



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**

**PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA**

**"LIDERAZGO Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DEL ÁREA DE EPT, DE LOS ESTUDIANTES DEL CUARTO AÑO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIZARDO MONTERO FLORES AYABACA-PIURA - 2018"**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:**

**Bachiller en Educación Secundaria**

**AUTORA**

**NORMA CANGO VALLE**

**ASESOR**


**MAXIMO JAVIER ZEVALLOS VILCHEZ**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**APRENDIZAJE Y EVALUACIÓN**

**PIURA – PERÚ**

**2018**


 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

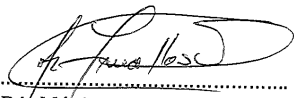
El Jurado encargado de evaluar el trabajo de investigación presentada por don (a) **CANGO VALLE NORMA** cuyo título es:

**“LIDERAZGO Y RENDIMIENTO DEL ÁREA DE EPT DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO AÑO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIZARDO MONTERO AYABACA - PIURA”**

Reunido en fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ..... *16* ..... (Número)..... *Dieciséis* ..... (Letras).

Piura 07 de enero del 2019

  
 .....  
**Carmen Isaura Díaz Alvarez**  
 PRESIDENTE

  
 .....  
**MBA. Máximo Zevallos Vilchez**  
 SECRETARIO

  
 .....  
**Lic. Mariluz Palacios Cruz**  
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Norma Cango Valle, estudiante de la Escuela de Educación del Programa de Complementación Pedagógica y Titulación de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 44487313, con el trabajo de Investigación "Liderazgo y rendimiento académico de los estudiantes del cuarto grado de secundaria, en el área de EPT en la I.E. Lizardo Montero Flores Ayabaca - Piura"

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, enero de 2019



Norma Cango Valle.

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general Objetivo General: Conocer la relación entre el liderazgo y el rendimiento académico en el área de educación para el trabajo en estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Ayabaca-Piura 2018.

Por tanto, con la finalidad de dar respuesta a este objetivo se llevó a cabo un estudio de tipo descriptivo. Como población tenemos a los alumnos del nivel secundario 110 en su totalidad y una muestra de 30 alumnos. Para la recolección de nuestros datos se aplicó una técnica: encuesta;. Entre las conclusiones que más destacan tenemos : Se concluye que en los estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores.Ayabaca- Piura, existe un bajo nivel de liderazgo en su aula, lo que se traduce en una ausencia de autonomía, motivación. Se concluye que en los estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Ayabaca- Piura, existe un alto porcentaje de alumnos que se encuentra en un aprendizaje en inicio. Se concluye que existe una relación significativa entre las variables de liderazgo y rendimiento académico en los estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Ayabaca- Piura

Palabras claves: Liderazgo, rendimiento, académico.

## ABSTRACT

This research has as its general objective General Objective: to know the relationship between leadership and academic performance in the area of education for work in high school students of secondary education of the IE Lizardo Montero Flores Ayabaca-Piura 2018.

Therefore, in order to respond to this objective, a descriptive study was carried out. As a population we have the students of secondary level 110 in its entirety and a sample of 30 students. For the collection of our data, a technique was applied: survey; Among the conclusions that stand out we have: It is concluded that in the students of fourth year of secondary education of the IE Lizardo Montero Flores Ayabaca- Piura, there is a low level of leadership in their classroom, which It translates into an absence of autonomy, motivation. It is concluded that in the students of the fourth year of high school of the IE . Lizardo Montero Flores Ayabaca- Piura, there is a high percentage of students that is in a learning in the beginning. It is concluded that there is a significant relationship between the variables of leadership and academic performance in the students of the fourth year of secondary education of the IE Lizardo Montero Flores Ayabaca- Piura

Keywords: Leadership, performance, academic.

## INDICE

I-	INTRODUCCION.....	05
II-	RESULTADOS.....	42
III-	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	44
IV-	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	45
	ANEXOS.....	46

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

La Organización Mundial de la Salud hace referencia que en los estudios realizados acerca del liderazgo como aquellas Habilidades que son primordiales para el adecuado desarrollo personal y social que permiten adaptarse y madurar para poder alcanzar un nivel adecuado y poder asumir en nuestra sociedad aquellos valores – normas y patrones de conducta, que le permiten al ser humano adaptarse a su medio psico social.

Se puede llegar a múltiples dimensiones tanto a nivel familiar, social, cultural y económico, sin embargo me centro en el problema clave sobre la falta de habilidades sociales para un buen desenvolvimiento del estudiante que fortalezca el liderazgo y así pueda concluir sus estudios, siempre se estima que los estudiantes logren socializar pues esta pronto a concluir una etapa para posteriormente desarrollar otra que son los estudios superiores, pero que generalmente se ven truncados por una inesperada deserción del estudiante.

A nivel mundial estas habilidades como son el liderazgo nos generan situaciones difíciles, que hayan momentos duros, conflicto, problemas con los hijos. Las causas: La comunicación, rutina, decepción, alcoholismo. En la cual las consecuencias serían: Distanciamiento, falta de comunicación, en la cual eso deteriorara las habilidades sociales de los adolescentes como la asertividad, la toma de decisiones, la comunicación, relaciones interpersonales y lógicamente repercute en el rendimiento académico.

En América Latina, las familias se constituyen progresivamente y los padres logran tener buena comunicación con sus hijos, a pesar que trabajan bastantes horas y ello no les permite tener mucho tiempo para ellos.

En nuestro país existen muchas familias que viven situaciones de inestabilidad, separaciones o divorcios entre los padres, que definitivamente conllevará a un impacto psicológico en los hijos;

quienes son los más afectados por estos desenlaces, y posiblemente afectará a la adaptación positiva de su conducta. Lo que dificultan formar en los miembros del grupo un buen nivel de rendimiento académico y de liderazgo, perjudicando sus relaciones interpersonales y por ende su nivel de adaptación no es el correcto.

Como investigador del aspecto Psico Social se pretende realizar un planteamiento sistémico de la importancia de aspectos como la motivación – el liderazgo y como la familia aporta de manera importante en la formación de dichos aspectos, en donde esta sería como un grupo natural que en el curso del tiempo va elaborando pautas de interacción que constituyen la estructura familiar, que a su vez rige el funcionamiento de los miembros de la familia, define su gama de conductas y facilita su interacción recíproca.

Por lo general este es un tema muy recurrente que aqueja a los estudiantes de nivel secundario, que no han podido desarrollar habilidades sociales para expresar, demandar y hacer llegar con facilidad que ideales tiene, pero por el contrario existe una desilusión que desmoraliza al estudiante a no seguir sus aspiraciones de llegar a concretar sus estudios secundarios que se ha propuesto concluir.

Como modalidad de vinculación y convivencia más íntima en la que la mayoría de personas suele vivir una parte significativa de su existencia, la familia ha ido adoptando diferentes formas funcionales en el curso del desarrollo histórico, en concordancia con la configuración de la clase social en la que está incluida y con los nexos entre las distintas clases de una determinada sociedad.

