una vida libre de violencia																					x														
22	Mi proyecto de vida																						x													
23	Estudio para lograr mi proyecto de vida																							x												
24	¡Qué dilema!																								x											
25	¿Cómo prevenir los accidentes? ¿Qué podemos hacer?																									x										
26	Reglamento Nacional de Tránsito y su utilidad																										x									
27	Modalidades de captación de la trata de personas																											x								
28	Necesitamos apoyo para decirle NO																												x							
29	La comercialización de las drogas y sus consecuencias legales en los y las adolescentes																														x					
30	Aprendemos a defender nuestros derechos																															x				
31	Comparto mis ideas sobre el deseo sexual																																	x		
32	Elijo una profesión u ocupación																																		x	
33	Oportunidades laborales en mi comunidad																																			x

Nota: Datos extraídos y adaptados del Ministerio de Educación

### 7.11. Evaluación de Actividades

La evaluación tendrá carácter formativo, no requiere de notas o de algún tipo de calificación. Se analizarán los avances de los estudiantes hacia los objetivos propuestos, teniendo en cuenta las potencialidades y las limitaciones de los estudiantes en relación con las áreas trabajadas. Para ello se tomará en cuenta la percepción u opinión de los estudiantes, profesores y padres de familia.

Tabla 3.11.

*Matriz de Evaluación de las Actividades Realizadas*

<b>Matriz De Evaluación</b>			
<b>Actividades</b>	<b>Logros</b>	<b>Dificultades</b>	<b>Medidas Adoptadas</b>
<b>Tutoría Grupal</b>			
<b>Participación Estudiantil</b>			
<b>Lecciones Aprendidas</b>			

*Nota: Formato elaborado por el autor*

## Referencias

- Alfonso Alicia (2002). *Aspectos sociopsicológicos en la alta dirección educacional*. Lima. Magisterial. Pág. 65.
- Ander-Egg, E (1997). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires: Magisterio Pág. 110.
- Bernasconi, A & Rodríguez, E. Análisis Exploratorio de las Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo, el Clima Académico y la Calidad de la Formación de Pregrado. *Form. Univ. Volumen.11 N°3*. Página 83. Chile. Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50062018000300029&lang=pt](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062018000300029&lang=pt)
- Bravo, C.; Alminagorta, D.; Cajavilca, J.; & Cornejo, A. (2006). *Seminario de Didáctica General*. Lima: San Marcos. Pág.21, 118, 124.
- Calero, M (2006). *Gestión Educativa*. Lima: Abedul. Pág. 284, 30, 280.
- Caligiore, I & Díaz, J. Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG), Volumen 8. N.º 24*. Página 44. Venezuela. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/290/29002408/>
- Chiavenato, I (2002). *Administración*. 3era edición. Bogota: MC Graw Hill. Pág. 183, 315, 318
- Cervera, J (2018). *Dramatización para las escuelas*. Universidad Miguel de Cervantes. España. Pag. 45. Recuperado de: [http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/dramatizaciones-para-la-escuela--0/html/00243bd0-82b2-11df-acc7-002185ce6064\\_2.html](http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/dramatizaciones-para-la-escuela--0/html/00243bd0-82b2-11df-acc7-002185ce6064_2.html)
- Collao, O (1997). *Administración y gestión educativa*. Lima: Asociación Grafica Educativa. Pág. 114.
- Cortes, A. Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales*. Volumen 106-107. Página 203. Universidad de Costa Rica. Recuperado de:

<https://go.galegroup.com/ps/i.do?p=AONE&sw=w&u=googlescholar&v=2.1&it=r&id=GALE%7CA153518317&sid=classroomWidget&asid=e39d0939>

Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (2018). *Plan de Mejora. España*. Recuperado de: [https://www.educacion.navarra.es/documents/57308/57761/Que%20es\\_un\\_plan\\_de\\_mejora.pdf/c300e8bc-1606-40c0-8a20-22ce1895bc04](https://www.educacion.navarra.es/documents/57308/57761/Que%20es_un_plan_de_mejora.pdf/c300e8bc-1606-40c0-8a20-22ce1895bc04)

Fernández, J & Álvarez, M (2002). *La dirección escolar ante los retos del siglo XXI*. Madrid: Síntesis. Pág. 237, 239, 276.

