



**Las prácticas del líder en una institución educativa de
Ventanilla,2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la educación

AUTOR:

Br. Chuquihuanga Granda, Carmen Elia

ASESOR:

Dr. Mitchell Alarcon Diaz

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA- PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CHUQUIHUANGA GRANDA, CARMEN ELIA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

LAS PRACTICAS DEL LIDER EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE VENTANILLA, 2018

Fecha: 25 de agosto de 2018

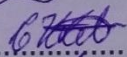
Hora: 3:30 p.m.

JURADOS:

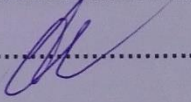
PRESIDENTE: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma: 

SECRETARIO: Dr. César Humberto del Castillo Talledo

Firma: 

VOCAL: Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Redacción APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Página de jurado

Dr. Angel Salvatierra Melgar
Presidente

Dr. César Humberto Del Castillo Talledo
Secretario

Dr. Mitchell Alarcón Díaz
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mi hija Jade Zumy, a mis padres y a hermanos por su comprensión y gran apoyo que me han venido brindando para que yo pueda continuar estudiando y en especial para poder culminar con esta investigación.

Agradecimiento

Agradezco principalmente a Dios por brindarme la vida, salud y las fuerzas necesarias para poder culminar este trabajo de investigación, y así poder lograr unos de mis objetivos planteados en mi vida.

La Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de poder seguir con mis estudios y así poder ser una mejor profesional cada día gracias a sus conocimientos brindados.

A nuestro eminente asesor Dr. Mitchell Alarcón Díaz, quien a su paciencia, dedicación y gran conocimiento nos supo guiar en el desarrollo y culminación de esta tesis.

Declaración de autenticidad

Yo, **Carmen Elia Chuquihuanga Granda**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, declaro el trabajo académico titulado “**Las prácticas del Líder en una Institución educativa de Ventanilla, 2018**” presentada en VII capítulos para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 25 de Agosto del 2018

Br. Carmen Elia Chuquihuanga Granda

DNI: 43561842

Presentación

Señores miembros del jurado:

Pongo a su disposición este trabajo de investigación que lleva como título “Las prácticas del líder en una institución educativa de Ventanilla, 2018”. El objetivo general es determinar el nivel de las practicas del líder en una institución educativa del distrito de Ventanilla, 2018.

En el presente estudio se incorporó un capítulo introductorio presentando las intenciones generales de la investigación. Los capítulos siguientes abordan la aplicación de la metodología cuantitativa, los resultados, la discusión y las conclusiones de la investigación. Un aspecto a resaltar es la incorporación de una propuesta producto del resultado del estudio.

La conclusión general de esta investigación muestra que las estrategias metodológicas a través de las prácticas del líder tienen un nivel regular en una institución de Ventanilla, debido a que pocos líderes directivos conocen de ella y así mismos pocos la ponen en práctica.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

Índice	Pág.
Páginas preliminares	
Dictamen de la sustentación de tesis	ii
Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaración de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	xiii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	18
Internacionales	18
Nacionales	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1 Definición del líder y liderazgo	22
1.3.2 Teorías relacionadas a la variable prácticas de liderazgo	23
1.3.3 Buen clima laboral	26
1.3.4 Director y calidad educativa	27
1.3.5 Características de un líder directivo	29
1.3.6 Tipos de liderazgo	30
1.3.7 Liderazgo y educación	33

1.3.8 Dimensiones	33
1.4. Formulación del problema	37
Problema general	37
Problemas específicos	37
1.5. Justificación del estudio	38
1.6. Objetivos de la investigación	40
Objetivo general	40
Objetivos específicos	40
II. Método	41
2.1. Variables y operacionalización	42
Definición conceptual de la variable las prácticas de líder	42
Definición operacional de la variable Prácticas del líder	42
2.2 Operacionalización de la variable	43
2.3 metodología	44
2.4 Diseño de la investigación	44
2.5. Población y muestra	46
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
Validación y confiabilidad del instrumento	49
2.7. Métodos de análisis de datos	51
III. Resultados	52
IV. Discusión	59
V. Conclusiones	63
VI. Recomendaciones	65
VIII. Referencias	67

Anexos

Anexo 1: Acta de originalidad aprobación de tesis

Anexo 2: Pantallazo del turnitin

Anexo 3: Formulario de Autorización para publicación electrónica de la tesis.

Anexo 4: Autorización de la versión Final del trabajo de investigación

Anexos 5: Dictamen Final

Anexo 6: Artículo científico

Anexo 7: Matriz de consistencia

Anexo 8: Base de datos en Excel

Anexo 9: Prints de resultados (Spss)

Anexo 10: Base de datos confiabilidad (Excel)

Anexo 11: Instrumento

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable Las Prácticas Del líder	43
Tabla 2: Distribución de la población	46
Tabla 3: Ficha técnica del cuestionario: Las Prácticas del líder	48
Tabla 4: Escala valorativa del instrumento Las Prácticas del Líder	48
Tabla 5: Validación de los instrumentos a través de juicio de expertos	49
Tabla 6: Escala de valoración del coeficiente de confiabilidad	50
Tabla 7: Prueba de confiabilidad de la variable las Prácticas del líder	50
Tabla 8: Medida de la frecuencia de la variable las Prácticas del Líder	53
Tabla 9: Medidas de la frecuencia de la dimensión Modelar el camino	54
Tabla 10: Medida de la frecuencia de la dimensión inspirar una Visión Compartida	55
Tabla 11: Medida de la frecuencia de la dimensión desafiar el proceso	56
Tabla 12: Medida de la frecuencia de la dimensión habilitar a los demás para que actúen	57
Tabla 13: Medida de la frecuencia de la dimensión Alentar al corazón	58

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Variable Practicas del Líder	53
Figura 2: Dimensión Modelar el Camino	54
Figura 3: Dimensión Inspirar una visión compartida	55
Figura 4: Dimensión Desafiar el proceso	56
Figura 5: Dimensión Habilitar a los demás para que actúen	57
Figura 6: dimensión Alentar al corazón	58

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo de investigación determinar el nivel de las prácticas de un líder en una institución educativa del distrito de Ventanilla en atención a las dimensiones obtenidas en el proceso de la investigación.

Esta investigación fue de diseño descriptivo, no experimental, transaccional, el tipo de estudio es investigación básica, el método descriptivo y para su determinación se recolectó información en un periodo definido con una población de 70 docentes de las cuales toda la población se tomó como muestra por ser una población pequeña de una institución educativa y en la cual se empleó la técnica de la encuesta, donde se invitó a los docentes a desarrollar un Cuestionario, instrumento en la gama de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca).

En la presente investigación se utilizó la estadística descriptiva para realizar el recuento, ordenación, clasificación de los datos obtenidos en el instrumento aplicado a la variable; para luego utilizar los datos obtenidos y describir la variable mediante la construcción de tablas, gráficos y cálculos de parámetros.

En la conclusión general se determinó que el nivel predominante de la determinación del nivel de las prácticas del líder es regular con el 77.1%, implicando que los procesos y la ejecución de las políticas son regulares para los docentes en dicha institución educativa.

Palabras clave: Prácticas del líder, institución educativa.

Abstract

The objective of this study was to determine the level of the practices of a leader in an educational institution in the district of Ventanilla, based on the dimensions obtained in the research process.

This research was descriptive, not experimental, transactional design, the type of study is basic research, the descriptive method and for its determination information was collected in a defined period with a population of 70 teachers of which the entire population was taken as a sample because it is a small population of an educational institution and in which the survey technique was used, where teachers were invited to develop a questionnaire, an instrument in the Likert range (always, almost always, sometimes, almost never, never).

In the present investigation, descriptive statistics were used to perform the counting, ordering, classification of the data obtained in the instrument applied to the variable; to then use the data obtained and describe the variable by constructing tables, graphs and parameter calculations.

In the general conclusion it was determined that the predominant level of determining the level of the leader's practices is regular with 77.1%, implying that the processes and the execution of the policies are regular for the teachers in said educational institution.

Key words: Practices of the leader, educational institution.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El liderazgo que maneja cada líder en las instituciones educativas es el más importante que se debe ejercer para que este pueda influenciar y transmitir a sus estudiantes en las aulas, de manera que el liderazgo ayude a contribuir en la innovación de conocimientos. Hoy en día algunas instituciones educativas pasan por un deficiente liderazgo debido a la falta de sensibilización que tienen los líderes sobre su rol que ejercen y esto hacen que muchas instituciones bajen su rendimiento y tengan salida de estudiantes.

Un buen líder en la institución educativa inicia por el director que es la persona principal y encargada de propiciar una calidad educativa, es el formador de sus docentes en su institución asegurando así una educación de calidad y un manejo de clima institucional entre docentes, escolares y padres de familia (comunidad educativa). El liderazgo se debe empezar manifestándose en el director, planteándose objetivos, metas, planes de intervención, es el que dirige y retroalimenta el proceso de enseñanza-aprendizaje, propiciando un agradable clima escolar. El director es el que guía a sus docentes y sirve de apoyo cuando estos lo necesitan, manteniendo siempre una comunicación asertiva y de brindando confianza a sus docentes.

En el Perú muchas instituciones educativas pasan por una crisis por falta de un buen liderazgo Directivo, debido a que muchos directores quizá por falta de carácter e información no saben cómo direccionar una institución y mucho menos como actuar frente a su comunidad educativa, y esto conllevaría a que sean muy permisivos para así no ganarse problemas con los docentes o a veces actúan con carácter autoritario.

Por otra parte, como bien sabemos que los directores son los responsables de la gestión pedagógica y del buen liderazgo institucional promoviendo un buen clima institucional haciendo uso de una comunicación asertiva tanto con los docentes, escolares y padres de familia.

En algunas instituciones de Ventanilla se ha podido apreciar la necesidad de un buen líder para el manejo de las instituciones, tal como en algunas ocasiones hemos visto docentes desorientados en el que hacer de su trabajo

diario, así mismo en otras ocasiones se ha podido apreciar docentes que realizan su trabajo con temor e inseguridad como por ejemplo temor al director para consultarle algo y miedo a ser avergonzados delante de un público ya que el director no mantiene una comunicación asertiva, ni un tono de voz que permita al docente tener la suficiente confianza para poder llegar a él y pedirle apoyo en lo que necesiten, es por eso que muchas instituciones fracasan por la falta de una persona líder que brinde el apoyo a su personal.

Por otro lado, se ha podido apreciar a docentes que no se identifican con la institución y que a en algunas ocasiones faltan el respeto a sus propios directores y hacen de cuenta como si no tuviesen a alguien que está para dirigir y apoyarlos y en consecuencia tenemos un pésimo clima laboral, un bajo rendimiento escolar y salidas de estudiantes a otras instituciones.

La institución en la cual pude observar en estos últimos años es de un líder que domina la institución con gritos, reproches y sanciones a su personal demostrándoles que son incapaces de hacer algo bien por sí mismos, creando una barrera entre docentes y directivo, generando un clima tenso y dependiente.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Pedraza, Lavín, Delgado Y Bernal (2014) *prácticas de liderazgo en empresas comerciales en Tamaulipas - México*. El estudio realizado es descriptivo y en relación con su objetivo general planteado en su trabajo de investigación que refiere al análisis e identificación de las prácticas de liderazgo que llevan a cabo los gerentes de las empresas comerciales, se halló que las medias de las cinco prácticas determinadas, muestran un comportamiento muy similar, que permite inferir que los gerentes comerciales en Tamaulipas, México, expresan que a menudo ponen en práctica los comportamientos o conductas comprendidas en las dimensiones de desafiar los procesos, inspirar una visión compartida, habilitar a los demás para actuar, modelar el camino y dar aliento al corazón. En su estudio llegaron a identificar que la carencia de un liderazgo en una cultura empresarial conlleva a la falta de análisis estratégico, la mala administración, incompetencia personal, la mala administración, a la carencia de visión y descontrol en el manejo.

Un líder es el que tiene la capacidad para crear y propiciar climas favorables para su organización, para eso es importante que el líder tenga la capacidad de dominarse a sí mismo para que pueda ser líder de sus seguidores.

Sabemos bien que en una institución es importante tener un buen líder que genere un clima agradable, que inspire confianza y respeto a sus seguidores, que enseñe a cómo hacer las cosas y solucione diversos problemas que se le presenten en todo momento, y que tenga buena actitud ante cualquier problema que suceda, manejando sus diversas emociones que tengan.

Hernández, Navarrete, corichi y Garcia (2016) en su *El liderazgo femenino en directivos de empresas Hidalguenses: Un análisis sobre sus prácticas y circunstancias asociadas al puesto*. Su estudio que presenta es cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal y no experimental, donde aborda algunos temas relacionados con la identidad social, género, dando realce a la necesidad de ir cambiando poco a poco ese viejo prototipo donde a la mujer se la vincula con

los que hacer de la casa, que solo debe encargarse de procrear y cuidar hijos y por tal razón se le da poca importancia y participación en cargos Directivos o cargos de interés. En el resto de su investigación está relacionada con la práctica del liderazgo.

Lopez y Gallegos (2014) Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes. En su estudio evalúa un modelo causal que intenta confirmar la hipótesis de que las prácticas de liderazgo escolar y la eficacia colectiva. Su investigación la realizó con profesores y directivos, docentes de la Región Metropolitana de Chile. De ellos pertenecen a establecimientos públicos y a colegios particulares subvencionados (privados), estos docentes pertenecen a 21 centros educativos clasificados en las categorías A y B. En su estudio concluye que los docentes deben generar espacios para la reflexión y el fortalecimiento de buenas prácticas de liderazgo y desarrollo de la eficacia colectiva, de tal modo que estas puedan ser consideradas como una herramienta de trabajo para aumentar la satisfacción laboral de los docentes.

Maureira (2017) Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos. tuvo como propósito principal de proveer de una mirada global ilustrativa sobre estudio del liderazgo en las organizaciones escolares, con centralidad en sus principales manifestaciones prácticas, de tal modo pueda ayudar a una mejor comprensión como también para su eventual transferencia contextual dirigida a la práctica directiva escolar, ya sea para el diagnóstico institucional o para procesos de evaluación de esos aspectos. Donde concluye que el liderazgo es una gestión de conocimientos de las prácticas directivas.

Fromm, Olbrich y Volante (2015) Fidelidad de la implementación de Prácticas de liderazgo instruccional. En su estudio cualitativo es parte de una investigación cuasiexperimental, esto repercute en los proyectos de intervención en educación, para esto se propuso implementar equipos de liderazgo instruccional en seis instituciones, con un grupo de 24 directivos y profesores y una multitud de más 500 estudiantes. El objetivo de la intervención fue mejorar la gestión académica y los resultados de

aprendizaje en matemáticas. El incremento del crecimiento de estos equipos de liderazgo instruccional se pudo llevar a cabo por medio de una intervención del equipo de investigadores que asistió a los colegios, con el fin de proveer un conjunto de prácticas para ser aplicadas y capacitar a los equipos en talleres grupales con todos los colegios.

Nacionales

Capitán (2018) en su tesis *Las practicas del líder en la satisfacción laboral en personal de enfermería de en instituto especializado, Lima 2017* analizó, la relación que existe entre las prácticas del líder y la satisfacción laboral en personal de enfermería, el diseño empleado es descriptivo correlacional causal y de corte transversal, con una población de 110 personas y una muestra de 86 personas, utilizándose el instrumento de la encuesta para las prácticas del líder en la satisfacción laboral en personal de enfermería de un instituto especializado. El estudio concluyó que las prácticas del líder influyen significativamente en la satisfacción laboral en personal de enfermería de un instituto de enfermería de un instituto especializado Lima 2017, con un nivel de influencia de %34.3

Canales y Castillo (2014) en su tesis investigó *el liderazgo de los directivos y el clima organizacional de dos instituciones educativas de la Ugel 01 de San Juan de Miraflores,2012* donde resalta la importancia del liderazgo directivo en la institución educativa. Aquí nos mencionan que es transversal porque, estudia a los sujetos de diferentes edades, materia de investigación en un mismo momento. Asimismo, en el estudio que realizaron tuvieron en cuenta para su investigación la población de las dos instituciones una estatal y otra particular con una muestra de 188 docentes. Entre sus conclusiones expresan lo siguiente: que existe correlación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional, de tal modo que en sus dimensiones de ambas también les dio un resultado que existe una correlación positiva entre las ya mencionadas.

Barrientos (2014) en su tesis *Liderazgo transformacional y asertividad en docentes de la institución educativa Jesús mi Divino Maestro de Puente Piedra – 2013*. El estudio de su tesis es de tipo descriptivo correlacional, porque busca la aplicación o uso de los conocimientos que se adquieran. En su investigación concluye que se halló relación bastante fuerte significativamente y directamente proporcional entre Liderazgo transformacional y asertividad en docentes de la institución educativa Jesús mi Divino Maestro de Puente Piedra – 2013.

El liderazgo efectivo en una institución educativa u organización conlleva al éxito siempre y cuando el líder tenga bien en claro y definido cuál es su rol y que es lo que quiere lograr y cuál es la ruta que debe seguir para poder llegar a la meta.

Martínez (2013) En su tesis *El liderazgo Transformacional en la gestión educativa de una institución educativa publica en el distrito de Santiago de Surco*. En su estudio aplicó el diseño correlacional causal y el método descriptivo. Tuvo como objetivo identificar las características del liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública de la UGEL 07, en su trabajo de investigación concluyó que el liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión educativa de una institución educativa pública de la UGEL 07.