## **2.1. Justificación**

El presente estudio de investigación se **justifica técnicamente** porque pretende demostrar la relación existente entre la capacidad de



liderazgo y el rendimiento académico que son evidentes y explicables poniendo en práctica los conocimientos teóricos del aspecto de la educación, así como el papel que cumple la familia en la formación de personas con valores, normas y patrones de conducta y que ayuden a mejorar la relación existente entre estas dos variables de estudio. Asimismo, presenta también una **justificación práctica** al permitir solucionar a la Institución Educativa José Olaya Balandra la capacidad de liderazgo de los alumnos y el rendimiento académico repercute en la conducta, aptitudes de los alumnos parte de su formación, logrando mejorar la satisfacción de éste y por ende incrementar su participación en el desarrollo de la comunidad. Por otro lado se **justifica metodológicamente** pues la manera como se aborda esta investigación servirán como referencia a docentes, educadores, padres de familia y estudiantes así como profesionales e investigadores que buscan determinar para la relación existente entre la capacidad de liderazgo y el rendimiento académico, teniendo como propósito, una estrategia prevención en tanto se tiene establecido que la constante educación en valores y en familia genera el aumento de su participación en el desarrollo positivo de la comunidad; por último presenta **relevancia social**, pues al mejorar las condiciones con que se le brinda un mejor servicio educativo a los alumnos y se mejore su clima familiar y por ende la formación de un buen liderazgo estaremos contribuyendo con una sociedad más satisfecha respecto a sus necesidades como beneficiarios educativos y futuros miembros positivos de una sociedad donde ellos se desenvuelven.

## **2.2. Antecedentes**

- ✓ ALEXANDER CABEZAS MORA en su Tesis EL LIDERAZGO DE LOS ADOLESCENTES ENTRE LOS DOCE Y DIECISIETE AÑOS DE EDAD EN EL DESARROLLO DE PROYECTOS SOCIALES CRISTIANOS. Una tesis presentada en cumplimiento parcial de los requisitos para el título de Master of Theology en el South African

Theological Seminary. Junio de 2015. En esta investigación resaltan aspectos como: Cuando se revisan las teorías del desarrollo del liderazgo, se podría asumir que quienes se les perfila como líderes son las personas mayores de edad (dieciocho o más años). Quizás por ello cuando se habla de un adolescente (personas entre los 12 años a los 17 años aproximadamente, (Estado Mundial de la Infancia 20011), en el imaginario social y colectivo; difícilmente se le asocia ejerciendo un cargo responsable y con capacidades para influenciar, movilizar o liderar procesos determinados. Surgiendo preguntas como: ¿Qué significa el liderazgo en los adolescentes hacia otros adolescentes y cuáles son las capacidades que tienen ellos, entre los doce a los diecisiete años de edad, para participar como líderes de otros adolescentes en programas de desarrollo comunitario?

- ✓ María Córdova-Gutiérrez Piura, 2014, en su tesis: IDENTIFICACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO QUE EJERCE LA COORDINACIÓN DEL PROYECTO “MEJORA DEL SISTEMA EDUCATIVO CON EQUIDAD PARA EL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE DE LA POBLACIÓN DEL DISTRITO DE FRIAS, SIERRA ALTOANDINA DE LA REGIÓN PIURA” FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Detalla: Ante las situaciones descritas, las consecuencias podrían ser las siguientes: Monitores que no validan la autoridad del coordinador del proyecto como líder de este, lo que a su vez produce en aquellos, la poca o nula identificación con las metas propuestas en el proyecto educativo y trabajo poco eficiente en las zonas de acción designadas; ante las actitudes mostradas por algunos monitores se podría observar disconformidad de los profesores que tenían a cargo. Otra consecuencia, sería el retraso que se produce en el trabajo a realizar con los profesores beneficiados por el proyecto educativo al no cumplir ellos con los acuerdos asumidos con sus respectivos monitores. Los hechos narrados llevan a la iniciativa de realizar una investigación para identificar los estilos de liderazgo que ejerce la coordinación del proyecto “Mejora del sistema educativo con equidad para el desarrollo humano sostenible de la población del distrito de Frías, sierra altoandina de la Región Piura - Perú”.

- ✓ Lilian Cadoche (2010) trabajo de investigación denominado “Habilidades sociales y rendimiento en un entorno de aprendizaje cooperativo” Universidad Nacional del Litoral Prov. De Santa Fe (Argentina). Cuyo objetivo general fue Analizar la posible correlación entre el rendimiento académico de los alumnos de primer año de Medicina Veterinaria y sus habilidades sociales en un entorno de aprendizaje cooperativo, en el aula de Matemática. Sus conclusiones : Nuestro trabajo se planteó como objetivo analizar la posible correlación entre el rendimiento académico de los alumnos de Veterinaria y el desarrollo de sus habilidades sociales en un entorno de aprendizaje cooperativo. Si bien, en general, podemos decir que no encontramos una estrecha correlación entre notas y habilidades sociales , si podemos conjeturar que los alumnos de menor rendimiento académico tienen también dificultades para comunicarse, resolver conflictos o confiar y ser confiables, lo que tal vez podría explicar algunas de las causales de su baja performance. Esto hace imperativo que se desarrollen experiencias educativas en las que se promueva el desarrollo de competencias que vayan más allá de conceptos y procedimientos de rutina. Los alumnos con rendimiento promedio fueron los que mostraron mejores posibilidades de crecimiento en lo que a competencias sociales se refiere. Por su lado, los alumnos que se destacaron en sus notas académicas, mostraron durante la experiencia habilidades para la interacción, asertividad, autoestima y mejores posibilidades para alcanzar el éxito también en el plano social. Esta experiencia muestra que cuando se contemplan otros aspectos de los logros alcanzados por los alumnos en su aprendizaje, se producen mejoras que completan su educación y potencian sus posibilidades futuras.
  
- ✓ Vásquez, Noriega & García (2013), realizaron una investigación titulada: “Relaciones entre rendimiento académico, competencia espacial, estilos de aprendizaje y deserción”; por la Universidad de Buenos Aires – Argentina; con un enfoque descriptivo comparativo, y una muestra de 1500 alumnos del primer año de las carreras de

Arquitectura, Diseño y Urbanismo de la Universidad de Buenos Aires, Argentina, que cursaron la materia de Dibujo. Se sometieron a prueba las hipótesis acerca del rol mediador del estilo de aprendizaje en la relación entre competencia espacial y rendimiento académico; las diferencias por sexos y por cohortes en los estilos de aprendizaje y la relación entre la deserción, los niveles de competencia espacial y los estilos de aprendizaje. Se hizo un análisis estadístico de los datos y se concluyó que la competencia espacial potenciada por el perfil motivacional son factores predictores del rendimiento final. Las consecuencias pedagógicas obtenidas señalan la necesidad de promover en los alumnos conductas académicas que definan el estilo de aprendizaje autorregulado y favorezcan el aprovechamiento de las capacidades intelectuales específicas.

### **2.3. Problemas**

#### **Problema General:**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el rendimiento académico en el área de educación para el trabajo en estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Ayabaca-Piura 2018?

#### **Problemas Específicos**

- ✓ ¿Cuál es el nivel de liderazgo en el área de educación para el trabajo en estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Ayabaca- Piura 2018?
  
- ✓ ¿Cuál es el nivel del rendimiento académico en el área de educación para el trabajo en estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Ayabaca- Piura 2018?

- ✓ ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el rendimiento académico en el área de educación para el trabajo en estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Ayabaca- Piura 2018?

### **Objetivo General**

Conocer la relación entre el liderazgo y el rendimiento académico en el área de educación para el trabajo en estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Ayabaca-Piura 2018.

### **Objetivos Específicos**

- ✓ Determinar el nivel del liderazgo en el área de educación para el trabajo en estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Ayabaca-Piura 2018.
- ✓ Determinar el nivel del rendimiento académico en el área de educación para el trabajo en estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Ayabaca-Piura 2018.
- ✓ Determinar la relación entre el liderazgo y el rendimiento académico en el área de educación para el trabajo en estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Ayabaca-Piura 2018.

## **2.4. Marco teórico.- Liderazgo**

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.<sup>1</sup> También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

El liderazgo no entraña una distribución desigual del poder, ya que los miembros del grupo no carecen de poder, sino que dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra.