Gallegos, A. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Lima. San Marcos. Pág. 112, 114, 117

Gestion.org (2018). *Search Results For Estilos De Liderazgo*. Lima. Recuperado de: <https://www.gestion.org/?s=estilos+de+liderazgo>

Hellriegel, D. (2005). *Administración*. México. DF.: Internacional Thomson Editores. Pág. 418

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed). México: McGraw Hill.

Horn, A. & Marfán, J. (2010). Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, Vol. 9, No. 2. Págs.: 82-104. Chile. Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242010000200005&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242010000200005&script=sci_arttext)

Lewin, Kurt (1890). *Teoria del campo y experimentacion en psicologia social*. Cuaderno N° 10 de Instituto de Sociologia de la Facultad de Filosofia de la UBA, 1958.

Llico, J (2016). *Recursos Estilísticos O Figuras Literarias*. Perú. Recuperado de: <https://creacionliteraria.net/2013/04/recursos-estilisticos-o-figuras-literarias/>

Melenje, A. (2016). *Estilos y dimensiones del liderazgo que predominan en los docentes de una escuela de formación de la policía nacional de Colombia*. (Tesis de maestria)

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Bogotá, Colombia.  
Recuperado de  
[https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/626465/Andr%C3%A9s\\_Eduardo\\_Melenje\\_Trujillo.pdf?sequence=7&isAllowed=y](https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/626465/Andr%C3%A9s_Eduardo_Melenje_Trujillo.pdf?sequence=7&isAllowed=y)

Montenegro, I (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: magisterio. Pág. 10,18, 21.

Orellana, O (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: San Marcos. 1era edición Pág. 54

Uribe, M. (2013). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile*. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5 (5e), 149-156. Referencia electrónica, recuperado el 26 de junio del 2018, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/551/55121025022.pdf>

Reyes, N (2015), *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao*. (Tesis de Post - Grado). Universidad San Ignacio de Loyola.

Rincón, J. (2015). *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de los docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. (Tesis de Post – Grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Rivera, M. (2016). *El liderazgo y la gestión de los directores en las unidades de gestión educativa local de la región Junín. Huancayo* (Tesis de Post – Grado). Universidad Alas Peruanas, tesis doctoral.

Rodríguez (2015). *¿Qué son los juego lúdicos y tradicionales?* Perú. Recuperado de: <https://prezi.com/jhpzn2jwj20f/que-son-los-juegos-ludicos-y-tradicionales/>

Rue, L & Byars, LL (1995). *Administración: Teorías y Aplicaciones*. Alfaomega Grupo Editor S.A.

Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Lima (Tesis de Post - Grado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Velásquez, J (2013). *Estilos de Liderazgo y su relación con el clima laboral de la I.E.P. "Abraham Lincoln" del distrito de La Esperanza en el año 2013.* (Tesis de Pre - Grado) Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Zarate, D (2011, 110). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.* (Tesis Post- Grado) Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/zarate\\_rd.pdf;jsessionid=F4134BD6EF8Ac39A0B3D283B7D78A1C2D?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/zarate_rd.pdf;jsessionid=F4134BD6EF8Ac39A0B3D283B7D78A1C2D?sequence=1)