Castañeda y Guerra (2014) en su tesis *El Liderazgo del director y su influencia en la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas de la red N°04 Ugel N° 02, distrito de independencia, 2013*. En su estudio aplica un diseño no experimental- transversal – correlacional. En sus estudios concluyó que el liderazgo del Director no tuvo influencia sobre la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas de la red N°04 Ugel N° 02, distrito de independencia, 2013.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Definición del Líder y Liderazgo

Definición de Líder

Benites (2014) en su libro *La Filosofía del Líder* definió que:

Líder es aquel que piensa en el futuro de las próximas generaciones, es el que piensa en que la vida sea mejor para cada uno de los demás, es el maestro que encamina y propicia una vida con esperanza y promotor del cambio (p.55)

En otras palabras, un líder es el que produce cambios en la organización en la que se encuentre, es aquel que inspira, conduce, guía a sus miembros u otros niveles más elevados. Es el que tiene una visión clara a un mejor futuro y encamina a sus seguidores a sentirse útiles e importantes y así poder lograr metas valiosas en su organización.

Un líder es considerado líder por la clara visión que tiene desde un inicio en sus metas, sabe que debe de hacer y lo mejor que es para su organización. Es el que los integra, guiándolos, orientándolos e inspirándoles confianza y respeto como un gran amigo.

El líder es el que promueve la iniciativa y creatividad de las demás personas de su alrededor ya sea en el plano laboral, familiar o social, facilitando la colaboración de los trabajadores, y creando un vínculo entre y el líder.

Definición del Liderazgo

Benites (2014) en su libro *La Filosofía del Líder* propuso que:

El liderazgo es la capacidad que uno tiene, para motivar, influir y guiar grupos, tener don de mando, y autoridad sobre sí mismo. Ejercer autonomía propia, dominio y manejo en las relaciones sociales, capacidad de motivación, satisfacer necesidades e intereses propias y de los demás. Porque puede suscitar reacciones emocionales en los miembros. (p 78)

El liderazgo se consigue alimentando desde la parte personal la autoestima, desarrollando la creatividad, el pensamiento crítico desde adentro hacia afuera, si la persona no llega obtener un nivel de profundización interior no podrá lograr un buen liderazgo constructivo y mucho menos hacer que los individuos que lo siguen crezcan.

El liderazgo es la capacidad de persuadir a las demás personas de su entorno a fin de que se tracen objetivos claros y posibles de alcanzar. Es una clave precisa que busca mantener unido a un grupo y lo encamina a lograr sus objetivos.

1.3.2 Teorías relacionadas a la variable prácticas de liderazgo

Los líderes surgen como resultado de proyección e influencia de entre los que lo rodean, descubriéndose sus cualidades y estos deciden tomarlo como ejemplo a seguir, dándole responsabilidades que involucren intereses comunes. La autoridad del líder no es impositora, de lo contrario es el que brinda confianza, inspira y motiva a sus seguidores.

Teorías del liderazgo

Chiavenato (2002), señaló que:

El liderazgo constituye uno de los temas administrativos más investigados y estudiados en las últimas décadas. Señala que las teorías sobre liderazgo formuladas por los autores de las relaciones humanas pueden clasificarse en tres grupos, cada uno de los cuales tiene sus propias características. (p.51)

- **Teorías de rasgos de personalidad**

Según James (1996) citado por Campos (2012) concluyó que:

Un rasgo es una cualidad o característica distintiva de la personalidad. Según estas teorías, el líder posee rasgos específicos de personalidad que la distinguen de las demás personas, es decir, tiene características individuales de personalidad que le permiten influir en el comportamiento de sus semejantes. (p.12)

Castañeda y Guevara (2014) Definieron algunos rasgos característicos de personalidad del líder, como los siguientes:

- Rasgos físicos: energía, apariencia personal, estatura y peso.
- Rasgos intelectuales: adaptabilidad, combatividad, entusiasmo y autoestima.
- Rasgos sociales: cooperación, habilidades interpersonales y habilidad administrativa.
- Rasgos relacionados con el trabajo: interés en la realización, persistencia e iniciativa. (p.29)

Por consiguiente estos rasgos de personalidad hace que cada persona que lo posee sea únicos y nos hace ser quienes somos, por lo tanto, el líder es el que inspira confianza, es inteligente, perceptivo y toma decisión para liderar con éxito, basándose una parte en su conocimiento y experiencia.

- **Teorías de estilos de liderazgo**

Estudian el liderazgo en cuanto a estilos de comportamiento del líder frente a los subordinados. Mientras el enfoque de rasgos apunta a lo que es el líder, en esta teoría de estilos de liderazgo hace referencia a lo que líder hace, a su manera de comportarse en el ejercicio del liderazgo.

En la práctica, el líder utiliza los tres procesos de liderazgo de acuerdo con la situación, las personas y la tarea por ejecutar. El líder es el que lidera y hace cumplir órdenes, asimismo también consulta y recibe sugerencias de sus subordinados antes de tomar una decisión, y pide realizar determinadas tareas: utiliza el liderazgo autoritario, el democrático y el liberal. La principal dificultad en el ejercicio de liderazgo es saber cuándo aplicar cual proceso, con quien y en qué circunstancias y actividades se debe hacer uso de un buen liderazgo.

- **Teorías situacionales del liderazgo**

Hersey y Blanchard (2000) citado por capitán (2018) Propusieron que:

El estilo de liderazgo debe cambiar según varíe la madurez de nuestros subordinados, tomando en cuenta indicadores de competencia (desempeño previo, experiencia profesional, habilidades analíticas, cumplimiento de fechas, etc.) Así como indicadores de actitud ya sea iniciativa propia, retos, honestidad, independencia, flexibilidad etc.,) en cada subordinado se debe usar dicho conocimiento para plantear la forma más adecuada de guiar a cada individuo en particular. (p.34)

Esta teoría define 4 estilos de liderazgo del gerente dependiendo del nivel de madurez del subordinado:

El líder controla

Este líder es el que determina a sus subordinados las metas y tareas, ya que sus capacidades y habilidades son bajas, para esto el líder debe buscar la forma como desarrollar actividades que faciliten el incremento de sus habilidades.

El líder supervisa

El líder está pendiente de las dificultades de sus seguidores, e incrementa su apoyo a los miembros de su organización para que superen las debilidades, mejorando su conocimiento y capacidad.

El líder asesora

El líder reconoce el esfuerzo que presenta cada uno de sus miembros en el desarrollo de sus competencias y va cediendo el control sobre las decisiones y fomenta la participación y la responsabilidad entre ellos. Estos miembros van consiguiendo una adaptación y se van adecuando a una mejor integración

El líder delega

El líder baja la intensidad de comportamiento seguidor y rector, debido que su colaborador ha obtenido un buen rendimiento y excelente trabajo y que por diversas circunstancias o problemas personales suele afectarse, entonces el líder se encuentra en la necesidad de ponerse en una actitud más humanista con este.

Dicha teoría es más interesante para el líder puesto que le da más opciones de cambiar y aumentar sus oportunidades de cambiar la situación en la que se encuentra o adecuarla a un modelo de liderazgo más pertinente a su realidad o situación en la que se encuentre. Un líder debe adaptarse a diversos grupos de personas de diferentes necesidades y condiciones en las que se encuentren cada uno de ellas. El linaje de un líder va a depender de las habilidades, estrategias que el aplique más que sus propias características de personalidad. Con el paso del tiempo se ha podido apreciar que el enfoque situacional de liderazgo poco a poco ha iniciado a adquirir dominio.

- **Teoría del liderazgo carismático.**

Warren (2006) citado por campos (2012) Menciona que:

Las personas a quienes se les atribuyen capacidades de liderazgo es porque se les observa actitudes y comportamientos carismáticos, Manejando buena actitud, tino de voz, manteniendo la simpatía y carisma hacia los demás. Las características del líder carismático se resume en siete (7) las cuales pueden influir en el comportamiento de las personas y son las siguientes:

- Confianza en sí mismo.
- Visión
- Capacidad de articular la visión.
- Convicciones firmes acerca de la visión.
- Comportamiento que va más allá de lo ordinario.
- Presentación como un agente del cambio.
- Sensibilidad ambiental (p.22).

1.3.3 Buen clima laboral

Un directivo líder no es aquel que solo muestra autoridad, mandato o inspira miedo, sino que es que inspira respeto, confianza y simpatía. Para llegar a lograrlo es conseguirlo es muy fundamental tener en cuenta la cordialidad y el buen trato con sus colaboradores. Es importante reconocer cada cualidad de sus subordinados y así mismo hacerles ver sus errores en los que se encuentran

manteniendo siempre una comunicación asertiva y sin dejar evidencias notorias y mucho menos en público; de tal manera que se debe tener los valores de la lealtad, ética profesional, respeto, ser tolerante y justo. De esta forma el clima laboral de una organización o institución será armoniosa que eso es lo principal que un líder debe plantearse como objetivo.

1.3.4 Director y calidad educativa

MINEDU (2018) en el Marco del Buen desempeño Directivo concluyó que:

Un líder es el que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. Es una opción necesaria y pertinente para configurar una escuela que se organice y conduzca en función de los aprendizajes y que para ello logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad.(p.14)

Esto quiere decir que cuando hay un líder directivo en una institución es aquel que va velar por el bienestar de su comunidad educativa tanto alumnos, docentes y padres de familia, involucrándose más allá de lo pedagógico en las necesidades de su institución.

Los líderes educativos son los primeros involucrados y los que guían a los diferentes grupos de trabajo encaminándolos avanzar hacia adelante en lograr los objetivos y la visión institucional.

Calero (1998) citado por Zarate (2011), señaló que:

El trabajo del director para el mejoramiento de la educación es la toma de decisiones más adecuadas y pertinentes. La decisión que tome debe ser la forma más acertada, en otras palabras, quiere decir que para conseguir una excelencia educativa se requiere de múltiples factores: entre otros, de profesores positivos de condiciones efectivas y favorables, estudiantes en buenas condiciones físicas y psicológicas, de políticas educativas claras, de

universos valorativos identificables, de fluidez financiera y administrativa a nivel macro y también de la existencia cotidiana de las decisiones que se toman. (p.67)

Un director a través de sus decisiones puede contribuir en la tarea del docente, haciendo de esta más fácil y práctico, facilitándole el funcionamiento correcto de la institución o dándole un mejor sentido dentro del entorno real. Por lo tanto, un director no solo está involucrado directamente en el hecho pedagógico, sino que contribuye y ayuda a sus docentes.

El liderazgo directivo es el rol que asume el líder de informar a su personal sobre aquello que tiene que hacer y además como lo tiene que hacer en su trabajo cotidiano del día a día. En otras palabras quiere decir que el líder es el que dirige a sus subordinados a través de su autoridad e inteligencia.

Calero (2005)) citado por Zarate (2011) señaló que ser director implica decidir en función de:

Crear condiciones favorables al hecho pedagógico.

Garantizar el funcionamiento eficiente de la administración.

Influir y negociar con el medio social los procesos, insumos e intereses que requiere una institución para avanzar hacia mejores niveles. (p. 280)

Cabe recalcar que en muchas instituciones se ha estado observando la función de las prácticas de los directores no se ha estado centrando exactamente en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje, sino más bien, en las tareas tradicionales y antiguas de un director burocrático o cumpliendo simplemente el rol de administrador.

Salvador (2017) definió que:

El director como líder participativo atiende a los trabajadores de la institución, es aquel que toma decisiones con el apoyo de los docentes, involucrando a toda la comunidad educativa como son maestros padres de familia y estudiantes, desarrollando en cada

uno la reflexión y el avance de los aprendizajes, velando siempre por la mejora de la institución. (p.300)

1.3.5 Características de un líder directivo

Si bien es cierto al momento en que elegimos a una persona para un puesto directivo, muchas empresas e instituciones en primer lugar tienen en cuenta sus cualidades como líder y después sus capacidades directivas. A continuación, conoceremos más sobre estas características fundamentales que debe tener un buen directivo.

- **Conocerse y confiar en uno mismo**

Esta es una característica principal que debe tener un directivo líder es la confianza en uno mismo para luego poder recién confiar en los demás. Para ello, es importante que sepas cuáles son tus fortalezas y debilidades. Así, deberás potenciar las primeras y disimular las segundas.

- **Confiar en los demás y hacer que los demás confíen en ti.**

El carisma es una cualidad muy importante con la que muchas personas nacen y algunas otras la adquieren con el tiempo. Para conseguirlo, lo primero debemos de confiar en los demás, para esto es importante que hagas también sentir a tu equipo que puedes confiar en ellos y que no es necesario que siempre estés detrás de su trabajo de ellos. Pero más allá de confiar en tu equipo, deberás ganarte su confianza y hacer que ellos confíen en ti. Para poder lograr esto deberás demostrar que eres capaz de resolver cualquier inconveniente, que no mientes, mantienes y cumples tu palabra y tomas decisiones acertadas. Por supuesto, es importante cuidar de nuestra vida privada y, sobre todo, pública, ejemplar, enseñando siempre con el ejemplo.

1.3.6 Tipos de liderazgo

Entre los tipos de liderazgo directivo encontramos tres tipos que son:

- **Líder Democrático**

López (2001) citado por Torres (2013) en su tesis definió que:

El líder democrático es el que toma la última decisión, ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir en la toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo, sino que ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros del equipo se sienten importantes (s.p)

Este líder hace que las personas que lo rodean se sientan tranquilas, cómodas y hagan las cosas por su propia iniciativa y de manera voluntaria. El líder busca la comodidad de su organización haciéndolos partícipes en las diversas actividades que se presenten o programen y de esa forma madurar la ideas que le brindan sus súbditos. Un trabajo en equipo es más eficaz y las ideas propuestas son más pertinentes, por lo tanto, un líder buscar la forma para que sus seguidores contribuyan y participen por el bien de su organización.

Según Li (2010) citado por Torres (2013) en su tesis definió que:

La naturaleza del ser humano es la autonomía y la responsabilidad. Esta piedra fundacional de esta teoría. Esto significa que las personas son activas, se fijan metas y disfrutan en un desempeño, buscando obtener distintos tipos de satisfacción con su trabajo, orgullo por lo que hacen, placer con su creatividad, sentir que contribuyen, sentirse desafiados con lo que hacen, en un clima de responsabilidad y autogestión. (p.83)

Este líder tiene en cuenta la participación de los miembros quienes conforman su organización, recibiendo y aceptando propuestas, críticas donde él las pueda tomar y le permitan mejorar, asimismo es capaz de resolver cualquier inquietud de los individuos que bajo su responsabilidad tengan. Esto permite brindar confianza entre sus subordinados que tienen a cargo, esto genera en el

resto de personas que se sientan motivadas con su organización, y puedan alcanzar mejores niveles.

Características del líder democrático:

Fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones.

Delegar funciones, esto con la finalidad de aligerar la carga de trabajo.

El líder fomenta la participación activa del grupo

El líder agradece la opinión del grupo y no margina a nadie

El objetivo es el bien grupal

Ejerce una escucha activa teniendo en cuenta todas las opiniones

Delega tareas en otros y confía en la capacidad de su grupo

El líder ofrece ayuda y orientación.

• **Liderazgo Autocrático**

Según Levicki (1998) citado por Torres (2013) en su tesis definió que “el liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional, en donde los líderes tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. Muchas personas se sienten resentidas al ser tratadas de esta manera”.(p.61)

En liderazgo Autocrático el líder se siente un ser superior a los demás e impone órdenes sin importar la opinión de los que le rodean, solo esperando de ellos obediencia y acción de lo que él solicita. Este tipo de líder cree sus súbditos son seres ineptos e incapaces de poder hacer algo por sí mismo. Mayormente con este tipo de liderazgo en una organización o institución hay bastante cambio de personal debido a que no se sienten a gusto con su líder o caso contrario para este, ningún personal es bueno ya que este líder mantiene una comunicación unilateral y es el único que toma decisiones en el grupo sin contar con las les resto, asimismo tampoco recibe críticas constructivas ni sugerencias.

Sorados (2010) citado por Reyes (2012) en su tesis *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao* en lo nombra como “Autoritario explotador. “Los directivos son muy autoritarios, confían poco en los subordinados, motivan mediante el temor y

el castigo, ofrecen recompensas ocasionales y sólo participan en la comunicación descendente". (P.26)

Esto quiere decir que los directivos amenazan con sanciones a sus trabajadores si demostrar que confían en ellos ni les hacen sentir que son capaces de hacer algo bien por sí mismos. Para estos líderes lo único que creen es que si no están ellos como líderes todo saldría mal y que sus subordinados son seres ineptos e incapaces de hacer algo bien y que solo funcionan a presión o castigos y no reconocen sus habilidades de sus trabajadores.

- **Liderazgo Liberal**

Para Chiavenato (2002) citado por Torres Chafloque (2013). Definió que:

Este tipo de líder tiene una participación limitada, solo presenta unos materiales al grupo, aclarando que podría suministrar información si la solicitan. El líder permisivo sería teóricamente el ideal, si a su vez los integrantes del equipo también lo fuesen, por lo cual, que la situación sería perfecta, pero en la práctica, no se presenta tal escenario, los integrantes de un equipo requieren de algún tipo de dirección en el momento de ejecutar acciones. (p.156)

Este líder ofrece muy poco contacto y apoyo con sus trabajadores, delega sus responsabilidades a otros miembros del grupo, dejando así de asumir sus propias funciones. Asimismo, el líder es quien depende de sus subordinados dejando que ellos encuentren su propia inspiración y control operativa. este tipo de liderazgo liberal no conduce a su equipo al éxito ya que cada quien hace lo que le parezca y lo que le convenga sin que tenga que intervenir el líder.