Otro de los conceptos que está ganando terreno en los últimos años es el de neuroliderazgo, el cual hace referencia a una disciplina derivada de la neuroeconomía que se apoya en conocimientos derivados de la psicología y la neurociencia para formar mejores líderes y lograr una mejor administración empresarial.

La correlación entre el líder en atracción y en ideas es positiva. Pero por ser moderada debemos buscar los casos en que las funciones del liderazgo en atracción y en ideas están superadas. En particular, hay sugestivas informaciones sobre unos pocos grupos que indican que el iniciador más frecuente de comunicaciones no es tan atractivo como podrían esperarse de la alta correlación entre la atracción y liderazgo. A pesar de que los líderes en ideas tienen un 50 por ciento de probabilidades de ser, los hombres más atractivos al finalizar la primera sesión del grupo es bastante improbable que mantenga el alto puesto en atracción e ideas al promediar la cuarta sesión. Bales sugiere que los líderes en el trabajo realizan cosas que desvían el afecto de los otros miembros. En particular, Bales da a entender que el mayor iniciador puede no permitir a los otros

miembros oportunidades de reacción, comentario o realimentación, como contribuciones a las ideas del líder.

En una perspectiva holística, el investigador italiano Daniele Trevisani destaca: "El liderazgo puede surgir en un ser humano de uno o más de los factores de síntesis:

1. altos niveles de potencia física, exhibición de la energía, la superioridad en vigor, capacidad de generar miedo, o la necesidad del grupo de miembros de un poderoso protector de grupo (Primal liderazgo).
2. Energías superiores mentales, las fuerzas de motivación superiores, perceptibles en la comunicación y comportamientos, la falta de miedo, coraje, determinación (Liderazgo psicoenergético )
3. Habilidades superiores en el manejo de la situación general (Macro-Liderazgo)
4. Habilidades superiores en tareas especializadas (micro-Liderazgo)
5. Mayor capacidad en la gestión de la ejecución de una tarea (Liderazgo de Proyecto)
6. Alto nivel de valores, la sabiduría y la espiritualidad (liderazgo Espiritual), por lo que cualquier líder debe su liderazgo a partir de una mezcla única de uno o más de los factores mencionados".

#### Tipos de liderazgo

---

En opinión de expertos en Desarrollo Organizacional, existen muchos tipos de liderazgo.<sup>6</sup> En opinión de otros, no es que existan varios tipos de liderazgo: el liderazgo es uno y, como los líderes, las clasificaciones corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder. Según Max Weber hay tres tipos puros de liderazgo:

- Líder carismático: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores. Tienden a creer más en sí mismos que en sus

equipos y esto genera problemas, de manera que un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone su equipo.

- Líder tradicional: es aquel que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reinado.
- Líder legítimo: Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Es una contradicción per se, lo único que puede distinguir a un líder es que tenga seguidores: sin seguidores no hay líder

La palabra "liderazgo" en sí misma puede significar un grupo colectivo de líderes, o puede significar características especiales de una figura célebre (como un héroe). También existen otros usos para esta palabra, en los que el líder no dirige, sino que se trata de una figura de respeto (como una autoridad científica, gracias a su labor, a sus descubrimientos, a sus contribuciones a la comunidad).

Junto con el rol de prestigio que se asocia a líderes inspiradores, un uso más superficial de la palabra "liderazgo" puede designar a entidades innovadoras, aquellas que durante un período toman la delantera en algún ámbito, como alguna corporación o producto que toma la primera posición en algún mercado.

Arieu define al líder como "la persona capaz de inspirar y asociar a otros con un sueño". Por eso es tan importante que las organizaciones tengan una misión con alto contenido trascendente, ya que es una manera muy poderosa de reforzar el liderazgo de sus directivos.



Existe una regla fundamental en el liderazgo que es la base para que un buen líder, cualquiera que éste sea, lleve a cabo un liderazgo efectivo. La mayoría de los autores la nombran la regla de oro en las relaciones personales, y es fácil, sencilla y muy efectiva: "No pongas a las personas en tu lugar: ponte tú en el lugar de las personas". En pocas palabras, así como trates a las personas, así ellas te tratarán. Liderazgo Laissez faire: este se conoce por ser muy liberal por ello su nombre como liderazgo laissez faire, que es una expresión de origen francés y cuya traducción al español es "dejar hacer" en este modelo el líder suele ser una figura pasiva que permite que las personas a su cargo posean todo el control de lo que se están haciendo, ya que se les facilita toda la información y herramientas necesarias para la eficaz realización de las labores y donde el líder sólo deberá intervenir si el subordinado solicita su ayuda.

## Clasificación de liderazgo

### Según su tipo de desarrollo

De acuerdo con esta clasificación, existen varios estilos de liderazgo:

- Líder autócrata: un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige y controla al subalterno.
- Líder emprendedor: un líder que adopta el estilo participativo utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben.
- Líder liberal: mediante este estilo de liderazgo, el líder delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.

- Líder proactivo: este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín.
- Líder audaz: este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.

Según la formalidad en su elección

- Liderazgo formal: preestablecido por la organización.
- Liderazgo informal: emergente en el grupo.  
Según la relación entre el líder, sus seguidores y subalternos.
- Liderazgo dictador: fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás.
- Liderazgo autocrático: el líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo. La comunicación es unidireccional: del líder al subordinado.
- Liderazgo democrático: el líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitas y claras. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.
- Liderazgo onomatopéyico: el líder, a la vez que reflexiona sobre la visión que ha de mover al grupo liderado hacia su objetivo deseado, se expresa a través de simples onomatopeyas verbales que favorecen notablemente el entusiasmo del grupo.

- Liderazgo paternalista: no tiene confianza en sus seguidores, comúnmente toma la mayor parte de las decisiones, entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo.
- Liderazgo liberal (laissez faire): el líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan.
- Liderazgo emocional: Las bases emocionales resultan cruciales para los diseños empresariales más complejos en los que la organización coloca líderes para cada división de negocio de forma descentralizada, y mantiene además un liderazgo central, esto a forma de una "federación". En estos contextos, según como expone Warren Bennis en su trabajo "Convertirse en líder de líderes", el éxito de los negocios depende de un balance de poderes entre el poder central y las divisiones de negocio, y del desarrollo de un liderazgo emocional con una buena dosis de competencias conversacionales entre todos los líderes.

Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados

- Liderazgo transaccional: los miembros del equipo reconocen al líder como autoridad y como líder. El líder proporciona los recursos considerados válidos para el equipo de trabajo.
- Liderazgo transformacional o carismático: el líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores. Las principales acciones de un líder carismático son: discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, propuesta de una nueva alternativa con capacidad de ilusionar y convencer a sus colaboradores, y el uso de medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales.