## Anexos

### Anexo 01: Matriz de consistencia

Titulo	Planteamiento del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
Estilos de Liderazgo y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Nivel Secundario del Distrito de Salaverry en el año 2018.	¿Existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018?	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>O1:</b> Identificar el estilo de liderazgo en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.</p> <p><b>O2:</b> Identificar como es el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del</p>	Existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.	<b>Estilos de Liderazgo</b>	Se define tres estilos de liderazgo, considerando que existe un líder autoritario, quien es el que toma todas las decisiones independientemente de lo que aporten los miembros del equipo. Un líder democrático, que reconoce las fortalezas de cada miembro y extrae el mejor desempeño de todos, guiando y dirigiendo efectivamente; y finalmente un líder laissez – faire, permite al grupo una completa libertad para tomar decisiones sin participar activamente. (Kurt Lewin, 1939).	Para el estudio de la variable de estilo de liderazgo se aplicó la técnica de la encuesta, las cuales permitió recopilar información de los colegios del nivel secundario del distrito de Salaverry. Además, se utilizó para medir la variable, el programa estadístico IBM SPSS Statistics	Estilo Autoritario	Autoridad hacia el alumno.	1, 2 y 3	Nominal
							Estilo Democrático	Sanciones impuestas al alumno.	4, 5 y 6	
							Autonomía en la toma de decisiones.	7, 8, 9 y 10		
							Participación del Trabajo en Equipo.	11 y 12		
							Comunicación Asertiva	13 - 17		
							Supervisión en el cumplimiento de las actividades de los alumnos.	18 - 20		
							Estilo Laissez-faire	Flexibilidad excesiva	21 y 22	
								Comunicación mínima del docente a los alumnos.		
								Desinterés hacia las labores y/o actividades de los alumnos.		
					El docente es una persona profesional que ha sido formada y especializada para poder enseñar a los alumnos una determinada área, es recomendable que	Para el estudio de la variable desempeño docente se aplicó la técnica de la encuesta, las cuales permitió recopilar	Desempeño Profesional	Capacidad para hacer interesante su materia.	1	Nominal
							Grado o dominio de la materia.	2		
							Comunicación verbal clara y fluida.	3		

distrito de Salaverry en el año 2018.

**O3:** Describir el estilo autoritario versus el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

**O4:** Describir el estilo democrático versus el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

**O5:** Describir el estilo laissez - faire versus el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

**O6:** Proponer un plan de mejora en el desempeño docente mediante los estilos de liderazgo

el docente dirija sus funciones a la especialización de sus actividades y ser un modelo para sus alumnos. Además, él también formado para facilitar técnicas o métodos de trabajo que debe desarrollar el alumno para el logro de su aprendizaje y así poder mejorar su aprendizaje. (Zarate, 2011, 110)

información de los colegios del nivel secundario del distrito de Salaverry. Además, se utilizó para medir los indicadores, escala de Likert y se hizo uso del programa estadístico IBM SPSS Statistics para el procesamiento de los datos.

	Manejo de orden y disciplina en clase.	4
	Preocupación por el rendimiento del alumno.	5
	Planificación de la clase.	6
	Evaluación justa y adecuada.	7
	Fomenta la participación activa en clase.	8
	Utilización de estrategias para el aprendizaje.	9
	Contribución a la formación de valores.	10
	Entendimiento de la clase.	11
	Motivación en clase.	12
	Uso de materiales educativos.	13
	Informe sobre actividades y la evaluación.	14
	Facilitación de la construcción de aprendizaje.	15
	Participación e integración en las actividades.	16
Desempeño Social	Compromiso para el mejoramiento institucional	17
	Identificación con la I.E.	18
	Ejemplo de trabajo, valores y virtudes.	19
	Orientación, consejo y ayuda al alumno.	20

(autoritario, democrático y laissez – faire) que poseen los docentes tutores de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.

	Fomento de las expresiones culturales.	21
	Buen trato a los alumnos.	22
	Promoción de un ambiente de respeto en el aula.	23
	Vocación pedagógica.	24
	Actuación con imparcialidad y justicia.	25
	Autoestima elevada.	26
	Satisfacción en el trabajo.	27
Desempeño Personal	Asistencia y puntualidad en el trabajo.	28
	Cumplimiento de las horas de clase.	29
	Vocación de servicio.	30
	Comunicación e interacción con el alumno.	31
	Perfeccionamiento profesional.	32

*Nota:* Elaboración propia

## Anexo 02: Instrumento de medición (1)

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL LIDERAZGO

Estimado alumno la presente encuesta pretende recopilar información referente al estilo de liderazgo con el que cuenta tu docente - tutor de tu institución educativa. Por ello rogaría a Used poder responder con sinceridad, seriedad y de forma personal a las preguntas del cuestionario.

Agradezco de antemano tu total apoyo y generosidad por ser partícipe de esta encuesta.

**INSTRUCCIÓN:** En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca del estilo de liderazgo con el que cuenta tu docente - tutor del nivel secundario de tu institución educativa. Marca con una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta. No existe respuesta correcta o incorrecta.