El líder es el que conduce, dirige a su grupo, pero se ha visto algunos casos en algunas organizaciones que el líder por falta de conocimiento o con el fin de no ganarse problemas con su equipo se deja manipular o se convierte en un permisivo permitiendo que sus subordinados tomen el dominio, ya que él carece de autoridad, ocasionando así pérdida de tiempo, desunión, y el desorden de su equipo.

1.3.7 Liderazgo y Educación

Según Benitez (2014) definió que:

El líder es aquel que se pregunta siempre: ¿A quién Educar? ¿Para qué educar? ¿Cómo educar? Si bien es cierto que la educación sirve para contribuir al desarrollo del país, del cual el estado debe tener el mayor presupuesto, porque ello permite el desarrollo del mismo. Los maestros, estudiantes y los padres de familia en su conjunto piden que los profesores sean los mejores pagados (p.63).

Un excelente líder busca una educación crítica, reflexiva y creativa para poder lograr un verdadero cambio en su sociedad y en su país, creando un estudiante competente donde pueda ser útil para la sociedad y para su país.

Hoy en día se puede apreciar que el docente no es muy bien reconocido por el estado en su labor, ocasionando que muchos docentes no puedan pagar cursos de actualización o seguir con sus estudios para poder mejorar, asimismo se sientan desmotivados en buscar mejores recursos y materiales para su enseñanza diaria, siendo los más afectados los estudiantes obteniendo un bajo rendimiento académico.

1.3.8 Dimensiones de la variable prácticas del líder.

Según Kouzes y Posner (2005) en su libro *El Desafío Del Liderazgo* propusieron:

Cinco prácticas fundamentales a través de las cuales los líderes logran realizar cosas extraordinarias, haciendo uso de estas cinco prácticas como: modelar el camino, inspirar una visión compartida, desafiar el proceso, habilitar a los demás para que actúen, alentar el corazón. Entonces es aquí cuando el liderazgo toma más fuerza, vida y color, dándole sentido al escuchar las diversas historias de personas que logran diversos objetivos y alcanzan metas fuera de lo normal (p.37).

Esto nos quiere decir que para poder alcanzar un liderazgo mas efectivo es importante poner en practica estas cinco dimensiones que nos proponen estos autores.

Dimensión 1: Desafiar el proceso

Kouzes y Posner (2005) describieron que:

El desafío del Liderazgo es el éxito al desafiar y romper tradiciones, es tener la iniciativa de cambiar las formas aprobadas de hacer las cosas, muchas veces el éxito es atribuido a la suerte, pero es solo a través de un proceder sostenido y constante, que es posible que el éxito sea alcanzado. Como decía Voltaire: “suerte es lo que sucede cuando la preparación y la oportunidad se encuentran”. Lo que busca esta practica que el líder se anticipe a la búsqueda de oportunidades donde muestren el desafío de cambiar, crecer, innovar y mejorar. Corriendo riesgos y aprendiendo de los errores en el cual hayamos caído.

Estos líderes tienen el rol de busca nuevas formas de hacer las cosas y de mejorarlas, teniendo la iniciativa que se requiere para enfrentar el desafío de cambiar el status. Es por medio de este comportamiento, que una empresa, independientemente de su postura, pueda llegar a transformarse en líder. Los líderes que desafían su posición, muchas veces tienen que romper y o cambiar paradigmas y hacer rupturas con el pasado.

Dimensión 2: Inspirar una visión compartida

Cussó (Citado por Capitán 2018) definió que:

Los líderes inspiradores miran sobre el horizonte del tiempo, imaginando las atractivas oportunidades que les esperan una vez ellos y sus seguidores hayan llegado a su lugar de destino. Los líderes inspiradores tienen un deseo de lograr que algo suceda, cambiar como son las cosas, crear algo que nadie ha creado antes.
(p. 39)

Un líder inspirador piensa en un futuro gratificante y excitante, busca innovar y cambiar cosas que sea gratificante para su organización y para los demás. Un líder no pretende exigir compromisos a los demás, y sabe que tampoco

le pueden seguir si exige, por eso él inspira para que el resto le siga buscando ser cada vez mejor que hoy. Este líder ayuda a los demás a que logren sus objetivos planteados, transmitiéndoles confianza, optimismo para que ellos se sientan seguros, triunfadores y confíen en sus capacidades de cada uno de ellos y de los que los rodean. Asimismo, perciban la confianza que se tiene en ellos y el apoyo de los demás para alcanzar cualquier meta que se propongan.

Dimensión 3: Habilitar a los demás para actuar

Kuozes y Posner (Citado por Capitán (2018) en su propuesta de modelo refirieron que:

Esta práctica los líderes conllevan trabajo en equipo y a tener en confianza en él. Esta es una de las prácticas más importantes y fundamentales que todo seguidor de su líder debe seguir, ya que está basado en la confianza; está provee a las personas a correr riesgos y estos a los cambios para generar rapidez y desarrollos de las organizaciones, sin confianza ni ser capaz de liderar a su equipo, los cambios son verdaderamente nulos y por tanto, las organizaciones estáticas y en dirección al deterioro y decadencia.
(p. 39)

Todo líder debe fomentar confianza y motivar a sus seguidores, ya que el apoyo y el respaldo de un líder es su equipo de trabajo y sin ellos el directivo no es nadie. Por tal motivo es importante que un líder fomente la confianza para que participen y hagan un buen trabajo en equipo

Dimensión 4: Modelar el camino

Esta práctica de liderazgo conlleva a los líderes a enseñar con el ejemplo tanto en el trabajo como en lo personal y que través de su ejemplo aprovechen cada oportunidad para demostrar su compromiso; además, que den a conocer sus visiones y los valores. La credibilidad del líder implica que las personas escuchen las palabras y luego observan los actos para poder evaluar, reflexionar y tomar decisiones. En todo lugar que uno se encuentre el respeto se lo debe ganar con el ejemplo y trabajo.

Kouzes y Posner (Citado por Capitán 2018) señalaron que: “los actos son la evidencia del compromiso del líder. Esta observación conduce a un precepto para servir de modelo: haga lo que dice que hará” (p. 40).

Los líderes marchan adelante. Dan el ejemplo y generan compromiso a través de actitudes simples y cotidianas creando progreso e impulso. Los líderes sirven de modelo a través del ejemplo personal y la consagración a la tarea.

Es importante que un líder busque sembrar un aspecto positivo en los que lo rodean, sembrando inspiración, admiración, para esto primero debe empezar por él mismo demostrando seguridad en sí mismo, actitud positiva con buenos valores en la parte personal y así mismo en su labor.

Dimensión 5: Alertar el corazón

Capitán (2018) definió que:

Los líderes hacen siempre un seguimiento de sus seguidores y estar atentos a cada uno de ellos para que en el momento preciso poder dar un reconocimiento y premiar a las personas, tanto a nivel individual como a nivel de los equipos de trabajo, ya sea por los logros obtenidos o alguna meta alcanzada. La forma tradicional que se ha venido utilizando para premiar a las personas por dichos logros, es a través de recompensas materiales. Otra forma también de satisfacer esa necesidad de reconocimiento por los logros alcanzados, es premiar con incentivos no materiales como estrechar la mano, dar palmadas en la espalda, otorgamiento de placas y diplomas. Se debe buscar diversas estrategias como:

Dar a conocer los triunfos obtenidos.

Celebrar los logros de las personas o del equipo en forma regular.

Estimular el desempeño de los trabajadores. (p. 40-41)

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el nivel de las prácticas del liderazgo en una institución educativa del distrito de Ventanilla?

Problemas específicos

- P₁. ¿Cuál es el nivel de desafiar el proceso en una institución educativa del distrito de Ventanilla?
- P₂. ¿Cuál es el nivel de inspirar una visión compartida en una institución educativa del distrito de Ventanilla?
- P₃. ¿Cuál es el nivel de habilitar a los demás para actuar en una institución educativa del distrito de Ventanilla?
- P₄. ¿Cuál es el nivel de modelar el camino en una institución educativa del distrito de Ventanilla?
- P₅. ¿Cuál es el nivel de alentar el corazón en una institución educativa del distrito de Ventanilla?

1.5. Justificación del estudio

La investigación se da porque existe la necesidad de conocer las prácticas de liderazgo en las instituciones educativas, basándose en la deficiencia que muchas instituciones carecen de un líder y esto conlleva a la mala organización, bajo rendimiento de aprendizajes, salidas de estudiantes a otras instituciones y un deficiente clima institucional, afectando a toda la comunidad educativa.

Esta investigación nos ha permitido recolectar datos en un tiempo determinado de una institución educativa y determinar el nivel que tiene el directivo acerca de las prácticas del líder.

1.5.1. Justificación teórica

Bernal (2010) definió que “En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar la reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente”. (p.106)

Hoy en día las prácticas de liderazgo aún no han sido incluidas en todas las instituciones y en algunas otras no se está dando con fuerza en las instituciones educativas como debería de ser, todos sabemos que estamos en un mundo moderno y competente donde se requiere personas líderes que estén preparados para asumir retos, cambios y estar apto para asumir dichos cargos, con una visión y misión clara de lo que quiere alcanzar.

Toda institución busca contar con un líder a la cabeza para que sea la pieza fundamental y sea quien organice, guie y ayude a su personal sacándolo siempre adelante y no decaiga, permitiendo que sus subordinados tengan oportunidad de participación en su organización y ayuden en equipo a sacar adelante su entidad.

Esta investigación se basa en los resultados que se ha logrado adquirir y de ese modo integrarlos y sustentarlos con bases legales y teóricas. De tal manera despeje incógnitas y complete esos espacios vacíos o espacios cognitivos existentes.

1.5.2 Justificación Práctica

El presente trabajo de investigación permitirá resolver problemas prácticos de diferentes instituciones educativas conociendo sus interés y argumentos de cada institución para luego adecuarse a las necesidades de ellas o de sus directivos que lo requieran y de esta forma puedan adquirir apoyo, orientaciones, para una mejor práctica de un líder eficaz y necesario que cada comunidad educativa espera tener en su institución, donde sea el primero en ir adelante con metas claras y conlleve a su organización al éxito pensando especialmente en lograr un aprendizaje eficaz en sus estudiantes.

Las prácticas del líder busca mejorar el nivel del líder en las instituciones, donde al comenzar no será fácil lograr de un momento a otro un cambio con el mismo y con sus súbditos pero no es imposible teniendo la voluntad y el conocimiento de la mano.

Este trabajo de investigación busca optando por una calidad de enseñanza, clima laboral, mejora institucional,etc. Para poder lograr un buen manejo institucional es necesario que el líder ponga en práctica las cinco dimensiones que se mencionaron anteriormente, conociendo desde ya las necesidades de su institución y fijando una visión clara donde encaminarse.

Bernal (2010) consideró que “una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo”. (p.106)

1.5.3 Justificación metodológica

Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos elaborados, y que se emplean en el desarrollo, tienen validez y confiabilidad y al haberse utilizado en trabajos anteriores de investigación permite que sean eficaces ya que permite establecer pautas y estrategias para un buen manejo de la practicas de un líder institucional.

1.6. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar el nivel de las prácticas de liderazgo en una institución educativa distrito el distrito de Ventanilla.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de desafiar el proceso en una institución educativa del distrito de Ventanilla.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de inspirar una visión compartida en una institución educativa del distrito de Ventanilla.

Objetivo específico 3

Determinar el nivel habilitar a los demás para actuar en una institución educativa del distrito de Ventanilla.

Objetivo específico 4

Determinar el nivel de modelar el camino en una institución educativa del distrito de Ventanilla.

Objetivo específico 5

Determinar el nivel de alentar al corazón en una institución educativa del distrito de Ventanilla.

II. Método

2.1. Variables de investigación y operacionalización

Definición Conceptual de la Prácticas del líder

Benites (2014) en su libro *La Filosofía Del Líder* definió que:

El líder es aquel que tiene una visión clara y real, el es capaz de demostrar objetivamente sus sueños. Asimismo, es el que conduce a un grupo humano por las sendas del bien a lograr sus metas, proyectos y planes. El líder no manda ni ordena, es quien motiva que otros hagan todo cuanto tiene que hacer con responsabilidad y entrega total.(p.34)

Kouzes y Posner(2005) definieron que: “Las prácticas de liderazgo son como un conjunto de comportamientos, conductas medibles que se pueden aprender y enseñar, para poder sobresalir, crecer y desarrollarse en estos tiempos. Los líderes deben aprender como movilizar a otros y luchan por aspiraciones compartidas (s.p).

Definición operacional de la variable Las Prácticas del Líder

La variable de las prácticas del líder en sus dimensiones modelar el camino, inspirar una visión compartida, desafiar el proceso, habilitar a los demás para que actúen, alentar el corazón. Es aquí cuando el liderazgo toma más fuerza, vida y color, dándole sentido al escuchar las diversas historias de personas que logran diversos objetivos y alcanzan metas fuera de lo normal.

La variable Prácticas del líder se medirá a través de un cuestionario el cual tiene por objetivo Determinar el nivel de las prácticas de liderazgo en una institución educativa de Ventanilla. Este instrumento tiene como autor a Capitán (2018), mide 5 dimensiones y consta de 30 ítems; se aplica de manera individual.

2.2 Operacionalización de la variable

Tamayo (2012) en su libro *El Proceso De La Investigación Científica*, definió que “una variable es un aspecto o dimensión de un fenómeno que tiene como característica la capacidad de asumir distintos valores, ya sea cuantitativa o cualitativamente. Es la relación causa- efecto que se da entre uno o más fenómenos estudiados”. (p. 172)

Bernal (2010) *Metodología de la Investigación*, define que “operacional izar una variable, es traducir la variable a indicadores, es decir, traducir los conceptos hipotéticos a unidades de medición”. (p.172)

Tabla 1.

Matriz de operación de la variable Prácticas del Líder

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rango
Prácticas del líder	Modelar el camino	Tiene claro sus valores y da el ejemplo	1,2,3,4,5,6	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Deficiente (30-69) Regular (70-110) Eficiente (111-150)
	Inspira una visión compartida	Piensa en el futuro, integra a los demás.	7,8,9,10,11,12	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Deficiente (30-69) Regular (70-110) Eficiente (111-150)
	Desafiar el proceso	Busca oportunidades Asume riesgos.	13,14,15,16,17,18	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Deficiente (30-69) Regular (70-110) Eficiente (111-150)
	Habilitar a los demás a que actúen	Fomenta la colaboración y fortalece a los demás.	19,20,21,22,23,24	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Deficiente (30-69) Regular (70-110) Eficiente (111-150)
	Alentar al corazón	Reconoce las aportaciones y celebra los valores y las victorias.	25,26,27,28,29,30	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Deficiente (30-69) Regular (70-110) Eficiente (111-150)

2.3 Metodología

De acuerdo a los conceptos planteados por Hernández, Fernández y Batista (2010) en la *Metodología de la Investigación* definieron que:

La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno. (p.4) En ese sentido el diseño se refiere al plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación (p.120).

2.3.1. Enfoque de la investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2010) en la *Metodología de la Investigación* plantea:

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (p.4)

2.3.2. Tipo de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el estudio es básica, que también es conocida como investigación sustantiva, en este tipo de estudio se evalúa el fenómeno desde las bases teóricas para ser constatado en la realidad como es el caso de determinar el nivel de las practicas del líder en una institución educativa de Ventanilla.

En algunos campos a esta investigación se le conoce como investigación pura (básica) y busca aumenta la teoría, por lo tanto, se relaciona con nuevos conocimientos, de este modo no se ocupa de las aplicaciones prácticas que puedan hacer referencias los análisis teóricos.

2.4 Diseño de investigación

El presente diseño de investigación es No Experimental, de corte transaccional o transversales, según los conceptos planteados por Hernández, Fernández y Batista (2010) en la *Metodología de la Investigación*, (p.149)

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es una investigación donde no hacemos variar

intencionalmente las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables (p.149).

Se denomina investigación no experimental transeccional o transversal por que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (p. 151)

Asimismo, el desarrollo de este trabajo de investigación es descriptivo.

Según Bernal (2010) definió que:

Esta investigación descriptiva es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares. En tales estudios se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos, propia tipos, guías, etcétera, pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones, los hechos, los fenómenos, etcétera. (p. 113)

Hernández, Fernández y Batista (2010) Señalaron que:

La investigación descriptiva busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (p.117)

Los diseños transaccionales de tipo descriptivos tienen como objetivo principal investigar las incidencias las particularidades o niveles de las variables ya sea una o más variables de una población. Este procedimiento no implica en ubicar una o diversas variables para bridar su descripción. (p. 152 – 153)

Método

Hernández, Fernández y Batista (2010) El método de la investigación es descriptivo.

2.5 Población y muestra

2.5.1 Población

Para Tamayo (2012) definió que:

La población como la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación. (p.180).

La población que se consideró en la investigación está conformada por el personal docente de una institución educativa del distrito de ventanilla del departamento de Lima.

P=70 docentes.

Tabla 2.

Distribución de la población.

PERSONAL ENCUESTADO	
UNIDADES	NÚMERO
administración	02
docentes	63
auxiliares	3
logística	2
TOTAL	70

2.5.2 Muestra

La muestra se considera censal ya que se seleccionó al 100% de la población por considerarse una población pequeña y manejable.