- Liderazgo auténtico: es aquel líder que se concentra en liderarse en primer lugar a sí mismo. Es un líder con mucho autoconocimiento, ecuánime, espiritual, compasivo y generoso. Solo una vez que se lidera la propia mente se puede liderar a los demás.
- Liderazgo lateral: se realiza entre personas del mismo rango dentro de una organización u organigrama o también se puede definir como el proceso de influir en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización.
- Liderazgo longitudinal: también llamado "liderazgo piramidal", es el que se realiza entre personas separadas por grados jerárquicos, de tal modo que la influencia del líder hacia los liderados se fundamenta en la autoridad y conocimientos del líder. Este estilo es extensamente utilizado en política y en algunos grupos milicianos.
- Liderazgo en el trabajo: en los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de dirección: por un lado, la aptitud y, por otro, la actitud. La primera se obtiene con el aprendizaje de nuevos métodos y procedimientos; por ejemplo, la capacidad de construir un balance, un flujo de caja, distribución de planta o un plan de marketing. Pero en muchos casos estos conocimientos no son aplicables, porque los gerentes carecen de una buena actitud, es decir, de un comportamiento adecuado que intente implementar dichos métodos. Entre las actitudes más solicitadas y requeridas está la habilidad de liderazgo, la misma que puede cultivarse pero que, según muchos autores, es parte de la personalidad individual. ¿Cómo saber si nosotros estamos configurados como líderes y, en caso contrario, cómo desarrollar estas habilidades en nuestra persona? Es un tema de amplio debate y estudio, pero es necesario descubrir si tenemos algo de líderes y qué cosas nos faltan para lograr serlo a cabalidad.

## Otras clasificaciones

Una clasificación de la tipología del liderazgo es la formal, que representa la dirección de un grupo de trabajo de forma oficial o designada; otra menos evidente es el reconocimiento por los miembros de la institución de una manera informal de que tiene gran influencia, pero de una manera libre, sin ánimo retributivo y de forma carismática. En los estudios sociológicos de desarrollo comunitario por observación participativa, estas personas son claves para el trabajo de campo. En la década de 1970, varios sociólogos españoles estudiaron el tema del papel de los 'líderes informales', como un tema relevante de la sociología de la organización.

El liderazgo también puede clasificarse así:

- liderazgo individual (ejemplo a seguir).
- liderazgo ejecutivo (planeamiento, organización, dirección y control de un proyecto).
- liderazgo institucional.
- liderazgo consensual.

Cuando el liderazgo es necesario, comúnmente por el cargo, en una organización, hablamos de líderes formales. Así, este líder debe tener ciertas capacidades: habilidad comunicacional, capacidad organizativa y eficiencia administrativa, lo que equivale a decir que un buen líder es una persona responsable, comunicativa y organizada; un buen líder es aquel que tiene la habilidad de la Atención y Escucha en todo momento. Un buen líder entiende quienes son actores claves y toma decisiones a partir de la confianza hacia ellos.

El concepto de liderazgo se transforma, vinculado con ideologías de diferentes signos y orientaciones y el concepto de “poder” o capacidad de influir sobre otros.

- Líder carismático: es aquel a cuya causa se entregan sus seguidores. El carisma de los precursores revolucionarios o conservadores seducía a sus liderados. El líder sabía dónde ir y cómo hacerlo, exigía disciplina y obediencia. En América Latina, los caudillos/dictadores carismáticos, algunos considerados héroes, otros como villanos, marcan las historias nacionales y locales, y generan muchas prevenciones, pues la gente se resigna al paternalismo por temor al riesgo.
- Líder servidor: es el que prioriza satisfacer las necesidades sociales. Según Robert Greenleaf los “profetas” poseen liderazgo carismático, además de ser “servidores”; los “buscadores” de guías, los “seguidores”, “destinatarios”, “beneficiarios” o “población objetivo”, hacen a los “profetas”.
- Líder gerencial: es el que “gerencia” eficazmente los recursos, especialmente los humanos. En toda organización existen liderazgos fuera de las posiciones formales de conducción. Los gerentes deberían ser líderes, pero también se debe detectar y promover a los líderes que no son gerentes, para que sepan gerenciar y sean promovidos a posiciones organizativas visibles.
- Líder transformador: es el que impulsa, produce y consolida cambios sociales u organizacionales, enfrenta problemas y conflictos y facilita soluciones desde el colectivo, es imaginativo, se adapta a los procesos, es servicial, orienta, es ético, escucha, se actualiza y comunica, motiva, se arriesga, comprende la interdisciplina y la multiactorialidad, comparte un ideario y códigos grupales en el ambiente conocido, es integrador, cooperativo, creativo y propositivo, rota los roles, diversifica, democratiza los procesos, garantiza horizontalidad y consenso, asume derechos y deberes.
- Líder estructural: es el que brinda propuestas para la organización de sus instituciones o proyectos, definen la estructura, la estrategia y la

respuesta en función del entorno. Crean las condiciones y el marco de soporte para un momento histórico.

- Líder centrado en la gente: es el que se apoya en las relaciones, y en sus emociones, conflictos y esperanzas, atraen participación, comparten información e incorporan a los demás en la toma de decisiones, sirven a la gente y las orientan hacia el proyecto de desarrollo compartido.
- Líder con orientación política: es el que procura espacio y poder para la organización, genera alianzas y coaliciones. Si es necesario utiliza la presión o la coerción. Si el poder es para el líder se acerca al liderazgo carismático, autocrático o directivo.
- Líder simbólico: es el que utiliza símbolos para articular el mensaje y la práctica, debido a la carencia de explicaciones a los fenómenos, en medio de la incertidumbre y la confusión, los seres humanos crean símbolos, mitos, ritos, ceremonias y artefactos que intentan dar sentido.

## INFLUENCIA CULTURAL DEL LIDERAZGO.

Es importante observar que el liderazgo no es plano, pues dependiendo del contexto y el ámbito que se desarrolla se pueden generar diferentes tipos de liderazgo; si observamos el liderazgo desde un aspecto sociológico, el liderazgo era un factor primordial para la transformación social; un buen líder que tuviera la capacidad de observar el entorno como un sistema vivo y aprender de sus cambios, tendría mayor capacidad para entender sus necesidades y adaptarse al mismo, este tipo de liderazgo lo denominó poder inteligente y se da cuando se tiene la capacidad de equilibrar el poder blando con el poder duro.

En un estudio se demostró que el liderazgo de la mujer tiende a un poder blando, pero se dice que esta es una identificación arriesgada pues se genera estereotipos de género que puede dañar el liderazgo eficaz lo que disminuye considerablemente las oportunidades de empleo cualificado para las mujeres.

“ existen múltiples factores que actúan como barreras para el desarrollo laboral femenino al interior de la organización, siendo los principales: la autopercepción de la mujer y su rol familiar-laboral y la existencia de estereotipos organizacionales como reflejos de la sociedad” , es decir, que existe además una cultura organizacional basada en la tradición y llena de prejuicios, que ha establecido patrones de dirección con características masculinas imposibilitando la participación de la mujer en los cargos directivos, a su vez esto genera que la mujer acepte estas condiciones y adopte estos pensamientos, dejando a un lado la idea de liderazgo.

En la actualidad se discute que las mujeres y los hombres han desarrollado estilos de liderazgo diferentes, con características particulares así como lo menciona “las mujeres son más “democráticas” que los hombres a la hora de dirigir, estos son más “autocráticos” y no difieren en la frecuencia con la que adoptan los estilos “tarea” y “relaciones” en organizaciones”, pues las mujeres se basan en el trabajo en equipo, la colaboración y las relaciones sociales, mientras que los hombres en su mayoría imponen un estilo competitivo, impulsivo y con un alto grado de control.

La relación que existe entre género y liderazgo en el contexto concreto de las organizaciones empresariales y las diferentes teorías denominadas "teoría de las características" mencionadas por el autor Morgan identifican al líder como aquella persona dotada de cierto



valor por encima de los otros ”, el liderazgo femenino se enmarcaría en un estilo moderno, más integrador, cooperador y democrático, un "liderazgo maternal" ; debido a que las diferencias de comportamiento entre mujeres directivas y hombres directivos no sólo pueden ser explicadas por una socialización distinta, sino que deben explicarse primordialmente por las características diferenciales de las situaciones con que ellas y ellos se enfrentan de manera habitual en las organizaciones.