<b>ESTILO AUTORITARIO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
1 .	Consideras tú que tu docente - tutor cumple con las clases establecidas por la I.E.		
2 .	Crees tú, que el docente - tutor siempre demuestra a sus alumnos que él es que manda.		
3 .	Tu docente - tutor considera que sus alumnos deben acatar siempre a sus decisiones.		
4 .	Consideras tú, que tu docente - tutor le llama la atención al alumno cuando este no cumple las normas de aula.		
5 .	Consideras tú que el docente - tutor sanciona la desobediencia o el incumplimiento a los reglamentos con forma eficiente para mantener la disciplina.		
6 .	Considera tú que el docente - tutor es capaz de poner papeleta (sanción) a un alumno cuando es necesario.		
7 .	Crees tú, que el docente - tutor es quien toma las decisiones sin considerar las opiniones de sus alumnos.		
8 .	Cuando discuten temas de clases importantes tu docente - tutor no permite que los alumnos manifiesten sus diferencias de opiniones.		
9 .	Crees tú, que cuando hay q establecer actividades educativas, frecuentemente, el docente - tutor lo hace solo.		
10 .	El docente - tutor suele comunicar las decisiones importantes.		
<b>SUB TOTAL</b>			
<b>ESTILO DEMOCRATICO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
11 .	El docente - tutor hace reuniones para resolver problemas importantes de aula.		
12 .	Cuando el docente - tutor realiza sus clases en aula, solicita que el alumno le ayude a desarrollarlas.		
13 .	El docente - tutor mantiene a sus alumnos informados cualquier decisión que les afecte.		
14 .	Crees tú, que el docente - tutor que los alumnos obedecen mejor al líder del grupo que al líder del aula.		
15 .	El docente - tutor explica el propósito de sus temas de clases		
16 .	Cuando el docente - tutor es criticado por un alumno discute de dichas diferencias de formas exhaustiva.		
17 .	En situaciones de conflictos el docente - tutor lo llama a su escritorio y busca una solución		
18 .	El docente - tutor supervisa las tareas de sus alumnos de cerca, para ver las debilidades que los aquejan para luego comunicarle a sus padres		
19 .	Cuando se tiene que fijar metas, el docente - tutor lo hace de preferencia a través de una discusión amplia con sus alumnos dejando que estos tomen decisiones		
20 .	El docente - tutor considera que para ventilar problemas de aula son preferibles los grupos pequeños entre alumnos		

<b>SUB TOTAL</b>			
<b>ESTILO LAISSEZ - FAIRE</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
21 .	Cuando un alumno no está de acuerdo con la solución que el docente - tutor da a un problema, el docente - tutor al alumno que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella		
22 .	Consideras tú que el docente - tutor en ocasiones deja pasar las deficiencias de sus alumnos		
23 .	Crees tú, que el docente - tutor mantiene el mínimo contacto y comunicación con sus alumnos.		
24 .	El docente - tutor alienta a que se de comunicaciones diarias solo entre el alumno		
25 .	Crees tú, que el docente - tutor establece las sesiones de clases, y es el alumnado quien se reparte los trabajos y determina la forma de llevarlos acabo		
26 .	Si dos alumnos están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una actividad o tarea el docente - tutor les pide que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que avisen del resultado		
27 .	Crees tú, que el docente - tutor no se preocupa por la diferencia de opinión que tengan con sus alumnos. Confía al buen juicio de ellos.		
28 .	Crees tú, que el docente - tutor no se involucra en la solución de diferencias de opiniones entre sus alumnos.		
29 .	Crees tú, que es el mismo alumnado que se encarga de su autoevaluación del docente - tutor.		
30 .	Crees tú, que el docente - tutor solo se preocupa de los resultados sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplean sus alumnos		
<b>SUB TOTAL</b>			
<b>ESTILO PREDOMINANTE</b>			

## Anexo 03: Instrumento de medición (2)

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado alumno la presente encuesta pretende recopilar información referente a el desempeño de tu docente - Tutor de tu institución educativa. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y de forma personal a las preguntas del cuestionario.

Agradezco de antemano tu total apoyo y generosidad por ser partícipe de esta encuesta.

**INSTRUCCIÓN:** En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca del desempeño que realiza tu docente - tutor del nivel secundario de tu institución educativa. Marca con una (X) en el casillero que consideres. No existe respuesta correcta o incorrecta.