Malhotra (1997) cuando una población es pequeña, se justifica llevar a cabo un censo en la investigación”.

Personal docente de una institución educativa $m=70$ trabajadores.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.6.1 Técnicas

En el procedimiento de recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta. Bernal (2010) afirma que “la encuesta es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas” (p.194).

Tamayo (2012) define “la encuesta es un instrumento elaborado con diversas preguntas sobre un determinado tema de interés, con la finalidad de adquirir una información importante” (p.215).

Una vez definida la técnica a emplear se procedió a elaborar el instrumento tipo cuestionario para la variable de nuestro estudio. El cuestionario utiliza la escala de Likert para ser respondido según la escala de valores para cada pregunta. El instrumento se elaboró para medir a la variable Las Prácticas del Líder, según sus dimensiones tomadas del marco teórico.

2.5.2 Instrumentos

Tamayo (2012) en su libro *El proceso de la investigación científica* definió que “Deben ser estructurados de acuerdo al tipo de investigación adoptado y cumplir los requisitos fundamentales de validez y confiabilidad”. (p.215).

Los instrumentos que se usaron en esta investigación es el cuestionario de las prácticas de líder, adquiridos por la autora Capitán Rioja, Gregoria y en algunos casos se le dio unos pequeños ajustes.

Tabla 3.*Cuestionario variable Prácticas del Líder*

Ficha técnica 1	
Nombre del instrumento: Cuestionario de variable Prácticas del Líder	
Autor	: Capitán Rioja, Gregoria
Año	: 2018
Lugar	: Universidad Cesar Vallejo.
Adaptado por	: Carmen Elia Chuquihuanga Granda.
Objetivo	: Medir los niveles en que influyen las prácticas en una Institución Educativa.
Administración	: Individual - grupal
Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente	

El personal de la Institución educativa marcó sus respuestas en cada ítem del cuestionario de acuerdo a la escala de valoración de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) siendo un total de 30 ítems, distribuidos en forma ordinal para cinco dimensiones: Desafiar el proceso, Inspirar una visión compartida, habilitar a los demás a actuar, Modelar el camino, Dar aliento al corazón. ello se trata de medir la percepción de cada docente que laborar en una institución educativa:

Tabla 4.*Escala valorativa del instrumento Práctica del Líder*

ESCALA VALORATIVA		
CODIGO	CATEGORIA	ESCALA
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Los instrumentos de la investigación fueron validados mediante juicio experto de profesionales de diferentes universidades, quienes según su juicio y valor determinaron la idoneidad de los ítems de cada instrumento y que concluyeron como viable su aplicación.

Hernández, Fernández y Batista (2010) Definieron que: “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir.(p.200)

Tabla 5.

Validación de los instrumentos a través de juicio experto.

VALIDACIÓN		
Nro.	EXPERTO	RESULTADO
1	Ana Beatriz Aguirre Jimenez	APLICABLE
2	Mitchell Alarcón Diaz	APLICABLE
3	Goicochea Euribe Nelida	APLICABLE

Confiabilidad

Es la aplicación repetida de un instrumento en el cual muestra resultados iguales, similares o coherentes.

Hernández, Fernández y Batista (2010) en la *Metodología de la Investigación* concluyeron que: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (p.200)

La confiabilidad de los instrumentos se determinó mediante el uso del coeficiente de consistencia o prueba de fiabilidad Alpha de Cronbach.

Capitán (2018), ofrece la siguiente escala de valoración del coeficiente de confiabilidad:

Tabla 6.

Escala de valoración del coeficiente de confiabilidad.

Valor del coeficiente de confiabilidad	Escala de valoración
De 30-69	Deficiente
De 70-110	Regular
De 111-150	Eficiente

Nota: Tomada de Capitán (2018)

Para la validación de la variable se encuestó a 14 docentes de una institución educativa cuyas actividades esta involucradas con las prácticas del líder.

Tabla 7.

Prueba de confiabilidad de la variable Practicas del Líder

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	30

En la tabla anterior se puede apreciar que la prueba de alfa de Cronbach hallado para la variable prácticas del líder tiene un valor de: 0.938, con 30 ítems, esto nos

indica que tiene una fuente de confiabilidad. El instrumento realizado presenta confiabilidad seguido se procede a su aplicación para la obtención de datos.

2.7. Métodos de análisis de datos

En base a nuestro diseño de investigación necesitamos usar la estadística como herramienta de estudio, comprende técnicas descriptivas.

En la presente investigación se utilizó la estadística descriptiva para realizar el recuento, ordenación, clasificación de los datos obtenidos en el instrumento aplicado a la variable; para luego utilizar los datos obtenidos y describir la variable mediante la construcción de tablas, gráficos y cálculos de parámetros.

Para el análisis de datos utilizaremos:

Estadística descriptiva, análisis de media, mediana, análisis de varianza, distribución de frecuencias y porcentaje.

III. Resultados

Análisis descriptivo de la variable prácticas del líder

Tabla 8

Medida de la frecuencia de la variable Prácticas del Líder

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	54	77,1
	Eficiente	16	22,9
	Total	70	100,0

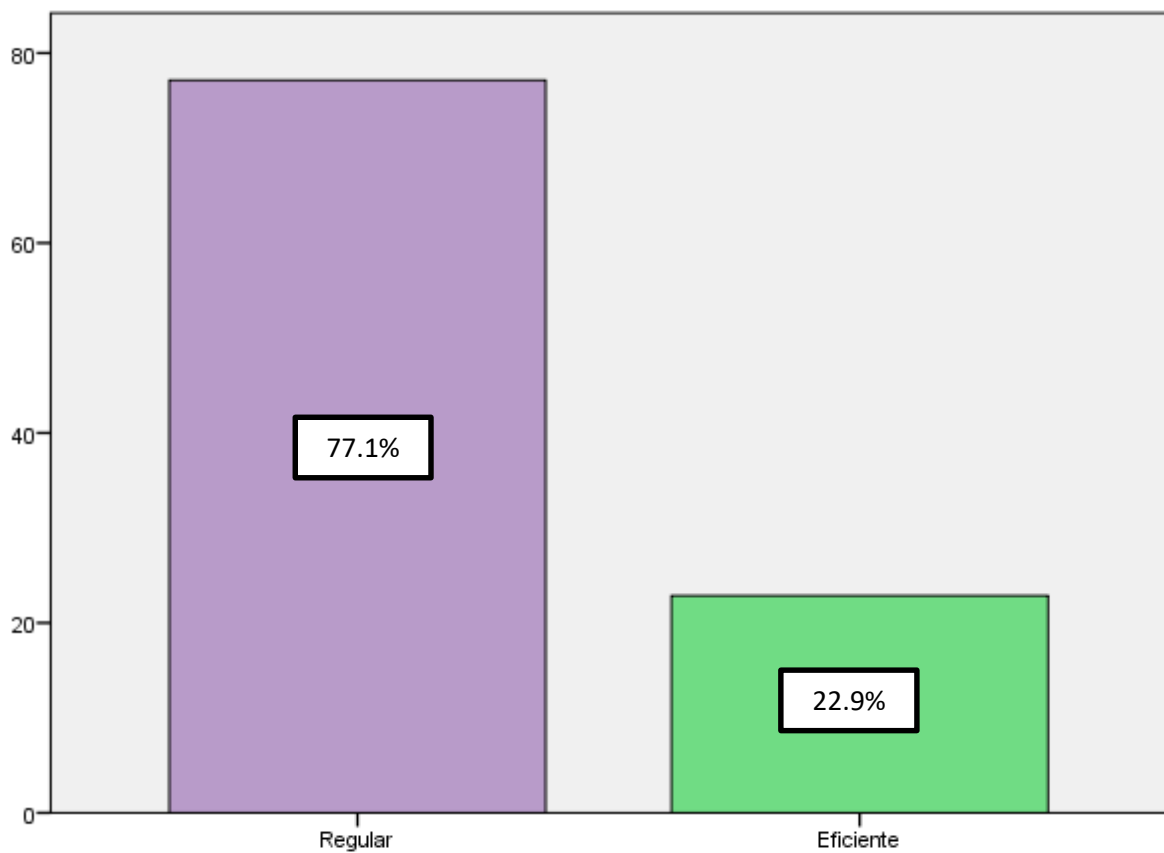


Figura 1. Variable Las Prácticas del Líder

En la tabla 8 y Figura 1 se observa que, del total de 70 docentes encuestados de una institución educativa, el 77.1% indican que tiene un nivel regular sobre la práctica del líder, y un 22.9% consideran que tiene un nivel eficiente.

Análisis descriptivo de la Dimensión Modelar el Camino

Tabla 9

Medida de la frecuencia de la Dimensión Modelar el Camino

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	REGULAR	5	7,1
	EFICIENTE	65	92,9
	Total	70	100,0

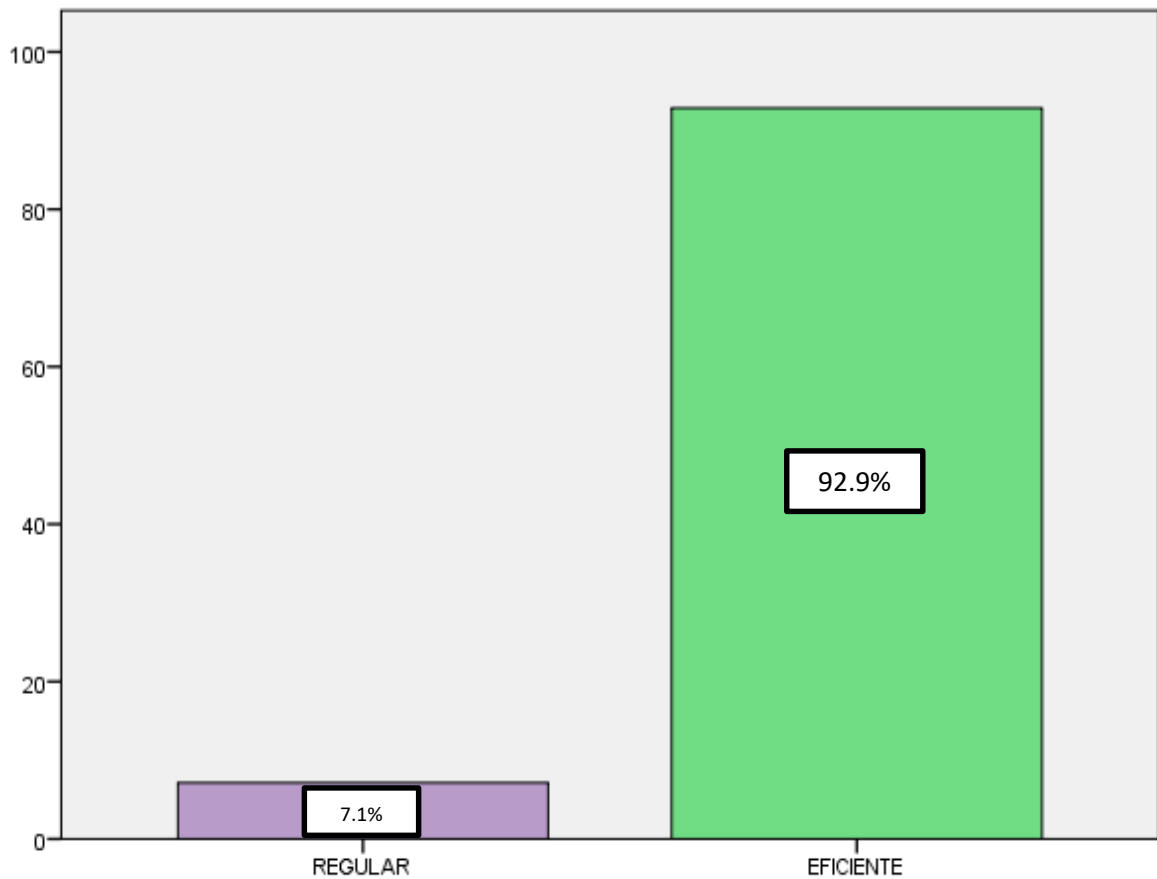


Figura 2. Dimensión Modelar el Camino

En la tabla 9 y Figura 2 se observa que, del total de 70 docentes encuestados de la institución educativa de Ventanilla, el 7.1% indican que tiene un nivel regular sobre la dimensión modelar el camino y un 92.9% consideran que tiene un nivel eficiente.

Análisis descriptivo de la Dimensión Inspirar una Visión compartida

Tabla 10

Medida de la frecuencia de la Dimensión Inspirar una Visión compartida

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	REGULAR	7	10,0
	EFICIENTE	63	90,0
	Total	70	100,0

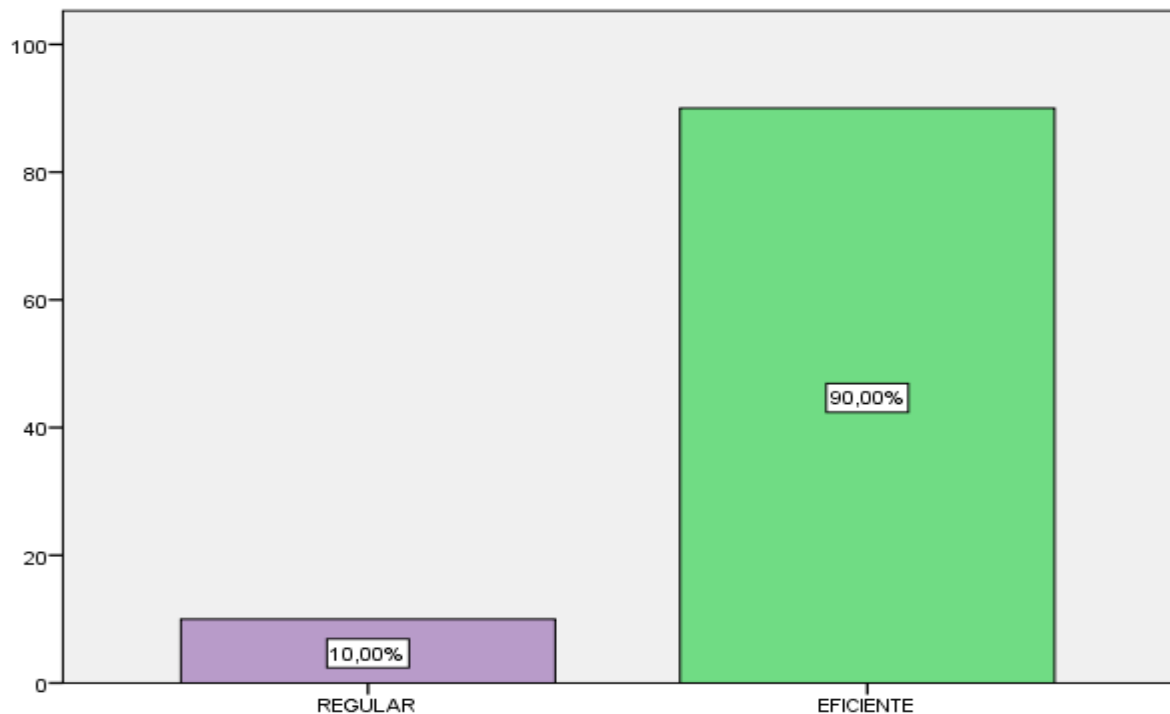


Figura 3. Dimensión Inspirar una visión compartida

En la tabla 10 y Figura 3 se observa que, del total de 70 docentes encuestados de la institución educativa de Ventanilla, el 10.0% indican que tienen un nivel regular sobre la dimensión inspirar una visión compartida y un 90.0% consideran que tiene un nivel eficiente.

Análisis descriptivo de la Dimensión Desafiar el Proceso

Tabla 11

Medida de la frecuencia de la Dimensión Desafiar el Proceso

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	36	51,4
	REGULAR	34	48,6
	Total	70	100,0

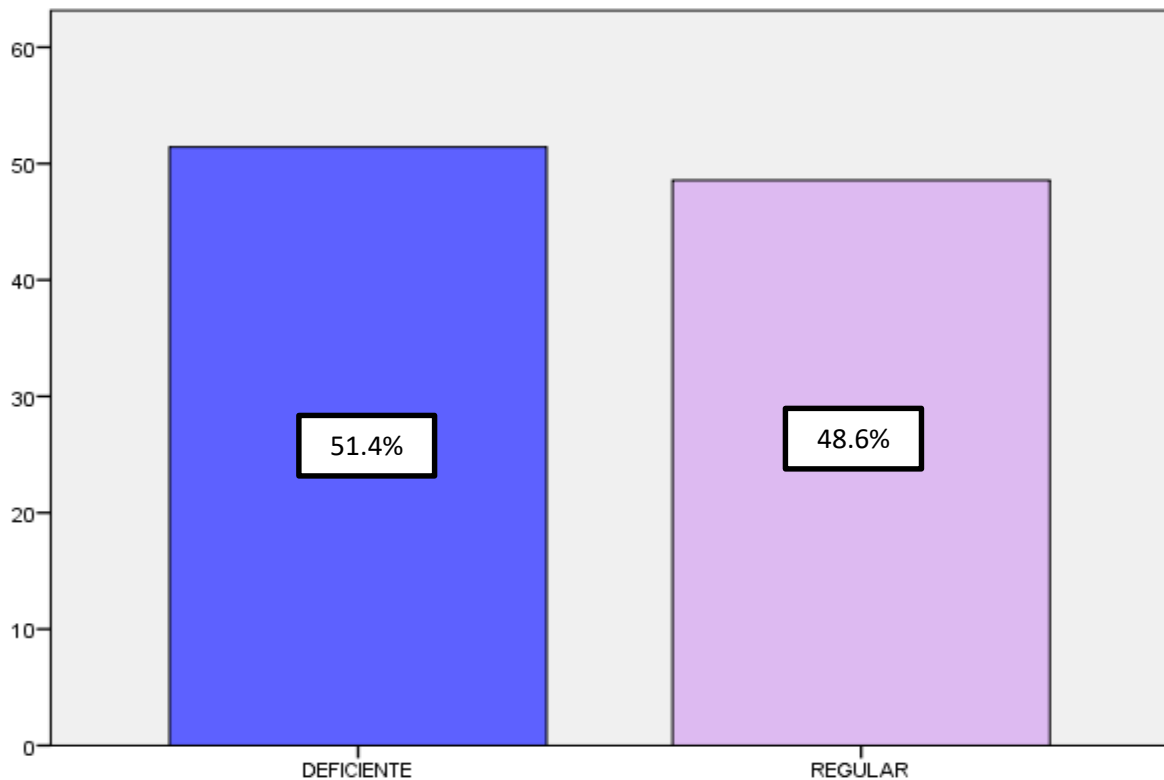


Figura 4. Dimensión Desafiar el proceso

En la tabla 11 y Figura 4 se observa que, del total de 70 docentes encuestados de la institución educativa de Ventanilla, el 51.4% indican que tiene un nivel deficiente sobre la dimensión desafiar el proceso y un 48.6% consideran que tiene un nivel regular.