En una primera instancia, se considera necesario adoptar una cultura organizacional comunicativa, democrática y participativa, que fomente la creatividad y la innovación, y que sea capaz de desencadenar un compromiso en los trabajadores. Hoy, las organizaciones más que nunca, tienden a ocultar sus auténticos valores, pero nos encontramos en una fase de transformación. Los estereotipos de rol sexual para la identificación de un determinado liderazgo basado en el género ya no responden a las necesidades del mundo de hoy.

#### Habilidades en un líder

- Comunicación verbal: una persona con fuerte liderazgo es capaz de saber informar y comunicar lo que quiere a su equipo.
- Escuchar: la habilidad de escuchar permite al líder entender los problemas de las personas de su entorno, anticiparse a sus dudas y responder sus preguntas.
- Persuadir: las personas de buen liderazgo no piden a sus seguidores que simplemente sigan sus órdenes en forma ciega o vehemente. Primero los convencen que algo es bueno y se debe hacer.
- Usar el pensamiento crítico: sobre todo para tomar decisiones y resolver problemas. Los buenos líderes miden las acciones y posibles soluciones de acuerdo a sus costos y beneficios.

- Delegar trabajo: incluso si tienen todo el conocimiento práctico para cada tarea, lo cual es poco probable, las personas de fuerte liderazgo saben que es más productivo asignar trabajo a aquellos que pueden hacerlo igual de bien o mejor.
- Organizar: los líderes fuertes tienen la habilidad de ordenar sus tareas y las del resto para hacer un trabajo eficiente.
- Asumir la responsabilidad: los de fuerte liderazgo no solo asumen sus propios actos, sino los de su equipo. No culpan a otros por sus propios errores, y comparten los errores de otros.
- Perseverar: No importa cuán difícil se pongan las cosas y cuán frecuente sus planes no resultan como esperaban, los buenos líderes son tenaces y logran alcanzar sus objetivos.
- Adaptarse al cambio: Cuando las cosas no salen como se espera, la flexibilidad es clave. Las personas de fuerte liderazgo ajustan su plan a la coyuntura, mueven a su equipo y tienen más opciones de alcanzar el éxito.
- Construir relaciones: Los buenos líderes desarrollan buenas relaciones de trabajo con su equipo y sus jefes o gerentes.
- Respetar: Las personas de fuerte liderazgo no miran por encima del hombro a su personal a cargo; al contrario, muestran respeto hacia ellos.
- Ayudar: Los buenos líderes siempre dan una mano al que la necesita, sobre todo cuando se trata de alcanzar objetivos de trabajo.
- Manejar las crisis: los de buen liderazgo responden rápida y efectivamente cuando los problemas aparecen.

## LA FILOSOFIA DEL LIDERAZGO.

La búsqueda de los rasgos de líderes han sido una constante en todas las culturas durante siglos. Escrituras filosóficas como

la República de Platón o las Vidas de Plutarco han explorado una pregunta básica: «¿Qué cualidades distinguen a un líder?».

En el pensamiento occidental los tradicionalistas de tipo autocrático dan al papel del liderazgo una similitud con la figura romana del Pater familias. Por otra parte otros pensadores más modernos se oponen a estos modelos patriarcales, con los modelos matriarcales que dan un mayor valor a la orientación empática y consensual del líder.

La teoría de los rasgos se exploró a fondo en una serie de obras del siglo XIX. con los escritos de Thomas Carlyle y Francis Galton, cuyas obras han llevado a décadas de investigación. Carlyle identifica los talentos, habilidades y características físicas de los hombres que llegaron al poder y Galton, examinó las cualidades de liderazgo en las familias de los hombres poderosos, concluyó que los líderes nacen.

A mediados del siglo XX, sin embargo, una serie de exámenes cualitativos de estos estudios llevó a los investigadores a tener una visión radicalmente diferente de las fuerzas impulsoras detrás de liderazgo. En la revisión de la literatura existente, encontraron que mientras que algunos rasgos son comunes a través de una serie de estudios, la evidencia general sugiere que las personas que son líderes en una situación pueden no necesariamente ser líderes en otras situaciones. (liderazgo situacional)

Mientras en Occidente el liderazgo se estudia desde perspectivas democráticas y autocráticas, en Oriente se desarrolló según el confucionismo la idea del líder como un ser erudito y benévolo, apoyado por una gran tradición de piedad filial. Como dice Sun Tzu en El arte de la guerra:

#### Lecciones de liderazgo

Según Colin Powell, muy pocas veces encontramos material que aporte algunas cosas a nuestros principios y criterios ya establecidos, sin embargo debemos reflexionar cada quien en nuestro nivel sobre

nuestro desempeño profesional que cada persona está obligada a realizar, debemos tener presente que para tener éxito tenemos que conocer algunas lecciones de liderazgo que nos serán de mucha utilidad en nuestra ámbito laboral.

1. Ser líder implica diferir con las ideologías de la mayoría ya que implica tener responsabilidad para argumentar y debatir para inspirar seguridad. Tener un buen liderazgo implica responsabilidad para el bienestar del grupo, por tal motivo algunas personas se enojaron por sus acciones y decisiones, querer ganarse la simpatía de todos es un signo de mediocridad.
2. Cuando sus subordinados dejen de presentarle sus problemas, ese día ha dejado de ser su líder. le han perdido la confianza para que los pueda ayudar o piensan que a usted ya no les importa. Los líderes verdaderos se muestran accesibles y se ponen a su disposición.
3. Procure retar a los profesionales, no tenga miedo. Debe aprender de los profesionales, búsquelos como sus socios, obsérvelos detenidamente.
4. El liderazgo es solitario. Sea usted el presidente o gerente general de una gran empresa, director de un proyecto, la única responsabilidad es únicamente suya, aun cuando motive la participación de sus subalternos, la decisión que se tome únicamente será suya, aun cuando sean decisiones difíciles e inequívocas que influirán en el destino de la colectividad.

## LIDERAZGO PARA LA CALIDAD

Según Llorens y Fuentes (2005), “El Comité de Motivación de la Calidad de la Asociación Española para la Calidad (1987), describe un programa de calidad total, como una secuencia de actividades cuya finalidad es elevar el nivel de calidad global de todas las operaciones de una empresa”

En la etapa primera, se realizan actividades de organización y planificación, las cuales, se realizarán una única vez. Las actividades de análisis, prevención, mejora y seguimiento de la calidad total, deberán incorporarse de manera permanente al sistema de gestión de la empresa, a través de programas anuales, y así, crear conciencia y espíritu de mejora de la calidad de la empresa en los niveles más altos.

Las actividades de la dirección como planificación, organización y toma de decisiones sólo serán efectivas cuando el líder, motive y dirija a los empleados a la consecución de los objetivos.

El líder, es la persona capaz de influir en las actitudes, opiniones y acciones de los demás miembros de un colectivo, sin necesidad de estar dotado de autoridad formal.

Al líder, se le juzga y se le admira por su eficacia, atractivo y por su bondad.

Todos los expertos, destacan la importancia del líder como apoyo necesario para la mejora de la calidad, puesto que a través de su poder, y desde los niveles superiores, consigue un clima de cambio.

Según James (1997), Mintzberg y Pfeffer definen el poder como la capacidad de afectar al comportamiento de los demás.

Podemos distinguir dos tipos de poder:

- El poder legítimo, quien puede formar la base para el poder de recompensa, coercitivo e informativo (refleja la posición que ostenta un individuo en una organización).
- El poder basado en la experiencia, quien puede formar la base para el poder informativo y de referencia.