ITEMS DE DESEMPEÑO DOCENTE		SI	NO
<b>DIMENSIÓN PROFESIONAL</b>			
1 .	Tu docente - Tutor contribuye a hacer interesante la asignatura.		
2 .	Tu docente - Tutor demuestra dominio de la materia que enseña.		
3 .	Tu docente - Tutor se expresa con claridad.		
4 .	Tu docente - Tutor demuestra dominio de orden y disciplina en clases.		
5 .	Tu docente - Tutor se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.		
6 .	Tu docente - Tutor prepara y planifica su clase evitando la improvisación.		
7 .	Tu docente - Tutor evalúa de manera justa y adecuada.		
8 .	Tu docente - Tutor propicia que los alumnos pregunten y participen en clase.		
9 .	Tu docente - Tutor usa variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje en el alumno.		
10 .	Tu docente - Tutor contribuye a la formación de valores en los alumnos.		
11 .	Tu docente - Tutor hace entender fácilmente sus clases.		
12 .	Tu docente - Tutor realiza siempre la motivación en clase.		
13 .	Tu docente - Tutor usa materiales educativos para un mejor aprendizaje.		
14 .	Tu docente - Tutor entrega puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipado tiempo.		
15 .	Tu docente - Tutor facilita que los alumnos aprendan a construir su aprendizaje.		
<b>DIMENSIÓN SOCIAL</b>			
16 .	Tu docente - Tutor participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.		
17 .	Tu docente - Tutor promueve y busca el mejoramiento de la I.E.		
18 .	Tu docente - Tutor muestra cariño e identificación por la I.E.		
19 .	Tu docente - Tutor demuestra y es ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la I.E.		
20 .	Tu docente - Tutor orienta y aconseja al alumno ante cualquier problema.		
21 .	Tu docente - Tutor fomenta la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas		
22 .	Tu docente - Tutor tiene un buen trato con los alumnos.		

23 .	Tu docente - Tutor promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.		
<b>DIMENSIÓN PERSONAL</b>			
24 .	Tu docente - Tutor demuestra su vocación hacia la enseñanza.		
25 .	Tu docente - Tutor actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.		
26 .	Tu docente - Tutor tiende a motivarlos constantemente.		
27 .	Tu docente - Tutor demuestra satisfacción y empeño a realizar su clase.		
28 .	Tu docente - Tutor asiste con puntualidad al colegio y sus clases.		
29 .	Tu docente - Tutor cumple con sus horas de clase.		
30 .	Tu docente - Tutor tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos.		
31 .	Tu docente - Tutor tiene una buena relación y comunicación con los alumnos.		
32 .	Tu docente - Tutor se esfuerza y se preocupa para mejorar su desempeño profesional.		

**Anexo 04: Ficha Técnica (1)**

**Nombre de la guía de revisión documental:** Estilo de Liderazgo y el Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Nivel Secundario del Distrito de Salaverry en el año 2018.

**Autores:**

Paredes Flores, Dayana Marely

Sandoval Rosales, Wilmer Absalón

**Procedencia:** Universidad César Vallejo

**Administración:** Individual

**Duración:** 5 minutos

**Aplicación:** Alumnos de Instituciones Educativas de Nivel Secundario del Distrito de Salaverry en el año 2018.

**Puntuación:** Calificación Computarizada

**Significación:** Variable Estilo de Liderazgo en Instituciones Educativas de Nivel Secundario del Distrito de Salaverry en el año 2018.

**Numero de indicadores:** 30

**Usos:** en la investigación

## **Anexo 05: Ficha Técnica (2)**

**Nombre de la guía de revisión documental:** Estilo de Liderazgo y el Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Nivel Secundario del Distrito de Salaverry en el año 2018.