Análisis descriptivo de la Dimensión habilitar a los demás para que actúen

Tabla 12

Medida de la frecuencia de la Dimensión habilitar a los demás para que actúen.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	REGULAR	4	5,7
	EFICIENTE	66	94,3
	Total	70	100,0

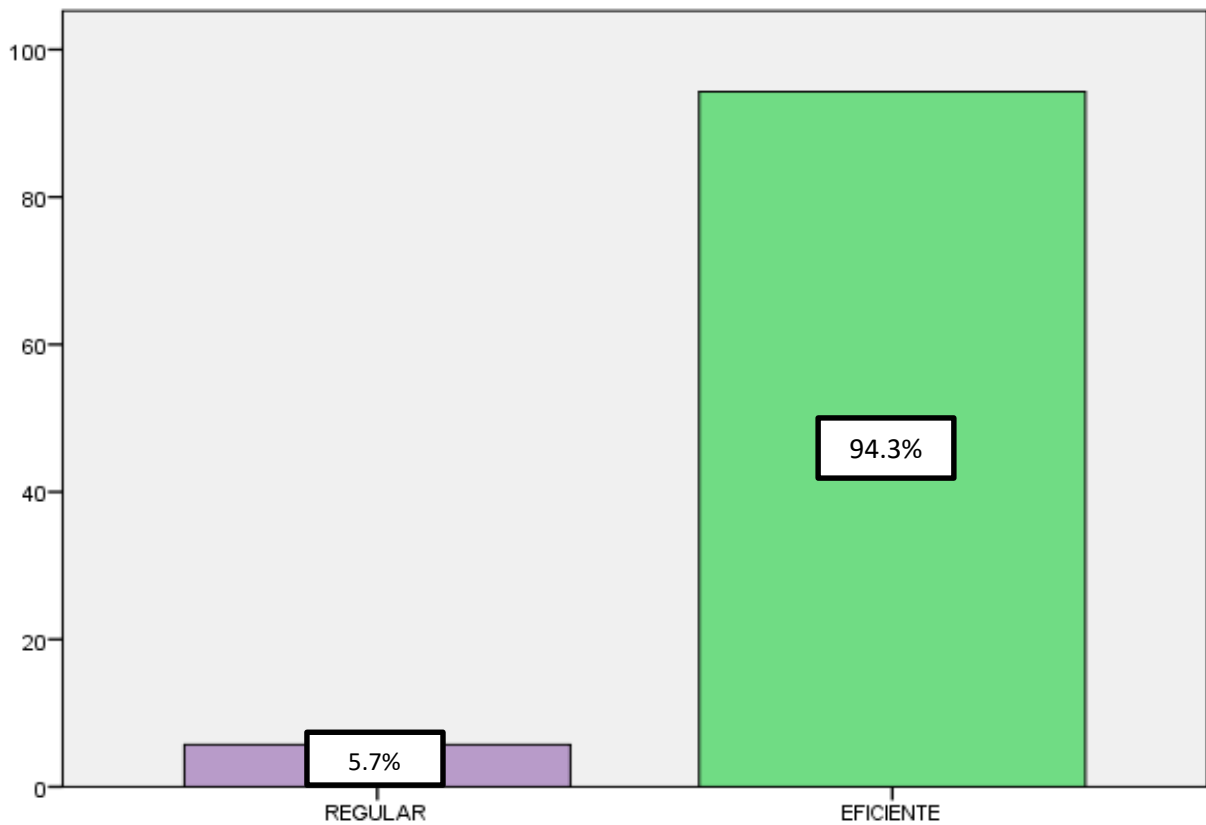


Figura 5. Dimensión Habilitar a los demás para que actúen

En la tabla 12 y Figura 5 se observa que, del total de 70 docentes encuestados de la institución educativa de Ventanilla, el 5,7% indican que tienen un nivel regular sobre la dimensión habilitar a los demás para que actúen y 94.3 % consideran que tiene un nivel eficiente sobre esta dimensión.

Análisis descriptivo de la Dimensión Alentar al corazón

Tabla 13

Medida de la frecuencia de la Dimensión Alentar al corazón

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	40	57,1
	Regular	23	32,9
	Eficiente	7	10,0
	Total	70	100,0

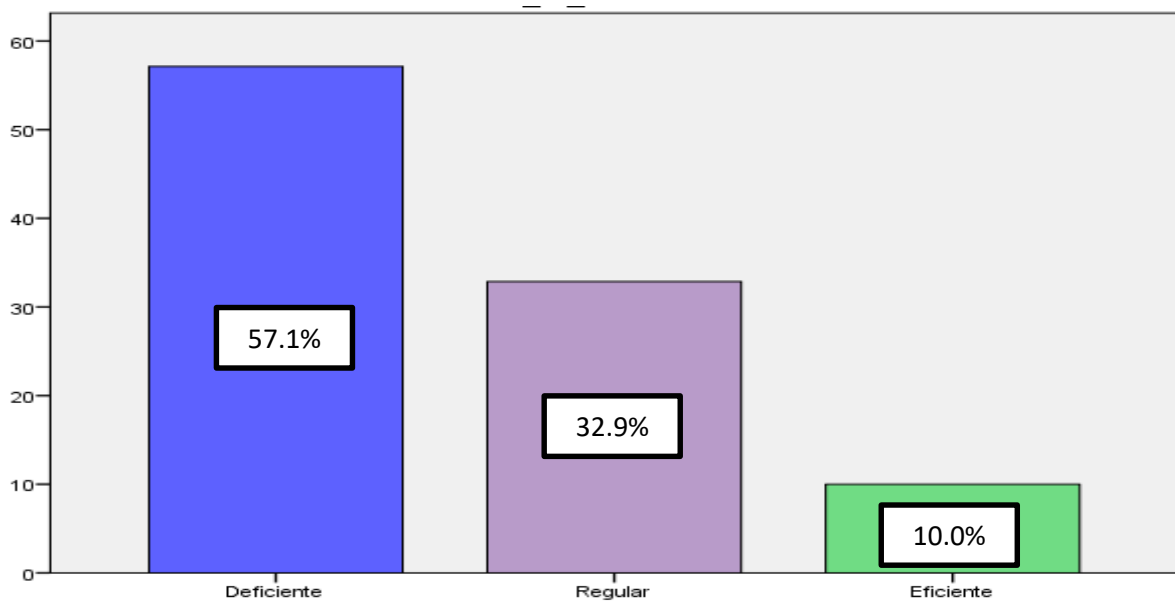


Figura 6. Dimensión Alentar al corazón

En la tabla 13 y Figura 6 se observa que, del total de 70 docentes encuestados de la institución educativa de Ventanilla, el 57.1% indican que tienen un nivel de deficiente, un 32.9% considera que tienen un nivel regular sobre la dimensión alentar el corazón y un 10.0% consideran que tiene un nivel eficiente.

VI. Discusión

De acuerdo al objetivo general, se determina que los niveles de Las Prácticas del Líder influyen significativamente en una institución educativa del distrito de Ventanilla 2018. La percepción que tienen los docentes sobre las prácticas del Líder es regular en un 77,1 % y en un 22,9 de aceptación. En ese contexto, relacionándolo con los antecedentes de la investigación realizada por Capitán (2018), en su tesis “Las Prácticas del Líder en la satisfacción Laboral en el personal de enfermería de un instituto especializado, Lima, 2017. En el que concluyó, que un grupo representativo de 86 trabajadores encuestados referente a la “Las Prácticas del Líder en la satisfacción Laboral en el personal de enfermería” en el que demostraron un porcentaje 52.3% afirmando con este resultado que las Prácticas del Líder si influyen significativamente en la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Por otro lado, también tiene un grado de similitud con los resultados de nivel regular de Fromm, Olbrich, Volante (2015) *Fidelidad de la implementación de Prácticas de liderazgo instruccional*.

Kouzes y Posner (2005) en su libro *El Desafío Del Liderazgo* realizó encuestas y realizó un análisis profundo y llega a la conclusión que “un líder debe hacer uso de las cinco prácticas de liderazgo para poder lograr cosas extraordinarias y fuera de lo común”.

En el objetivo específico se determinó que el nivel de la dimensión modelar el camino influye significativamente en los docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla en un 92,9%. Esta Dimensión tiene relevancia con los estudios que realiza Capitán (2018) quien demostró en sus estudios que la dimensión modelar el camino influye significativamente en la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un instituto especializado Lima 2017, con un nivel de aceptabilidad.

Kouzes y Posner (2005) concluyó que: “Los Líderes deben desarrollar su modelo a través de sus principios y luego lo compartan a través del ejemplo, estableciendo valores”.

Los resultados obtenidos en la dimensión Inspirar una Visión compartida para determinar el nivel que tiene de aceptabilidad en los docentes en un 90,0% de aceptabilidad. Asimismo, tiene relación con el artículo de Pedraza, Lavín, Delgado

y Bernal (2014) *Prácticas de Liderazgo en Empresas Comerciales en Tamaulipas (México)* en sus resultados concluye que las muestras encontradas demuestran un nivel moderado, hallazgo que se estigma como aceptable, por otro lado, aún se puede apreciar que en su investigación todavía hay gerentes que es necesario que mejoren y desarrollen sus habilidades.

Cussó (2012) definió que los líderes inspiradores imaginan un futuro excitante y atractivo para su institución u organización, estos líderes tienen una confianza total en sí mismos, tienen visiones y objetivos, demostrando seguridad en sus habilidades para hacer cosas extraordinarias por el bienestar de su organización y de los suyos.

El resultado obtenido en la encuesta que se realizó para determinar el objetivo de la dimensión desafiar el proceso es de un 48,6% calificándose como regular, así mismo es coherente los resultados obtenidos por Hernández, Navarrete, Corichi y García (2016) *El liderazgo femenino en directivos de empresas*. lo que se puede interpretar que, a menor antigüedad en la empresa, las lideresas buscan oportunidades, se aventuran en lo desconocido y están dispuestas a correr riesgos.

Los Recursos Humanos (2008) en su artículo nos dice que:

Los líderes aceptan desafíos y se quedan de brazos cruzados esperando que el destino les sonría. Todos los líderes desafían el proceso. Son pioneros, no tienen problemas en avanzar hacia lo desconocido. Les gusta asumir retos, y siempre están listos para tomar los riesgos, para innovar y experimentar con designio a encontrar nuevos y mejores formas de hacer las cosas. Estos líderes son los primeros en aportar un cambio de mejora o alguna innovación. Están conscientes que cada cambio o experimento tiene un riesgo de fracaso como también de éxito.

En los resultados obtenidos para determinar el nivel del objetivo de la dimensión habilitar a los demás para que actúen es de 94.3% eficiente, teniendo relación con los estudios de Hernández, Navarrete, Corichi, García (2016) en su *El*

liderazgo femenino en directivos de empresas. En sus resultados llega obtener que a menor edad las mujeres directivas conquistan el apoyo y la ayuda de todas las personas que deben lograr que el proyecto funcione o que deben vivir con los resultados de éste.

Butler (citado por Los Recursos Humanos (2008) sugirió que: "hay que dar a la gente la imagen y la instrucción apropiada y luego delegarles responsabilidades para que participen en el proyecto y puedan tomar decisiones".

Los resultados que determinan el nivel de la dimensión Alentar el Corazón es de 57.1%, este resultado es considerado deficiente. Asimismo se relaciona con los hallazgos obtenidos por Pedraza, Lavín, Delgado y Bernal (2014) *Prácticas de Liderazgo en Empresas Comerciales en Tamaulipas (México)* con respecto a la dimensión Alentar al corazón concluyó que no hay una relación positiva moderada, la percepción 47,7% manifiesta que nunca o bien ocasionalmente celebra la consecución de objetivos en la organización, determinando que es una conducta que se practica menos o se le da menos relevancia en dedicar tiempo a celebrar el logro de objetivos.

Kouzes y Posner (2005) en su libro *El Desafío del Liderazgo* nos dice que:

Los líderes que reconocen las contribuciones individuales, logran incrementar la motivación interna de cada individuo, empleando diversas estrategias para motivar a sus seguidores. El estímulo puede venir de grandes gestos o de actitudes simples. Es importante que el líder celebre con ellos los logros alcanzados u obtenidos (p.43).

V. Conclusiones

PRIMERA

De acuerdo al objetivo general un 77.1% indican que tienen un nivel regular sobre la práctica del líder, y un 22.9% consideran que tiene un nivel eficiente.

SEGUNDA

De acuerdo al primer objetivo específico un 7.1%. indican que tienen un nivel regular sobre la dimensión Modelar el camino y un 92.9% consideran que tiene un nivel eficiente.

TERCERA

De acuerdo al segundo objetivo específico un 10.0%. indican que tiene un nivel regular sobre la dimensión inspirar una visión compartida y un 90.0% consideran que tiene un nivel eficiente.

CUARTA

De acuerdo al tercer objetivo específico un 51.4% indican que tienen un nivel deficiente sobre la dimensión desafiar el proceso y un 48.6% consideran que tiene un nivel regular.

QUINTO

De acuerdo al cuarto objetivo específico un 5,7% indican que tienen un nivel regular sobre la dimensión habilitar a los demás para que actúen y un 94.3% consideran que tiene un nivel eficiente.

SEXTO

De acuerdo con el quinto objetivo específico un 57.1% indican que tienen un nivel de deficiente, un 32.9% considera que tiene un nivel regular sobre la dimensión alentar al corazón y un 10.0% consideran que tiene un nivel eficiente.

VI. Recomendaciones

PRIMERA

Se recomienda difundir a todo el personal docente sobre lo que implica las prácticas del líder para lograr una mejora institucional.

SEGUNDA

Se recomienda a los líderes ser ejemplo de sus seguidores, tanto en la parte personal como profesional, buscando moderar un camino para sus subordinados.

TERCERA

Es importante que cada directivo conozca las necesidades de sus subordinados y reflexione junto con ellos para que desde allí pueda inspirar un mejor futuro, transmitiendo entusiasmo, confianza, seguridad y compartiendo un sueño en común.

CUARTA

Los directivos de las instituciones deberán desafiar procesos e ir en busca de nuevas oportunidades para su institución, fortaleciendo compromisos para el futuro a corto o a largo plazo, tomando riesgos y aprendiendo de las experiencias con el fin de la mejora de su institución.

QUINTO

Se recomienda a los líderes fortalecer las habilidades y capacidades de su equipo para que participen en el proceso, ya que el trabajo en equipo es el éxito de una institución.

SEXTO

Se recomienda a los directores buscar diversas estrategias para motivar a sus colaboradores para un mejor rendimiento en su institución, ya que por el cansancio y estrés se encuentren desmotivados y sin ánimo. Asimismo, debe dar a conocer los logros obtenidos y celebrar con ellos por haber alcanzado un fruto más.