En una organización orientada a la calidad, el poder legítimo, se hará evidente cuando existan problemas en grupos disfuncionales.

Según Llorens y Fuentes (2005), los auténticos líderes, son quienes:

- Tienen una visión de su negocio y razón de ser
- Comunican su visión de negocio a través de la comunicación (reuniones de personal, hojas informativas, contacto con clientes y empleados), mostrando su compromiso con la calidad y premiando a los empleados héroes, que llevan cumplen las normas y objetivos del servicio.
- Son emprendedores, siempre buscan el cambio.
- Están obsesionados con la excelencia.

La calidad superior requiere un liderazgo inspirado a todos los niveles de la organización, con lo cual, se debe hacer llegar el mandato de calidad a los directivos medios, además de crear un clima organizativo que les aliente a ser líderes también.

Los directivos medios ofrecerán su apoyo y compromiso si están incluidos en la planificación del programa, análisis de progresos, compartir ideas e información.

Para Showalter y Mulholland (1992), el líder deberá:

- Reforzar la comunicación y cooperación entre grupos frente a solución de problemas
- Divulgar las lecciones aprendidas, tanto positivas como negativas para la organización.

La provisión de un liderazgo de apoyo, requiere:

- Identificar al personal clave e implicarlo en la toma de decisiones.
- Recomendar la utilización de un lenguaje simbólico
- Crear cultura de mejora continua, a través de recompensas y ánimos.
- Demostrar constancia del fin u objetivo que se pretende.

- Gestionar diferentes niveles de cambio para asegurar la unidad de trabajo u uniformidad.

Con ello, el líder organizador dirigirá a la organización hacia la rentabilidad y mayor productividad.

### **Rendimiento Académico**

El rendimiento académico se considera por la magnitud o escalas de las habilidades conforme se manifiestan, en forma considerativa, lo que un individuo ha alcanzado comprender como resultado de un encause del aprendizaje donde hubieron instrucciones y formación.

En la vida académica, destreza y energía no son similares; la energía del empeño no avala un logro, y la destreza comienza a recibir mayor trascendencia. Esto se debe a cierto contenido cognitivo que le ayuda al estudiante procesar una preparación mental de todo lo que implica tener conocimiento de su propia capacidad y empeño. Así el esfuerzo puede convertirse en un dilema y en un desafío para los estudiantes, ya que éstos deben empeñarse para evitar la censura del docente, pero no al extremo, porque en caso de frustrarse, sufren un sentimiento de menosprecio e incompetencia. Dado que una situación de frustración pone en duda su capacidad, es decir, se sienten desmoralizados, algunos estudiantes para evitar este riesgo, emplean ciertas estrategias como la excusa. Algunos de los indicadores es que pueden tener una intervención imperceptible en el aula, demorar la realización de una tarea, no muestran preocupación de realizar la tarea, el sobre esfuerzo, el copiar en los exámenes y el desinterés por tareas muy difíciles. El empleo de estas estrategias genera como resultado una avería en el aprendizaje.

## **1. ALGUNAS VARIABLES RELACIONADAS CON EL RENDIMIENTO Y FRACASO ESCOLAR.**

Una de las medidas fundamentales en el proceso de enseñanza aprendizaje lo forma el rendimiento académico del estudiante. Cuando se trata de evaluar el rendimiento académico y cómo perfeccionarlo, se examinan los agentes que logran afectar en él, se estiman, factores como sociales, económicos, los programas de estudio, los procedimientos de enseñanza utilizados, la enseñanza personalizada, los contenidos anteriores que tienen los alumnos, la escala de inteligencia formal de los mismos.

Muchas veces se puede tener una óptima competencia mental y unas buenas destrezas y contra todo esto no están consiguiendo un rendimiento apropiado o meritorio, ante la alternativa y con la apariencia de que el rendimiento académico es un suceso multifactorial es como se asume su concepción. La diversidad del rendimiento académico comienza desde su noción, en ocasiones se le denomina como aptitud escolar, desempeño académico o rendimiento escolar, por consiguiente las diferencias de concepto sólo se explican por cuestiones semánticas, ya que generalmente, en los textos. La vida escolar y la experiencia docente, están relacionados como sinónimos.

La medición de los productos alcanzados por los estudiantes no se logra por sí misma todos los modelos necesarios para la ejecución consignada al progreso de la aptitud educativa. Si se pretende conceptualizar el rendimiento académico se tiene que considerar la evolución personal del alumno sino también la forma como es influenciado por el grupo de compañeros, el salón de clases o el mismo ambiente e infraestructura educativa.



Varios factores del rendimiento como: las perspectivas y el género hacen referencia a que se requiere saber acerca de qué variables quebrantan o exponen el nivel de repartimiento de los aprendizajes, el producto de la investigación plantea que: “las expectativas de los grupos familiares, los educadores y los mismos estudiantes en concordancia a los beneficios en el aprendizaje descubren interés al resultado de un ligado de arbitrariedades, posiciones y comportamientos que logran ser provechosos o perjudicial en la actividad académica.

Una de las variables recurrentemente respetadas por los estudiosos para acercarse al rendimiento académico son: las notas o el promedio escolar; por ello que a la fecha existen saberes que intenten medir algunos indicadores que garanticen y autoricen éste juicio importante como “profético” del rendimiento académico.

La evaluación educativa, las notas del estudiante y ahora el factor intelectual. Son variables que actúan en relación al rendimiento académico, en donde se expresa que la inteligencia del ser humano no es una objetividad libremente reconocible, es un estimulante aprovechado para valorar, manifestar algunas desigualdades en el comportamiento de los seres humanos: así como logros / frustraciones académicas, formas de integrarse con los demás, planeamientos de vida, desarrollar el talento, calificaciones educativas.

Tal es así que frente al fracaso escolar surgió un esquema de contestaciones extraordinarias. Los descubrimientos se batallaron a la intemperie de los valores sociales y culturales, las cosas peculiares educativas en diversas naciones o zona de proveniencia del estudiante. A lo largo de las diversas averiguaciones la investigación del rendimiento académico presenta una notable variedad de surcos de estudio, lo que va a permitir entender su complicación y trascendencia dentro del acto educativo. Con el único fin de vivenciar

la naturaleza multifactorial del acontecimiento del estudio y de donde fueron seleccionados tres factores: la motivación educativa, el autocontrol del estudiante y las habilidades sociales personales de cada alumno, las que de acuerdo con la perspectiva de la educación hallan vínculo significativo con el rendimiento académico y la forma en que pueden ser examinados en las escalas educativas con el propósito de valorar sus alcances en el rendimiento educativo.

1. La motivación educativa es un transcurso frecuente por el cual se forma y rige un comportamiento hacia el conseguir un objetivo. “Este juicio incluye diferentes aspectos cognitivos y afectivos: cognitivas, habilidades de pensamiento y comportamientos instrumentales; afectivas, como la autovaloración, auto concepto, etc.

Una motivación es algo que interesa o desalienta el comportamiento la propuesta de una nota sobresaliente es un reforzador, obtener la nota satisfactoria es un premio. El punto de vista humanista destaca fuentes esenciales de motivación como las necesidades del ser humano tiene de “auto realización” (Maslow).

Esta teoría tiene en habitual es la creencia de que los seres humanos están encausados de modo eterno por la necesidad congénita de utilizar su potencial. Por ello se dice desde el enfoque humanista, motivar a los alumnos involucra avivar sus recursos internos, el sentido de competencia, autoestima, autonomía y realización.