**Autores:**

Paredes Flores, Dayana Marely

Sandoval Rosales, Wilmer Absalón

**Procedencia:** Universidad César Vallejo

**Administración:** Individual

**Duración:** 5 minutos

**Aplicación:** Alumnos de Instituciones Educativas de Nivel Secundario del Distrito de Salaverry en el año 2018.

**Puntuación:** Calificación Computarizada

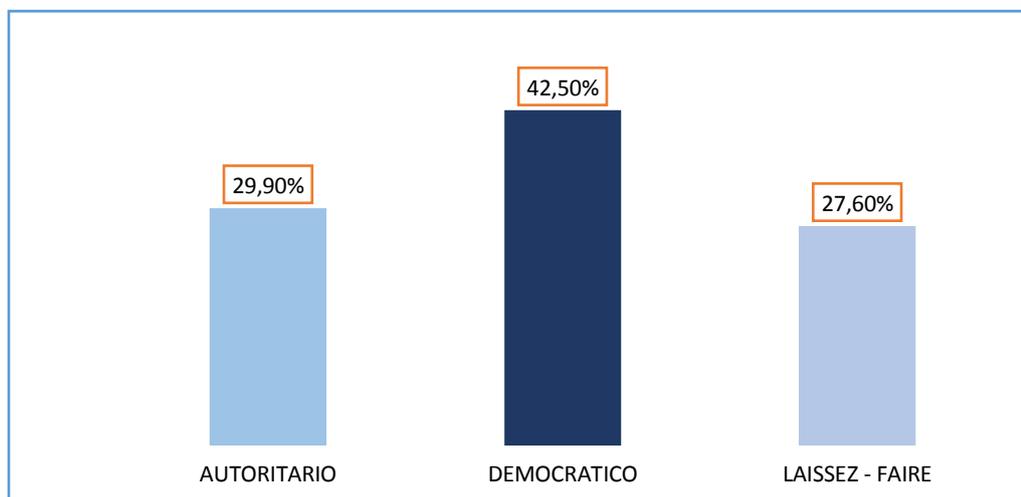
**Significación:** Variable Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Nivel Secundario del Distrito de Salaverry en el año 2018.

**Numero de indicadores:** 32

**Usos:** En la administración y en la investigación

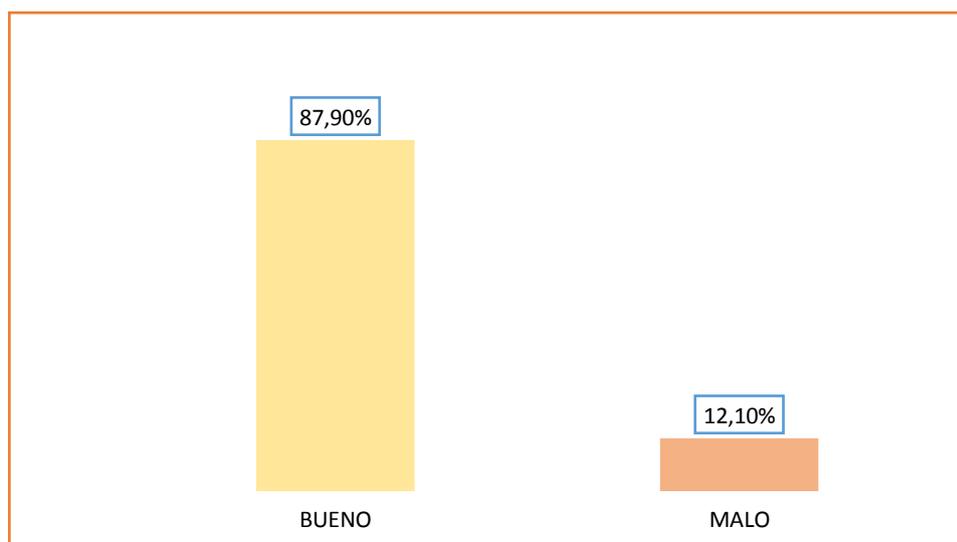
**Anexo 06: Dimensiones de Estilo de Liderazgo y el Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Nivel Secundario del Distrito de Salaverry en el año 2018.**