Referencias

- Barrientos, L.(2014) Perú. Tesis: *Liderazgo transformacional y asertividad en docentes de la institución educativa Jesús mi Divino Maestro de Puente Piedra – 2013*. Universidad Cesar Vallejo.
- Benites, L. (2014) Perú.Libro: *La Filosofía del Líder*
- Bernal, C. (2010) Colombia. Libro: *Metodología de la investigación*
- Campos, L. (2012) Perú. Tesis: *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Region Callao*.
- Canales, S.y Castillo, M. (2014) Perú. Tesis: *el liderazgo de los directivos y el clima organizacional de dos instituciones educativas de la ugel 01 de San Juan de Miraflores,2012*. Universidad César Vallejo.
- Capitán, G. (2018) Perú. Tesis: *Las prácticas del líder en la satisfacción laboral en personal de enfermería de en instituto especializado, Lima 2017*
- Castañeda y Guerra (2014) Perú. Tesis *El Liderazgo del director y su influencia en la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas de la red N°04 Ugel N° 02*. Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2002)libro: *Administración de los nuevos tiempos* (2da Ed.) Bogotá (Colombia)
- Cussó, J. (2012) libro: *Maestros de la palabra*
<http://maestrosdelapalabra.org/category/lider-inspirador/>
- Fromm, Olbrich, Volante (2015)Chile. Tesis: *Fidelidad de la implementación de Prácticas de liderazgo instruccional*
<http://magisinvestigacioneducacion.javeriana.edu.co/>
- Hernández, Fernández y Baptista (2010) libro: *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hil
- Hernández, Navarrete, corichi, García (2016) Revista internacional administración y finanzas *El liderazgo femenino en directivos de empresas - Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*

<ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n2-2016/RIAF-V9N2-2016-4.pdf>

Kouzes , B., Posner (2005) Libro: El desafío del liderazgo
<https://books.google.com.pe/books?id=JNXiciJBHMwC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Lopez y Gallegos (2014) Chile. Tesis: Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes.
 Recuperado
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052014000100010

Malhotra, N. (2008) Recuperado de
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lni/contreras_c_av/capitulo3.pdf

Martínez (2013), Perú. *El liderazgo Transformacional en la gestión educativa de una institución educativa publica en el distrito de Santiago de Surco.*

Maureira, J. (2017) *Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos.* Universidad Católica Silva Henríquez, Santiago de Chile. Recuperado
<http://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44051918001/index.html>

MINEDU (2018) Perú. *Marco del Buen desempeño Directivo.*

Pedraza, Lavín, Delgado Y Bernal (2015) México. Tesis: *prácticas de liderazgo en empresas comerciales en Tamaulipas - México.* Universidad Autónoma de Taumalipas. Recuperado
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052015000100014&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052015000100014&lng=en&tlng=es)

Recursos humanos (2008)Artículo <http://www.losrecursoshumanos.com/las-5-practic-fundamentales-del-liderazgo-ejemplar/>

Reyes, N. (2012) en su tesis *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*

Salvador, E (2017) Tesis Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01

Torres, V (2013)Perú. Tesis: *Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en las instituciones educativas de la Ugel N° 16. Barranca 2012*. Universidad Cesar Vallejo.

Tamayo, M (2012) *El Proceso De La Investigación Científica*

Zarate, D (2011) Perú. Tesis: *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*

Anexos

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS
TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Mitchell Alarcón Díaz, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Las prácticas del líder en una institución educativa de Ventanilla, 2018 " de la estudiante : Chuquihuanga Granda, Carmen Elia; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 25% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 11 de julio del 2018



Mitchell Alarcón Díaz
DNI: 09728050





Las prácticas del líder en una institución educativa de Ventanilla, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la educación

AUTOR:

Bra. Chuquihuanga Granda, Carmen Elia

ASESOR:

Dr. Mitchell Alarcon Diaz



Resumen de coincidencias

25 %

- 1 Entregado a Universida... Trabajo del asistente 1 %
- 2 Entregado a Universida... Trabajo del asistente 1 %
- 3 tareasdisponiblesrd.bl... Fuente de Internet 1 %
- 4 Entregado a National U... Trabajo del estudiante 1 %
- 5 pt.slidshare.net Fuente de Internet 1 %
- 6 repositorio uncp.edu.pe Fuente de Internet 1 %
- 7 www.colpamex.org Fuente de Internet 1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

... CHURQUIHUANGA GRANDA CARMEN ELIA

D.N.I. : 4.35.61.842

Domicilio : MZ. S. LT. 13 VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE - VENTANILLA

Teléfono : Fijo : 5777.444. Móvil : 9514.90520

E-mail : Carmeliz.ec@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

... CHURQUIHUANGA GRANDA CARMEN ELIA

Título de la tesis:

... LAS PRÁCTICAS DEL LÍDER EN UNA INSTITUCIÓN

... EDUCATIVA DE VENTANILLA, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

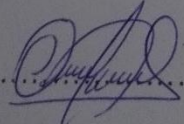
A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 26/10/18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CHUQUIHUANGA GRANDA CARMEN ELIA

INFORME TITULADO:

LAS PRÁCTICAS DEL LÍDER EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

DE VENTANILLA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAÉSTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 25/08/18

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“LAS PRÁCTICAS DEL LÍDER EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE
VENTANILLA, 2018”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

CHUQUIHUANGA GRANDA, CARMEN ELIA

Considerando:

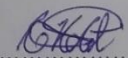
Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD. N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 18 de agosto del 2018


.....
Dr. Mitchell Alarcón Díaz
Asesor de la tesis


.....
Dr. Cesar Del Castillo Talledo
Revisor de la tesis

Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“PRÁCTICAS DEL LÍDER EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE VENTANILLA”

Autor: Carmen Elia Chuquihuanga Granda correo: carmeliz.ec@gmail.com

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo de investigación determinar el nivel de las prácticas de un líder en una institución educativa del distrito de Ventanilla en atención a las dimensiones obtenidas en el proceso de la investigación.

Esta investigación fue de diseño descriptivo, no experimental, transaccional, el tipo de estudio es investigación básica, el método descriptivo y para su determinación se recolectó información en un periodo definido con una población de 70 docentes de las cuales toda la población se tomó como muestra por ser una población pequeña de una institución educativa y en la cual se empleó la técnica de la encuesta, donde se invitó a los docentes a desarrollar un Cuestionario, instrumento en la gama de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca).

En la presente investigación se utilizó la estadística descriptiva para realizar el recuento, ordenación, clasificación de los datos obtenidos en el instrumento aplicado a la variable; para luego utilizar los datos obtenidos y describir la variable mediante la construcción de tablas, gráficos y cálculos de parámetros.

En la conclusión general se determinó que el nivel predominante de la determinación del nivel de las prácticas del líder es regular con el 77.1%, implicando que los procesos y la ejecución de las políticas son regulares para los docentes en dicha institución educativa.

Palabras clave: Prácticas del líder, institución educativa.

Abstract

The objective of this study was to determine the level of the practices of a leader in an educational institution in the district of Ventanilla, based on the dimensions obtained in the research process.

This research was descriptive, not experimental, transactional design, the type of study is basic research, the descriptive method and for its determination information was collected in a defined period with a population of 70 teachers of which the entire population was taken as a sample because it is a small population of an educational institution and in which the survey technique was used, where teachers were invited to develop a questionnaire, an instrument in the Likert range (always, almost always, sometimes, almost never, never).

In the present investigation, descriptive statistics were used to perform the counting, ordering, classification of the data obtained in the instrument applied to the variable; to then use the data obtained and describe the variable by constructing tables, graphs and parameter calculations.

In the general conclusion it was determined that the predominant level of determining the level of the leader's practices is regular with 77.1%, implying that the processes and the execution of the policies are regular for the teachers in said educational institution.

Key words: Practices of the leader, educational institution.

Introducción

Esta investigación busca dar a conocer la importancia que tiene Las Prácticas del Líder en una institución educativa de Ventanilla, 2018". Como bien sabemos que el éxito de una institución educativa se debe al manejo de sus líderes encabezado por su Director como pieza fundamental para su institución, si bien es cierto un buen líder es el que genera confianza, estabilidad a sus docentes, padres de familia y sobre todo a sus estudiantes para que estos puedan obtener mejores resultados en su enseñanza y aprendizajes.

En toda institución o empresa se busca el manejo de personas líderes y que manejen un liderazgo adecuado donde sea él el guía y la inspiración de quienes estén a su cargo.

Parte de la labor del director es orientar y ayudar a su comunidad educativa para que así sea exitosa su institución educativa, pero es un arduo trabajo que no se hace de la noche a la mañana, sino que es un trabajo que se va sembrando poco a poco para lograr los resultados que uno espera.

Todo ser humano debe ser líder asertivo en su proyecto de vida para que pueda reflejar seguridad consigo mismo y contagiar a los que lo rodean.

Se revisaron antecedentes como Pedraza, Lavín, Delgado Y Bernal (2014) *prácticas de liderazgo en empresas comerciales en Tamaulipas - México*. El estudio realizado es descriptivo y en relación con su objetivo general planteado en su trabajo de investigación que refiere al análisis e identificación de las prácticas de liderazgo que llevan a cabo los gerentes de las empresas comerciales, se halló que las medias de las cinco prácticas determinadas, muestran un comportamiento muy similar, que permite inferir que los gerentes comerciales en Tamaulipas, México, expresan que a menudo ponen en práctica los comportamientos o conductas comprendidas en las dimensiones de desafiar los procesos, inspirar una visión compartida, habilitar a los demás para actuar, modelar el camino y dar aliento al corazón. En su estudio llegaron a

identificar que la carencia de un liderazgo en una cultura empresarial conlleva a la falta de análisis estratégico, la mala administración, incompetencia personal, la mala administración, a la carencia de visión y descontrol en el manejo

Capitán Rioja, Gregoria (2018) en su estudio *Las practicas del líder en la satisfacción laboral en personal de enfermería de en instituto especializado, Lima 2017* analizó, la relación que existe entre las prácticas del líder y la satisfacción laboral en personal de enfermería, el diseño empleado es descriptivo correlacional causal y de corte transversal, con una población de 110 personas y una muestra de 86 personas, utilizándose el instrumento de la encuesta para las prácticas del líder en la satisfacción laboral en personal de enfermería de un instituto especializado. El estudio concluyó que las prácticas del líder influyen significativamente en la satisfacción laboral en personal de enfermería de un instituto de enfermería de un instituto especializado Lima 2017, con un nivel de influencia de %34.3

Así, plantea el problema general: ¿Cuál es la influencia de las practicas del líder en la satisfacción laboral en personal de enfermería de un instituto especializado Lima 2017?

Maureira (2017) *Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos*. tuvo como propósito principal de proveer de una mirada global ilustrativa sobre estudio del liderazgo en las organizaciones escolares, con centralidad en sus principales manifestaciones prácticas, de tal modo pueda ayudar a una mejor comprensión como también para su eventual transferencia contextual dirigida a la práctica directiva escolar, ya sea para el diagnóstico institucional o para procesos de evaluación de esos aspectos.

Lopez, Gallegos (2014- Chile) Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes. En su estudio evalúa un modelo causal que intenta confirmar la hipótesis de que las prácticas de liderazgo escolar y la eficacia colectiva. Su investigación la realizó con profesores y directivos, docentes de la Región Metropolitana de Chile. De ellos pertenecen a

establecimientos públicos y a colegios particulares subvencionados (privados), estos docentes pertenecen a 21 centros educativos clasificados en las categorías A y B. En su estudio concluye los docentes deben generar espacios para la reflexión y el fortalecimiento de buenas prácticas de liderazgo y desarrollo de la eficacia colectiva, de tal modo que estas puedan ser consideradas como una herramienta de trabajo para aumentar la satisfacción laboral de los docentes.

Definición de Líder

Benites (2014) en su libro *La Filosofía del Líder* definió que:

Líder es aquel que piensa en el futuro de las próximas generaciones, es el que piensa en que la vida sea mejor para cada uno de los demás, es el maestro que encamina y propicia una vida con esperanza y promotor del cambio (p.55)

En otras palabras, un líder es el que produce cambios en la organización en la que se encuentre, es aquel que inspira, conduce, guía a sus miembros u otros niveles más elevados. Es el que tiene una visión clara a un mejor futuro y encamina a sus seguidores a sentirse útiles e importantes y así poder lograr metas valiosas en su organización

Dimensiones de la variable prácticas del líder.

Según Kouzes y Posner (2005) en su libro *El Desafío Del Liderazgo* describen minuciosamente el liderazgo mediante situaciones haciendo un profundo análisis, proponiendo cinco prácticas fundamentales a través de las cuales los líderes logran realizar cosas extraordinarias, haciendo uso de estas cinco prácticas como: modelar el camino, inspirar una visión compartida, desafiar el proceso, habilitar a los demás para que actúen, alentar el corazón.

Dimensión 1: desafiar el proceso

kouzes y Posner (2005) El desafío del Liderazgo describieron que el éxito al desafiar y romper tradiciones, es tener la iniciativa de cambiar las formas aprobadas de hacer las cosas, muchas veces el éxito es atribuido a la suerte, pero es solo a través de un proceder sostenido y constante, que es posible que el éxito sea

alcanzado. Como decía Voltaire: “suerte es lo que sucede cuando la preparación y la oportunidad se encuentran”.

Dimensión 2: Inspirar una visión compartida

Cussó (Citado por Capitán 2018) definió que los líderes inspiradores miran sobre el horizonte del tiempo, imaginando las atractivas oportunidades que les esperan una vez ellos y sus seguidores hayan llegado a su lugar de destino. Los líderes inspiradores tienen un deseo de lograr que algo suceda, cambiar como son las cosas, crear algo que nadie ha creado antes. (p. 39)

Dimensión 3: Habilitar a los demás para actuar

Kuozes y Posner (Citado por Capitán (2018) en su propuesta de modelo refirieron que esta práctica los líderes conllevan trabajo en equipo y a tener en confianza en él. Esta es una de las prácticas más importantes y fundamentales que todo seguidor de su líder debe seguir, ya que está basado en la confianza; está provee a las personas a correr riesgos y estos a los cambios para generar rapidez y desarrollos de las organizaciones, sin confianza ni ser capaz de liderar a su equipo, los cambios son verdaderamente nulos y por tanto, las organizaciones estáticas y en dirección al deterioro y decadencia. (p. 39)

Dimensión 4: Modelar el camino

Esta práctica de liderazgo conlleva a los líderes a enseñar con el ejemplo tanto en el trabajo como en lo personal y que través de su ejemplo aprovechen cada oportunidad para demostrar su compromiso; además, que den a conocer sus visiones y los valores. La credibilidad del líder implica que las personas escuchen las palabras y luego observan los actos para poder evaluar, reflexionar y tomar decisiones. En todo lugar que uno se encuentre el respeto se lo debe ganar con el ejemplo y trabajo.

Dimensión 5: Alertar el corazón

Capitán (2018) definió que los líderes hacen siempre un seguimiento de sus seguidores y estar atentos a cada uno de ellos para que en el momento preciso poder dar un reconocimiento y premiar a las personas, tanto a nivel individual

como a nivel de los equipos de trabajo, ya sea por los logros obtenidos o alguna meta alcanzada. La forma tradicional que se ha venido utilizando para premiar a las personas por dichos logros, es a través de recompensas materiales. Otra forma también de satisfacer esa necesidad de reconocimiento por los logros alcanzados, es premiar con incentivos no materiales como estrechar la mano, dar palmadas en la espalda, otorgamiento de placas y diplomas.

Metodología

Justificación del estudio

La investigación se da porque existe la necesidad de conocer las prácticas de liderazgo en las instituciones educativas, basándose en la deficiencia que muchas instituciones carecen de un líder y esto conlleva a la mala organización, bajo rendimiento de aprendizajes, salidas de estudiantes a otras instituciones y un deficiente clima institucional, afectando a toda la comunidad educativa.

Esta investigación nos ha permitido recolectar datos en un tiempo determinado de una institución educativa y determinar el nivel que tiene el directivo acerca de las prácticas del líder.

Operacionalización de la variable

Tamayo (2012) en su libro *El Proceso De La Investigación Científica*, definió que “una variable es un aspecto o dimensión de un fenómeno que tiene como característica la capacidad de asumir distintos valores, ya sea cuantitativa o cualitativamente. Es la relación causa- efecto que se da entre uno o más fenómenos estudiados”. (p. 172)

Bernal (2010) *Metodología de la Investigación*, define que “operacionalizar una variable, es traducir la variable a indicadores, es decir, traducir los conceptos hipotéticos a unidades de medición”. (p.172)

Tabla 1.*Matriz de operación de la variable Prácticas del Líder*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rango
Prácticas del líder	Modelar el camino	Tiene claro sus valores y da el ejemplo	1,2,3,4,5,6	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Deficiente (30-69) Regular (70-110) Eficiente (111-150)
	Inspira una visión compartida	Piensa en el futuro, integra a los demás.	7,8,9,10,11,12	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Deficiente (30-69) Regular (70-110) Eficiente (111-150)
	Desafiar el proceso	Busca oportunidades Asume riesgos.	13,14,15,16,17,18	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Deficiente (30-69) Regular (70-110) Eficiente (111-150)
	Habilitar a los demás a que actúen	Fomenta la colaboración y fortalece a los demás.	19,20,21,22,23,24	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Deficiente (30-69) Regular (70-110) Eficiente (111-150)
	Alentar al corazón	Reconoce las aportaciones y celebra los valores y las victorias.	25,26,27,28,29,30	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Deficiente (30-69) Regular (70-110) Eficiente (111-150)

Enfoque de la investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2010) en la *Metodología de la Investigación* plantea:

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (p.4)

Tipo de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el estudio es básica, que también es conocida.

Población

La población que se consideró en la investigación está conformada por el personal docente de una institución educativa del distrito de ventanilla del departamento de Lima.

P=70 docentes.

Tabla 2.

Distribución de la población.

PERSONAL ENCUESTADO	
UNIDADES	NÚMERO
administración	02
docentes	63
auxiliares	3
logística	2
TOTAL	70

Confiabilidad del instrumento

Es la aplicación repetida de un instrumento en el cual muestra resultados iguales, similares o coherentes.

Hernández, Fernández y Batista (2010) en la *Metodología de la Investigación* concluyeron que: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (p.200)

Validez

Los instrumentos de la investigación fueron validados mediante juicio experto de profesionales de diferentes universidades, quienes según su juicio y valor determinaron la idoneidad de los ítems de cada instrumento y que concluyeron como viable su aplicación.

Tabla 3.

Escala de valoración del coeficiente de confiabilidad.