Establecido que las teorías del aprendizaje social son uniones de los diseños de conducta y cognición. Así como cognoscitivo. Existen varias definiciones de la estimulación de influencia del aprendizaje social pueden determinar cómo perspectiva de valor teórico, en un aporte cognoscitivo social, se hace referencia que la motivación es

el producto de dos fuerzas, la expectativa del individuo de lograr sus objetivos y el valor de ese objetivo para él mismo.

2. El autocontrol Las teorías de derecho del aprendizaje dependen el locus de control , es decir, el lugar de control en donde la persona ubica el inicio de los productos, con el éxito escolar., si el éxito o fracaso se imputa a causas internas, el éxito genera orgullo, crece la autoestima y se generan esperanzas contentas sobre el futuro. Si el origen del éxito o fracaso son percibidas como externas, la persona se visualizará ` dichosa ´ por su buena suerte. En este caso, el ser humano no toma el control o la intervención en los productos de su tarea y cree que es la suerte la que determina lo que sucede.

### **Formas que atraen el bajo aprovechamiento en el rendimiento académico**

- 1) **Aspecto Familiar.-** en el entorno de la familia, en la que ocurren sucesos dentro del entorno del estudiante. Asimismo abarca situaciones que involucran la comunicación y la relación entre los integrantes de la familia con el estudiante. Tales como enfermedades, problemas y divorcios.

“Los estudiantes, según ellos son más independientes que antes pero no, son más dependientes. Ante una situación en el entorno familiar altera su equilibrio . Por ejemplo si una pareja existe malestar, problemas entre familias, puede haber un divorcio o en todo caso siguen juntos pero no se llevan bien, el impacto para el estudiante es perturbador. Una investigación menciona que los estudiantes que tienen padres divorciados muestran un bajo rendimiento escolar antes de que suceda el divorcio.

- 2) **Aspecto Social.-** consiste a los valores, actitudes y normas que son compartidas por el entorno de la sociedad en la que vive el estudiante como una regla de acciones que son propias de él. Las diferentes

culturas, influyen en la forma en la que viven, la manera cómo piensan y se comportan.

La dependencia y estabilidad muestran que los estudiantes están básicamente implicados con su autoestima. Si un escolar no puede socializar con un grupo de estudiantes es probable que tenga una muy baja autoestima y se sentirá menos y puede relacionarse con la delincuencia, la depresión y las drogas. La adolescencia abarca un momento en el que el estrés llega a surgir entre las relaciones ya que el estudiante se ve orientado para que dependan de ellos su vida personal. Asimismo, es como un vínculo vicioso que desagrada su concepto sobre sí mismo ante la mala relación con su entorno, la cual afectaría en un futuro.

- 3) **Vida Personal.**- implica la personalidad de cada estudiante la cual no evoluciona al mismo ritmo, y por consecuencia su comportamiento del alumno es inestable de sus objetivos e ideas. En este caso el estudiante esta inestable le falta control, cambia constantemente su humor, se siente inseguro, desconfía, rechaza cualquier tipo de mandato, etc.

“Al sentirse inestable su seguridad cambia y se vuelve más vulnerable ante otras personas. Puede ser lógico que el individuo necesite estabilidad, que confíe en su medio ambiente como en su cuerpo y así puede ganar la confianza de otras personas. Su vida mental del estudiante debe ser positiva de saber desempeñarse en todos los problemas que se presenten. . Esto da como resultado que se sienten mejores y explorar hasta donde uno puede llegar logrando conocer sus límites.

Actúan por impulso y su rendimiento se deteriora, por ello no tienen un buen aprendizaje y lo quieren todo en el momento oportuno. Pretenden que con la droga llamen la atención de los padres, pero es una mala situación que los pone en contra de los padres.

**Disgustos en el Comportamiento.**-“se refiere al mal comportamiento y problemas con la autoridad y la violación de reglas en el centro de estudios.

Si bien es cierto un grupo de estudiantes influyen mucho en la conducta del alumno y pueden que sean más violentos, lo que lleva que sean violentos y se conviertan en delincuentes debido al mal entorno donde se rodean.

El estudiante ejecuta meten malas conductas por diferentes motivos. asimismo, pueden meterse en circunstancias problemáticas y no se dan cuenta de los peligros que le pueden ocasionar , ya sea porque no cuenta con información apropiada, los padres advierten a sus hijos pero casi no siempre estos lo escuchan y opte por ignorarlos, porque está influido en el entorno de sus compañeros.

### **DEBER DE LA FAMILIA EN CUANTO AL RENDIMIENTO ACADEMICO**

- a) En su entorno familiar se desata la convivencia y las buenas costumbres y conformación de padres e hijos, y el seguimiento positivo que brindan a sus hijos para que realizan sus tareas académicas, etc.
- b) Familia y escuela, está relacionada por la relación que existe entre la institución y los padres, entre la comunicación de padres y docentes, el apoyo de profesores profesionalmente y las actividades escolares que realiza la institución. el compromiso que recae sobre la familia debe incluir deberes de forma responsable, preocuparse por actividades educativas de sus hijos y dedicarle tiempo al proceso y

optar por un buen ambiente donde el alumno adquiera sus conocimientos al estudiar”.

- c) El rendimiento declive de la escuela está se ha convirtiendo en un problema que preocupa, en los años anteriores. Al investigar las posibles causas de que el adolescente no pueda conseguir lo que el espera, no se puede optar por otros factores académicos docente-estudiante, habilidades del profesor, gestión de la institución , sino que se debe hacer un análisis de otro factores que afecten al alumno, ya que pueden ser factores tanto personales como actitudes, inteligencia , personalidad, motivación, como característica del área donde avita el adolescente y factores familiares de nivel económico, clima , estructura. Asimismo, el rendimiento académico de los estudiantes son el resultado de la interacción dadas de los recursos que aporta la familia a la educación de los estudiantes y a la ves lo que aporta la institución, es importante dejar claro que la contribución de ambas partes es diferente, mientras que el entorno social de la familia contribuye a la formación integral de actitudes, fomenta la personalidad positiva y estimula las atribuciones de la escuela y de gran esfuerzo.

## **2.5. Tipo y diseño de investigación**

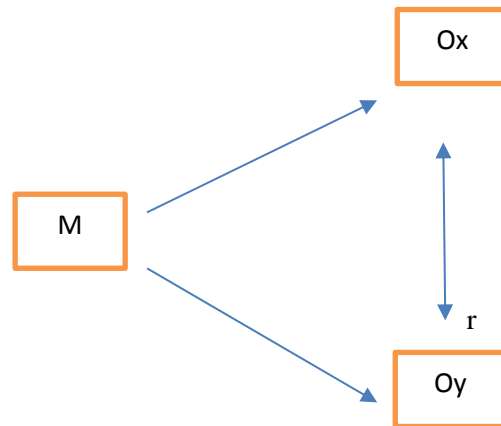
### **Tipo de estudio**

La presente investigación es Descriptiva Correlacional, pues se pretende explicar y demostrar la relación existente entre la liderazgo y el rendimiento académico y su repercusión como factor determinante para la formación y el desarrollo de las habilidades de la persona como aspecto para desenvolverse adecuadamente en su contexto psico socio familiar.

Se trata de una investigación cualitativa – transversal, orientada a la aplicación, pues el estudio de esta investigación describe mediante teorías la relación existente estas dos variables.

## Diseño de Estudio

El diseño que enmarca la investigación es el diseño correlacional simple.



### ***Dónde:***

**M:** estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Piura

**Ox:** Liderazgo

**Oy:** Rendimiento académico.

### **2.6. Población:**

La población está conformada por la totalidad de los alumnos del nivel secundario es decir 110 alumnos.