**Figura 1:** Estilo de liderazgo en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.



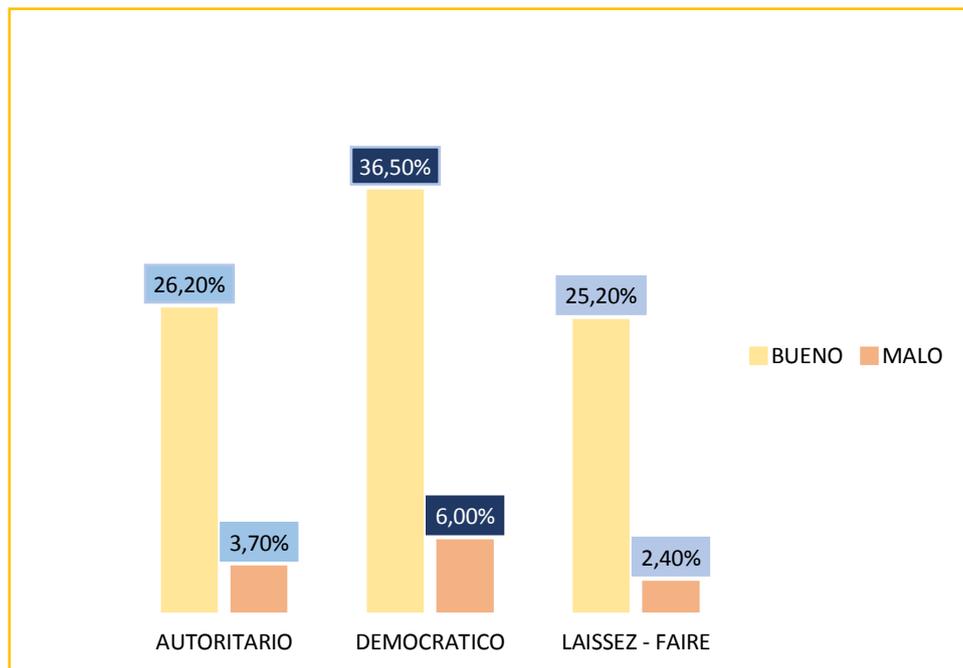
**Figura 1:** Se observa que el estilo de liderazgo que predomina más en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry es el estilo democrático con un 42,5%, seguido del estilo autoritario con 29,9%; y finalmente el estilo laissez - faire con un 27,6%.

**Figura 2:** Desempeño Docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.



**Figura 2:** Se deduce que el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry es Bueno con un 87,9% según los alumnos encuestados y solo consideran en un 12,1% que el desempeño docente es malo.

**Figura 3:** Relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Salaverry en el año 2018.



**Figura 3:** Se observa que el 29,9% de los alumnos encuestados indican que los docentes - tutores cuentan con estilo de liderazgo autoritario, de los cuales el 26,2% tiene un desempeño bueno y el 3,7% tienen un desempeño malo. El 42,5% de los alumnos encuestados indican que los docentes - tutores cuentan con estilo de liderazgo democrático, de los cuales el 36,5% tiene un desempeño bueno y el 6% tienen un desempeño malo. El 27,6% de los alumnos encuestados indican que los docentes - tutores cuentan con estilo de liderazgo laissez - faire, de los cuales el 25,2% tiene un desempeño bueno y el 2,4% tienen un desempeño malo.

**Anexo N.º 07: Test de Evaluación para determinar el Tipo de Estilo de Liderazgo (Autoritario, Democrático y Laissez Faire)**

**INSTRUCCIÓN:** En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca del estilo de liderazgo. Debes marcar con sinceridad y honestidad. No existe respuesta correcta o incorrecta.

<b>ITEMS</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>N.º</b>	<b>ESTILOS DE LIDERAZGO AUTORITARIO</b>		
1	¿Ordenas e impones las actividad o tareas a tus alumnos?		
2	¿Tiendes a irritarte constantemente?		
3	¿Sientes que tus alumnos tienen miedo a preguntarte algún tema?		
4	¿Te incomoda o fastidia que tus compañeros de trabajo intervengan en la realización de tus tareas o actividades?		
5	¿Tiendes a pasar por alto información (reuniones, informes) relevante para tus compañeros de trabajo?		
6	¿A los alumnos que realizan sus tareas u obligaciones de forma correcta, tiendes a felicitarlos?		
7	¿Las únicas decisiones que se toman en el aula, son las tuyas?		
8	No delega las responsabilidades		
9	¿tiendes a fijarte objetivos y lograrlos?		
10	¿sientes que tienes el control de todo?		
<b>TOTAL</b>			
<b>N.º</b>	<b>ESTILOS DE LIDERAZGO DEMOCRATICO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1	¿Tiendes a buscar soluciones conjuntamente frente a un problema?		
2	¿Te gusta que tus alumnos trabajen en equipo?		
3	¿Te molesta o incomoda que tus compañeros de trabajo te den sugerencias?		
4	¿Permites que el estudiante brinde su opinión frente a tema?		
5	¿Explicas a tu alumno cuando no entendió la clase?		
6	¿Tiendes a dar un premio a tus alumnos que se esforzaron por la realización de una tarea encomendada?		
7	¿Tiendes a realizar las actividades escolares, sin participación de nadie?		
8	¿Te gustan los desafíos?		
9	¿Crees que todos tenemos las mismas oportunidades laborales?		
10	¿Crees que si dejas una tarea encomendada a tus alumnos durante clases, la realizaran?		
<b>TOTAL</b>			
<b>N.º</b>	<b>ESTILOS DE LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1	¿Al iniciar el ciclo escolar, planteas las normas de convivencia?		
2	¿Te gusta que tus alumnos realicen algunas sesiones de aprendizaje?		
3	¿Cuándo tomas una decisión no hay nada que te haga cambiar tu decisión?		
4	¿No te sientes comprometido con los objetivos de tu institución?		
5	¿Consideras que no aportas mucho dentro de centro de trabajo o institución?		