Valor del coeficiente de confiabilidad	Escala de valoración
De 30-69	Deficiente
De 70-110	Regular
De 111-150	Eficiente

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	30

En la tabla anterior se puede apreciar que la prueba de alfa de Cronbach hallado para la variable prácticas del líder tiene un valor de: 0.938, ello indica que tiene confiabilidad. El instrumento realizado presenta confiabilidad seguido se procede a su aplicación para la obtención de datos.

Resultados

Análisis descriptivo de la variable prácticas del líder

Tabla 5

Medida de la frecuencia de la variable Prácticas del Líder

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	54	77,1
	Eficiente	16	22,9
	Total	70	100,0

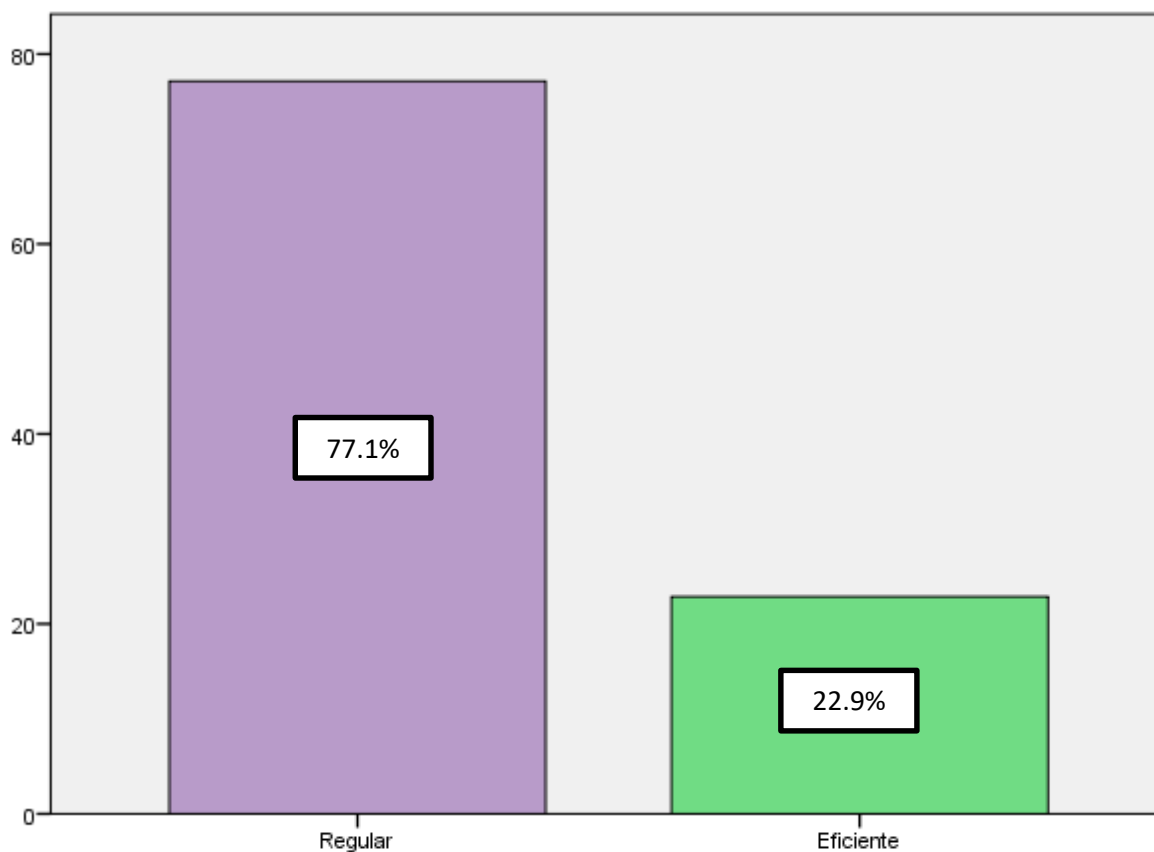


Figura 1. Variable Las Prácticas del Líder

En la tabla 5 y Figura 1 se observa que, del total de 70 docentes encuestados de una institución educativa, el 77.1% indican que tiene un nivel regular sobre la práctica del líder, y un 22.9% consideran que tiene un nivel eficiente.

Análisis descriptivo de la Dimensión Modelar el Camino

Tabla 6

Medida de la frecuencia de la Dimensión Modelar el Camino

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	REGULAR	5	7,1
	EFICIENTE	65	92,9
	Total	70	100,0

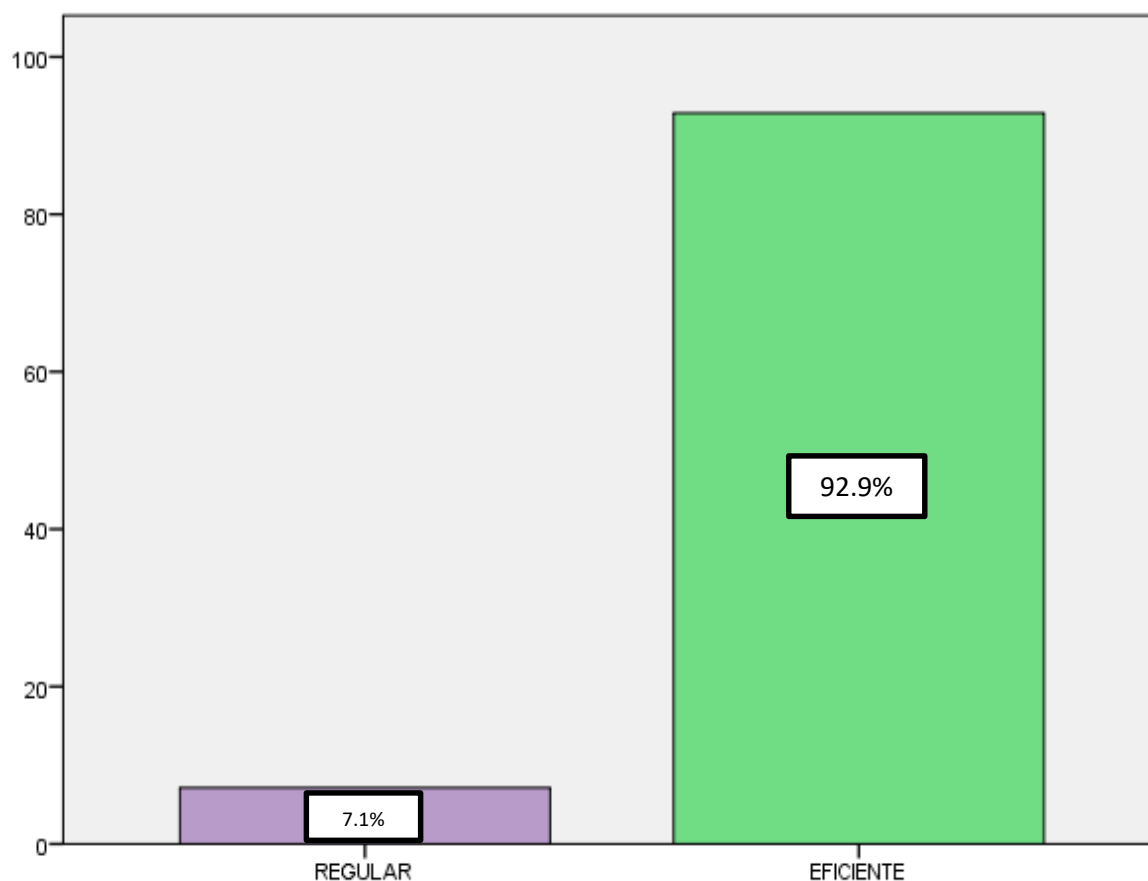


Figura 2 Dimensión Modelar el Camino

En la tabla 6 y Figura 2 se observa que, del total de 70 docentes encuestados de la institución educativa de Ventanilla, el 7.1% indican que tiene un nivel regular sobre la dimensión modelar el camino y un 92.9% consideran que tiene un nivel eficiente.

Análisis descriptivo de la Dimensión Inspirar una Visión compartida

Tabla 7

Medida de la frecuencia de la Dimensión Inspirar una Visión compartida

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	REGULAR	7	10,0
	EFICIENTE	63	90,0
	Total	70	100,0

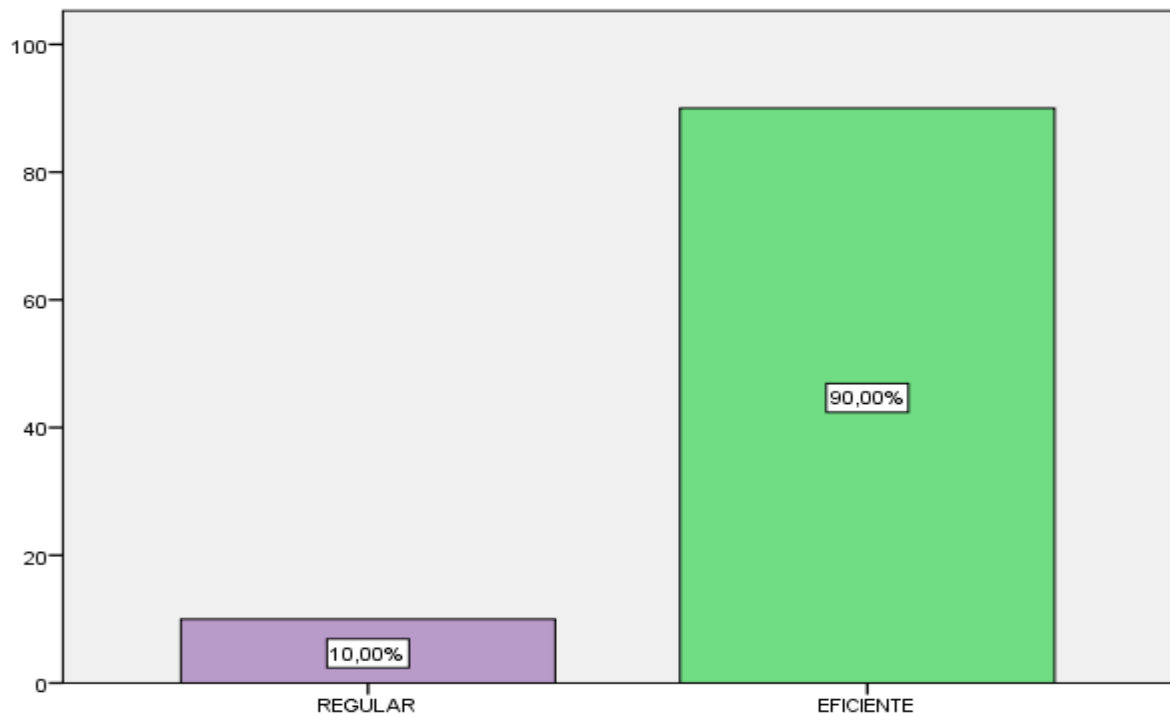


Figura 3. Dimensión Inspirar una visión compartida

En la tabla 7 y Figura 3 se observa que, del total de 70 docentes encuestados de la institución educativa de Ventanilla, el 10.0%. indican que tienen un nivel regular sobre la dimensión inspirar una visión compartida y un 90.0% consideran que tiene un nivel eficiente.

Análisis descriptivo de la Dimensión Desafiar el Proceso

Tabla 8

Medida de la frecuencia de la Dimensión Desafiar el Proceso

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	36	51,4
	REGULAR	34	48,6
	Total	70	100,0

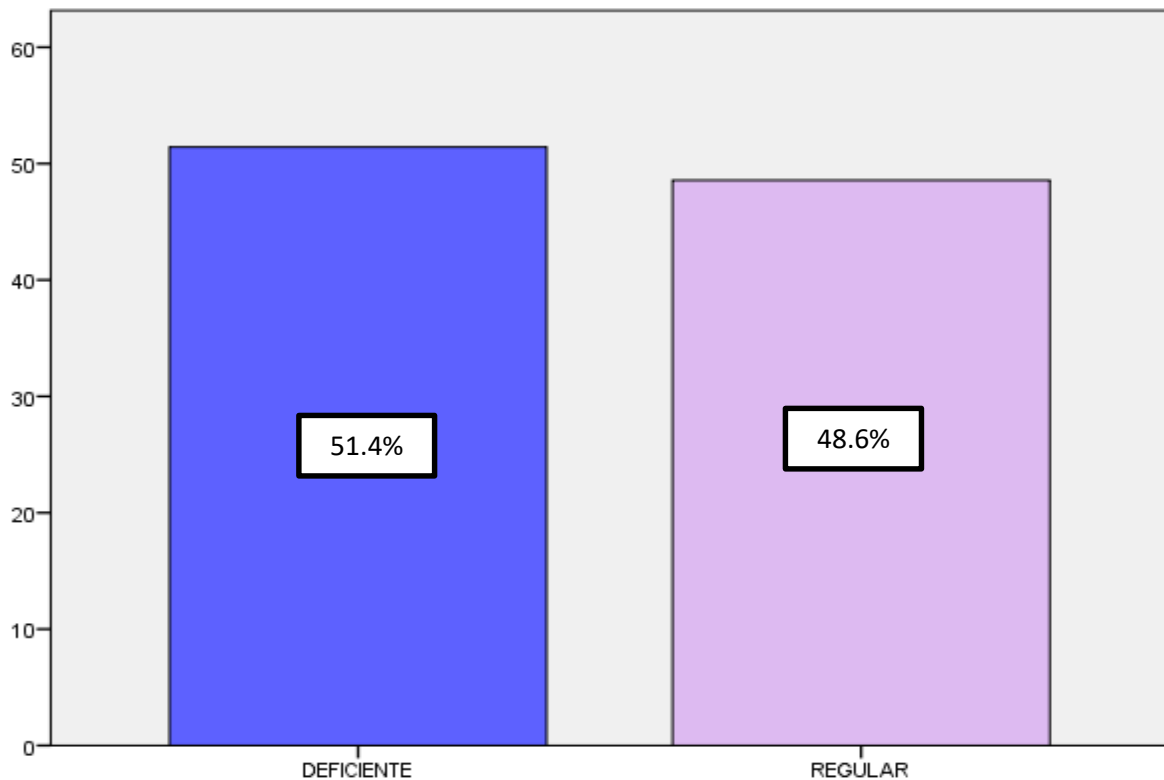


Figura 4. Dimensión Desafiar el proceso

En la tabla 8 y Figura 4 se observa que, del total de 70 docentes encuestados de la institución educativa de Ventanilla, el 51.4% indican que tiene un nivel deficiente sobre la dimensión desafiar el proceso y un 48.6% consideran que tiene un nivel regular.

Análisis descriptivo de la Dimensión habilitar a los demás para que actúen

Tabla 9

Medida de la frecuencia de la Dimensión habilitar a los demás para que actúen.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	REGULAR	4	5,7
	EFICIENTE	66	94,3
	Total	70	100,0

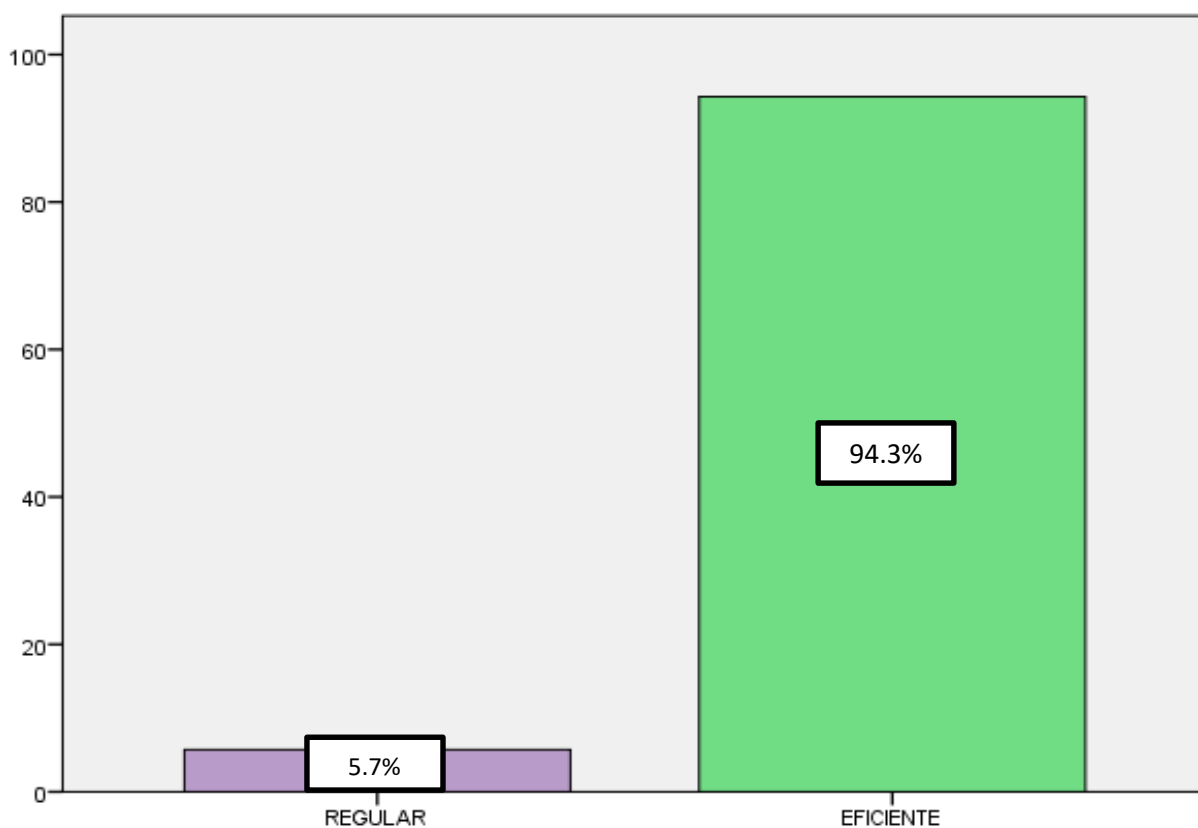


Figura 5. Dimensión Habilitar a los demás para que actúen

En la tabla 9 y Figura 5 se observa que, del total de 70 docentes encuestados de la institución educativa de Ventanilla, el 5,7% indican que tienen un nivel regular sobre la dimensión habilitar a los demás para que actúen y 94.3 % consideran que tiene un nivel eficiente sobre esta dimensión.

Análisis descriptivo de la Dimensión Alentar al corazón

Tabla 10

Medida de la frecuencia de la Dimensión Alentar al corazón

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	40	57,1
	Regular	23	32,9
	Eficiente	7	10,0
	Total	70	100,0

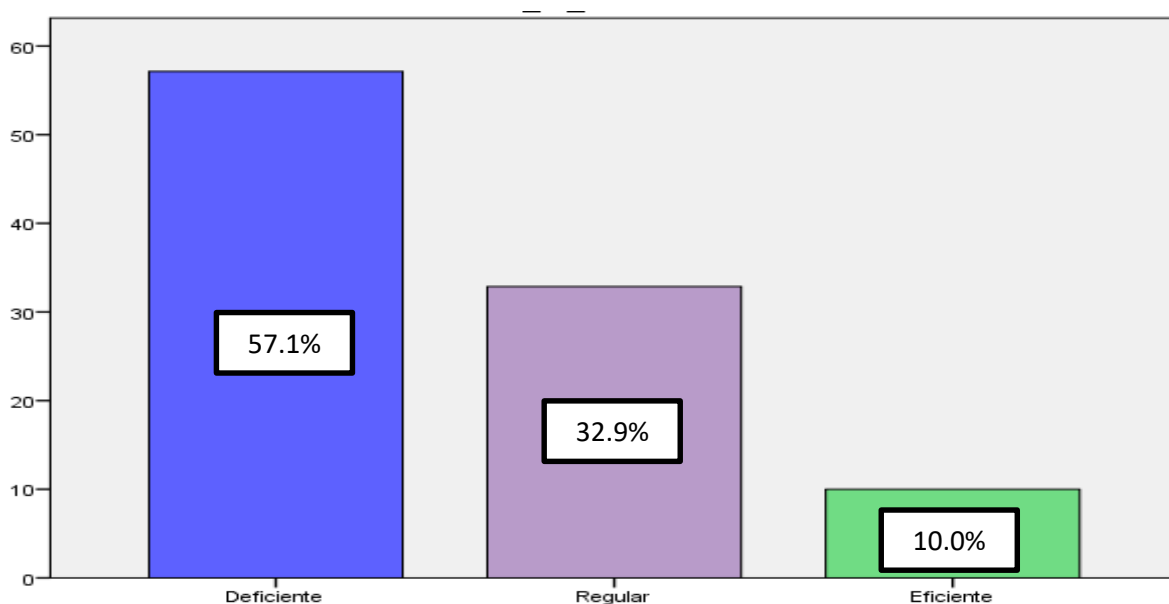


Figura 6. Dimensión Alentar al corazón

En la tabla 10 y Figura 6 se observa que, del total de 70 docentes encuestados de la institución educativa de Ventanilla, el 57.1% indican que tienen un nivel de deficiente, un 32.9% considera que tienen un nivel regular sobre la dimensión alentar el corazón y un 10.0% consideran que tiene un nivel eficiente.

Discusión

De acuerdo al objetivo general, se determina que los niveles de Las Prácticas del Líder influyen significativamente en una institución educativa del distrito de ventanilla 2018. La percepción que tienen los docentes sobre las prácticas del Líder es regular en un 77,1 % y en un 22,9 de aceptación. En ese contexto, relacionándolo con los antecedentes de la investigación realizada por Capitán (2018), en su tesis “Las Prácticas del Líder en la satisfacción Laboral en el personal de enfermería de un instituto especializado, Lima, 2017. En el que concluyó, que un grupo representativo de 86 trabajadores encuestados referente a la “Las Prácticas del Líder en la satisfacción Laboral en el personal de enfermería” en el que demostraron un porcentaje 52.3% afirmando con este resultado que las Prácticas del Líder si influyen significativamente en la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Por otro lado, también tiene un grado de similitud con los resultados de nivel regular de Fromm, Olbrich, Volante (2015) *Fidelidad de la implementación de Prácticas de liderazgo instruccional*.

Kouzes y Posner (2005) en su libro *El Desafío Del Liderazgo* realizó encuestas y realizó un análisis profundo y llega a la conclusión que “un líder debe hacer uso de las cinco prácticas de liderazgo para poder lograr cosas extraordinarias y fuera de lo común”.

Conclusiones

PRIMERA

De acuerdo al objetivo general un 77.1% indican que tienen un nivel regular sobre la práctica del líder, y un 22.9% consideran que tiene un nivel eficiente.

SEGUNDA

De acuerdo al primer objetivo específico un 7.1%. indican que tienen un nivel regular sobre la dimensión Modelar el camino y un 92.9% consideran que tiene un nivel eficiente.

TERCERA

De acuerdo al segundo objetivo específico un 10.0% indican que tiene un nivel regular sobre la dimensión inspirar una visión compartida y un 90.0% consideran que tiene un nivel eficiente.

CUARTA

De acuerdo al tercer objetivo específico un 51.4% indican que tienen un nivel deficiente sobre la dimensión desafiar el proceso y un 48.6% consideran que tiene un nivel regular.

QUINTO

De acuerdo al cuarto objetivo específico un 5,7% indican que tienen un nivel regular sobre la dimensión habilitar a los demás para que actúen y un 94.3% consideran que tiene un nivel eficiente.

SEXTO

De acuerdo con el quinto objetivo específico un 57.1% indican que tienen un nivel de deficiente, un 32.9% considera que tiene un nivel regular sobre la dimensión alentar al corazón y un 10.0% consideran que tiene un nivel eficiente.

Referencias

- Benites, L. (2014) en su libro: *La Filosofía del Líder*
- Bernal, C. (2010) Colombia. Libro: Metodología de la investigación
- Capitán, G. (2018) Perú. Tesis: *Las prácticas del líder en la satisfacción laboral en personal de enfermería de en instituto especializado, Lima 2017*
- Hernández, Fernández y Baptista (2010) libro: *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hil
- Kouzes , B., Posner (2005) Libro: El desafío del liderazgo
<https://books.google.com.pe/books?id=JNXiciJBHMwC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Lopez y Gallegos (2014) Tesis: *Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes*. Recuperado
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052014000100010
- Maureira, J (2017) *Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos*.
<http://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44051918001/index.html>
- Pedraza, Verástegui, Delgado Y Bernal (2015) México. Tesis: *prácticas de liderazgo en empresas comerciales en Tamaulipas - México*. Recuperado
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052015000100014&lng=en&tlng=es.
- Tamayo, M (2012) *El Proceso De La Investigación Científica*

Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Matriz de consistencia					
Título: Las prácticas del Líder en una institución educativa de Ventanilla,2018.					
Autor: Carmen Elia Chuquihuanga Granda					
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de las prácticas del liderazgo en una institución educativa del distrito de Ventanilla?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P1. ¿Cuál es el nivel de desafiar el proceso en una institución educativa del distrito de Ventanilla?</p> <p>P2. ¿Cuál es el nivel de inspirar una visión compartida en una institución educativa del distrito de Ventanilla?</p> <p>P3. ¿Cuál es el nivel de habilitar a los demás para actuar en una institución educativa del distrito de Ventanilla?</p> <p>P4. ¿Cuál es el nivel de modelar el camino en una institución educativa del distrito de Ventanilla?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de las prácticas de liderazgo en una institución educativa distrito el distrito de Ventanilla.</p>	Variable 1: LAS PRÁCTICAS DEL LÍDER			
	<p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar el nivel de desafiar el proceso en una institución educativa del distrito de Ventanilla.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar el nivel de inspirar una visión compartida en una institución educativa del distrito de Ventanilla.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar el nivel habilitar a los demás para actuar en una institución educativa del distrito de Ventanilla.</p> <p>Objetivo específico 4</p> <p>Determinar el nivel de modelar el camino en una institución educativa del distrito de Ventanilla.</p> <p>Objetivo específico 5</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
	Modelar el camino	Tiene claro sus valores y da el ejemplo	1,2,3,4,5,6	Deficiente (30-69) Regular (70-110) Eficiente (111-150)	
	Inspira una visión compartida	Piensa en el futuro, integra a los demás.	7,8,9,10,11,12		
	Desafiar el proceso	Busca oportunidades y asume riesgos.	13,14,15,16,17,18		
	Habilitar a los demás a que actúen	Fomenta la colaboración y fortalece a los demás.	19,20,21,22,23,24		

P5. ¿Cuál es el nivel de alentar el corazón en una institución educativa del distrito de Ventanilla?	Determinar el nivel de alentar al corazón en una institución educativa del distrito de Ventanilla.	Alentar al corazón	Reconoce las aportaciones y celebra los valores y las victorias.	25,26,27, 28,29,30	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL		
<p>Tipo:</p> <p>Pertenece al enfoque cuantitativo, básico; con un nivel correlacional, dado que está interesada en determinar el nivel de las prácticas del Líder en una institución educativa de Ventanilla.</p> <p>El diseño es no experimental, porque “se realiza sin manipular deliberadamente variables, y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p.152). Es de diseño transaccional o transversal, porque “(...) recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p.154).</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Descriptivo</p>	<p>Población:</p> <p>Se tomó el censo siendo el más conveniente. “El censo comprende el conteo completo de los elementos de una población u objeto de estudio” (Malhotra, 1997, p359)</p> <p>Para esta investigación se consideró una población censal igual a 70 docentes y colaboradores de una institución educativa de Ventanilla.</p>	<p>Variable 1: Las prácticas del Líder</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo Likert</p> <p>Autor:</p> <p>Capitán (2018), adaptado por Carmen Elia Chuquihuanga Granda</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Institución educativa Virgen de Fátima del distrito de Ventanilla</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo Likert</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>Se utilizó el software Excel para la elaboración de tablas y figuras estadísticas en la presentación de los resultados por dimensiones</p> <p>Análisis Descriptivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación tabular - Distribución de frecuencia <p>Inferencial:</p> <p>Se realizó el análisis e interpretación de los resultados acorde con los objetivos de la investigación</p> <p>Contrastación de hipótesis</p> <p>No tiene hipótesis por ser una sola Variable.</p>		

Instrumento : Prácticas del Líder																															
Dimensión 1: Modelar el camino						Dimensión 2: inspirar una vision compartida						Dimensión 3: Desafiar el proceso						Dimensión 4: habilitar a los demás para que actúen						Dimensión 4: alentar al corazón							
ITEMS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
encuestado 1	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	
encuestado 2	4	3	4	4	3	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	2	4	5	5	3	
encuestado 3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	4	5	4	
encuestado 4	3	4	4	5	4	3	3	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	
encuestado 5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	1	5	4	5	2	4	
encuestado 6	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	
encuestado 7	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	3	5	5	3	
encuestado 8	3	2	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	2	5	2	
encuestado 9	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	1	3	5	
encuestado 10	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	2	
encuestado 11	4	1	5	2	3	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	3	2	4	3	2	5	5	
encuestado 12	5	4	3	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	2	
encuestado 13	3	1	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
encuestado 14	4	4	5	4	5	5	2	4	4	2	4	4	2	4	5	2	4	2	4	2	2	4	5	5	3	5	3	5	5	4	
encuestado 15	3	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
encuestado 16	4	1	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	3	2	4	2	4	5	2	
encuestado 17	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	2	
encuestado 18	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
encuestado 19	4	2	3	2	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	2	4	
encuestado 20	4	4	5	2	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	2	4	
encuestado 21	5	4	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	2	4	2	5	

encuestado 22	4	3	4	4	3	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	2	2	4	5	5	5	
encuestado 23	3	5	3	5	5	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	
encuestado 24	3	4	4	5	4	3	3	5	3	5	3	4	3	3	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	
encuestado 25	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4	
encuestado 26	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	
encuestado 27	5	4	3	4	5	2	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	2	5	2	5	
encuestado 28	3	2	3	5	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	5	5	5	
encuestado 29	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	2	5	
encuestado 30	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	2	5	5	5	
encuestado 31	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	3	5	3	2	4	5	5	
encuestado 32	5	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	2	5	3	2	5	
encuestado 33	3	5	4	5	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	
encuestado 34	4	4	3	5	2	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	2	2	3	5	
encuestado 35	5	5	4	5	1	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	2	2	5	5	5	
encuestado 36	4	3	4	4	2	4	3	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	2	4	2	4	4	4	
encuestado 37	5	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	2	2	5	3	4	5	
encuestado 38	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
encuestado 39	4	3	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	
encuestado 40	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	
encuestado 41	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
encuestado 42	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	
encuestado 43	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	
encuestado 44	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4
encuestado 45	4	3	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	
encuestado 46	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	
encuestado 47	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
encuestado 48	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	

encuestado 49	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
encuestado 50	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
encuestado 51	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4
encuestado 52	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4
encuestado 53	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3
encuestado 54	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4
encuestado 55	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
encuestado 56	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
encuestado 57	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
encuestado 58	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4
encuestado 59	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
encuestado 60	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
encuestado 61	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4
encuestado 62	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
encuestado 63	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4
encuestado 64	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
encuestado 65	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4
encuestado 66	5	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4
encuestado 67	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5
encuestado 68	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
encuestado 69	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
encuestado 70	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4

carmen (2).spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Estadísticas de fiabilidad

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	30

Fiabilidad

Avisos

La escala tiene elementos de varianza cero.

→ **Escala: ALL VARIABLES**

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%
	Válido	Excluido ^a	
	14	0	100,0
			,0
Total	14		100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	30

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicidad: ON

excel confiabilidad - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Desarrollador Nitro Pro 9 ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar

H21

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
4	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
5	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
6	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2
7	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
8	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
9	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
10	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
11	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
12	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
13	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
14	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2
15																	
16																	
17																	
18																	
19																	
20																	
21																	
22																	
23																	
24																	
25																	

Hoja1

Listo 100%

Cuestionario: Prácticas del líder

Instrucciones

En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de la misma requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presenta se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

ESCALA VALORATIVA		
CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

Usted como profesor observa que su director (a):

Nº	Ítems de aprendizaje	Criterios				
		1	2	3	4	5
D1. Modelar el camino						
1	Da el ejemplo personal de lo que espera de los demás.					
2	Dedica tiempo y energía en asegurarse de que las personas con las trabaja cumplan con los principios y estándares acordados.					
3	Cumple con las promesas y los compromisos que asume.					
4	Solicita comentarios y sugerencias sobre la forma en que sus acciones afectan el rendimiento de los demás.					
5	Crea consenso sobre un conjunto común de valores para administrar la organización.					

6	Es claro/a sobre su filosofía de liderazgo.					
D2. Inspirar una visión compartida						
7	Habla de las tendencias futuras que influirán en la forma en que llevamos a cabo nuestro trabajo..					
8	Describe una imagen convincente de cómo podría ser nuestra institución a futuro.					
9	Motiva a los demás a compartir sus objetivos o sueños sobre el futuro.					
10	Guía a sus docentes donde ve que tienen dificultades.					
11	Comunica una visión global sobre nuestras aspiraciones de logro					
12	Habla con verdadera convicción sobre la gran importancia y el propósito de nuestro trabajo.					
D3. Desafiar el proceso						
13	Busca oportunidades desafiantes para probar sus propias habilidades y capacidades					
14	Desafía a las personas a que intenten formas nuevas e innovadoras para hacer su trabajo					
15	Busca fuera de su organización maneras innovadoras de mejorar lo que hacemos en nuestra institución					
16	El director pregunta ¿qué podemos hacer? Cuando las cosas no resultan como se esperaba.					
17	Se asegura de que fijemos objetivos alcanzables, planes concretos e hitos medibles con relación a los proyectos iniciados					
18	Experimenta y asume riesgos, aun cuando hay posibilidades de fracaso.					
D4. Habilitar a los demás para que actúen						
19	Desarrolla relaciones cooperativas entre las personas con las que trabaja					

20	Escucha atentamente los diversos puntos de vista de sus trabajadores					
21	Trata a las personas con dignidad y respeto.					
22	Respalda las decisiones que las personas toman por su cuenta.					
23	Brinda a las demás personas la libertad y la posibilidad de elección en cuanto a cómo hacer su trabajo					
24	Se asegura de que las personas crezcan en sus trabajos a través del aprendizaje de nuevos conocimientos y el desarrollo personal.					
D5. Alentar el corazón						
25	Elogia a las personas por un trabajo bien hecho.					
26	Le da importancia al hecho de comunicarles a las personas que confía en sus capacidades.					
27	Se asegura de recompensar a las personas de forma creativa por sus aportaciones a nuestro éxito.					
28	Reconoce públicamente a las personas que marcan un ejemplo de compromiso con los valores compartidos.					
29	Encuentra la forma de celebrar los logros.					
30	Brinda reconocimiento y gran apoyo a los miembros del equipo por sus aportaciones..					