6	No se juzga las aportaciones y sugerencias de empleados, ya que tienen poder de decisión		
7	¿Tus alumnos tienen la capacidad total para desempeñar sus tareas como mejor les parezca, a pesar de que le distes indicaciones?		
8	Si llegaras a faltar un día a la institución ¿Crees que habrá alguien quien te reemplace?		
9	¿Tus alumnos te piden ayuda en situaciones difíciles?		
10	¿Tus decisiones u opiniones no siempre son aceptadas por tus alumnos?		
<b>TOTAL</b>			
<b>TIPO DE LIDERAZGO</b>			

## Anexo N.º 08: Ficha de Validación de la Variable Estilos de Liderazgo

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luis Enrique Izquierdo Pérez, titular del DNI. N.º 18135652, de profesión Economista, ejerciendo actualmente como Gerente de Administración Tributaria, en la Institución Municipalidad Distrital de El Porvenir

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación en los estudiantes del nivel secundario.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

En Trujillo, a los 05 días del mes de Mayo del 2018

  
Firma

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Wilmar F. Vigo López, titular del DNI. N° 18032320, de profesión ADMINISTRADOR, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución U. C. V.

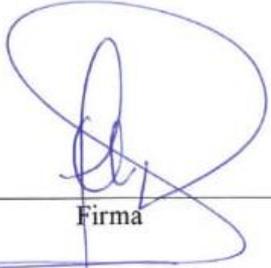
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación en Estudiantes.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido				/
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	/
Pertinencia			/	

En Trujillo, a los 05 días del mes de Mayo del

2018

  
Firma

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ciro Valladares Santa, titular del DNI. N° 18137683, de profesión Economista, ejerciendo actualmente como Docente Investigador T.C., en la Institución Universidad Particular César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación en alumnos.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Trujillo, a los 05 días del mes de mayo del 2018

  
\_\_\_\_\_  
Firma

## Anexo N.º 09: Ficha de Validación de la Variable Desempeño Docente

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luis Guzmán Izquierdo Peñ, titular del DNI. N° 48135652, de profesión Economista, ejerciendo actualmente como Gerente de Administración Tributaria, en la Institución Municipalidad Distrital de El Porvenir

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación en los estudiantes del nivel secundaria.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

En Trujillo, a los 05 días del mes de Mayo del 2018

  
Firma

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

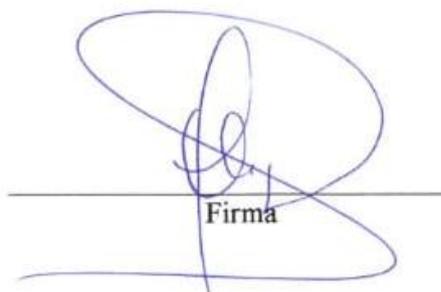
Yo, Wilmar F. Vigo López, titular  
del DNI. N° 08032320, de profesión  
ADMINISTRADOR, ejerciendo  
actualmente como Docente, en la  
Institución U. C. V.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación en Estudiantes.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems				/
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

En Trujillo, a los 05 días del mes de Mayo del  
2018

  
Firma

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cejro Valladares Landa, titular del DNI. N° 18137683, de profesión Economista, ejerciendo actualmente como Docente Investigador T.C., en la Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación en alumnos.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

En Trujillo, a los 05 días del mes de mayo del 2018

  
\_\_\_\_\_  
Firma