### **Muestra:**

La muestra lo conforman los 30 alumnos de cuarto año A y B.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Liderazgo</b>	Evans y Lindsay (2008) afirman que liderazgo es la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas provocando una actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes.	Puntaje obtenido a través del Cuestionario del liderazgo, con respecto a las dimensiones: Motivador, negociador, proponentor, visionario, asertivo, sensible, comunicativo, coraje, confianza, delegador, inspirador, competitivo y carismático.	Motivador Negociador Proponentor Visionario Asertivo Sensibilidad Comunicativo Coraje Confianza Delegador Inspirador Competitivo Carismatico	Alto Medio bajo	ordinal



Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Rendimiento Académico</b>	<p>El rendimiento académico:</p> <p><b>Autor:</b> Edel Navarro, Rubén</p> <p>Describe una perspectiva en tres vertientes acerca del fenómeno del rendimiento académico, desde su conceptualización hasta las experiencias de algunos países Iberoamericanos en materia de programas compensatorios para su desarrollo.</p>	<p>Rendimiento Académico es la variable que nos va a permitir medir los logros alcanzados en los alumnos hace referencia a aquello que es perteneciente o relativo al estudiante o a la escuela. Por lo tanto, la deserción escolar es un concepto que se utiliza para referirse a aquellos alumnos que asisten y cumplen y se vinculan quedan con el sistema educativo.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ordinal
			Inicio	<p>Cuando el estudiante está empezando a desarrollar aprendizajes previstos o evidencia dificultades para el desarrollo de estos y necesitan mayor tiempo de acompañamiento e intervención del docente con su ritmo y estilo de aprendizaje.</p>	Ordinal
			Proceso	<p>Cuando el estudiante está camino de lograr los aprendizajes previstos, para lo cual requiere acompañamiento durante un tiempo razonable para lograrlo.</p>	Ordinal

			Logro previsto	Cuando el estudiante evidencia el logro de los aprendizajes previstos en el tiempo programado.	
			Logro destacado	Cuando el estudiante evidencia el logro de los aprendizajes previstos demostrando incluso un manejo solvente muy satisfactorio en todas las tareas propuestas.	ordinal

## II.- RESULTADOS

- Determinar el nivel del liderazgo en el área de educación para el trabajo en estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Piura 2018.

LIDERAZGO (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NIVEL BAJO	10	33,3	33,3
	NIVEL MEDIO	11	36,7	70,0
	NIVEL ALTO	9	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Interpretación:

El 36,7% (11) de los estudiantes tienen un nivel medio en su liderazgo, 33,3% (10) de los estudiantes tienen un nivel bajo de liderazgo y un 30% (09) de los estudiantes tienen un nivel alto en su liderazgo.

- Determinar el nivel del rendimiento académico en el área de educación para el trabajo en estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Piura 2018.

RENDIMIENTO ACADEMICO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INICIO	14	46,7	46,7
	PROCESO	10	33,3	80,0
	LOGRADO	3	10,0	90,0
	LOGRO DESTACADO	3	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Interpretación:

El 46,7% (14) de los estudiantes tienen un nivel de inicio en su aprendizaje y un 10% (03) de los estudiantes tienen un nivel de logro destacado.

- Determinar la relación entre el liderazgo y el rendimiento académico en el área de educación para el trabajo en estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Piura 2018.

**Tabla de contingencia LIDERAZGO (agrupado) \* RENDIMIENTO ACADEMICO**

			RENDIMIENTO ACADEMICO				Total
			INICIO	PROCESO	LOGRADO	LOGRO DESTACADO	
LIDERAZGO (agrupado)	NIVEL BAJO	Recuento	6	2	2	0	10
		% del total	20,0%	6,7%	6,7%	0,0%	33,3%
	NIVEL MEDIO	Recuento	4	5	1	1	11
		% del total	13,3%	16,7%	3,3%	3,3%	36,7%
	NIVEL ALTO	Recuento	4	3	0	2	9
		% del total	13,3%	10,0%	0,0%	6,7%	30,0%
Total		Recuento	14	10	3	3	30
		% del total	46,7%	33,3%	10,0%	10,0%	100,0%

Interpretación: el 20,0% (06) de los estudiantes tienen un nivel bajo en su liderazgo y un nivel de inicio en su rendimiento académico, mientras que el 3,3% (01) de los estudiantes tienen un nivel medio en su liderazgo y un nivel de logro destacado en su rendimiento académico.

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,922 <sup>a</sup>	6	,012
Razón de verosimilitudes	7,273	6	,296
Asociación lineal por lineal	,798	1	,372
N de casos válidos	30		

### III.- Conclusiones y recomendaciones

## **Conclusiones**

- ✓ Se concluye que en los estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores. Ayabaca- Piura, existe un bajo nivel de liderazgo en su aula, lo que se traduce en una ausencia de autonomía, motivación.
- ✓ Se concluye que en los estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores. Ayabaca- Piura, existe un alto porcentaje de alumnos que se encuentra en un aprendizaje en inicio.
- ✓ Se concluye que existe una relación significativa entre las variables de liderazgo y rendimiento académico en los estudiantes de cuarto año de educación secundaria de la IE Lizardo Montero Flores Ayabaca- Piura

## **Recomendaciones**

- ✓ Fortalecer el liderazgo en los alumnos dados que las actitudes ,valores, metas, comportamientos que evidencian, constituyen un factor muy importante en el desempeño de los alumnos que están en constante convivencia, asimismo reciban talleres sobre liderazgo.
- ✓ Es necesario informar a la comunidad educativas :Directores, docentes , alumnos y padres de familia de la institución educativa Lizardo Montero Flores, sobre el problema del bullying , sus causas , efectos, los indicadores para detectarlos y la forma de prevenirlos.
- ✓ Realizar actividades con los padres de familia de los alumnos de la institución educativa a través de escuelas para padres, charlas sobre incrementar la confianza en sí mismo .
- ✓ Se debe fomentar la integración y el cultivo de los valores entre los escolares de la institución educativa mediante la realización de charlas, programas educativos, apoyo psicológico. La presencia de los padres de familia es fundamental y su participación y comunicación con tutores es básica.

- ✓ Realizar estudios longitudinales sobre liderazgo y mejorar relaciones interpersonales entre compañero de la institución

#### **IV.- Referencias bibliográficas.**

- “Violencia familiar. Una Mirada interdisciplinaria sobre un grave problema familiar.” Corsi, J., Paidós, 1994.
- JIMENEZ MUNIAIN, S. (2006). Cuestión de confianza: más allá de la inteligencia emocional. ESIC Editorial, Madrid.
- FUKUYAMA, F. (1998). La confianza (Trust). Ediciones B, Barcelona.
- Castro Kikuchi, Jorge (1975). Sociedad, Familia y Educación. Lambayeque – Perú. Fondo Editorial FASCHE. 1995.
- “Agresión. Causas, consecuencias y control”, Berkowitz, L. Biblioteca de Psicología, Desclée De Browser, 1996.
- BRISEBOIS, R. Sobre la confianza. Cuadernos empresa y humanismo. Instituto
- Smith, Ronald Sarason Irwing, Sarason Barbara, (1984). Psicología Fronteras de la conducta. México. Segunda Edición. Editorial HARLA.
- Sobrado, L. (1990). Intervención psicopedagógica e intervención educativa. Barcelona: P.P.U.

#### **ANEXOS**

##### **Cuestionario sobre los estilos de liderazgo**

El presente cuestionario tiene como objetivo: “valorar los estilos de liderazgo, para determinar su contribución al desempeño de la escuela” motivo por el cual me dirijo a usted de la manera más atenta, para solicitar su apoyo con respuestas veraces y objetivas al mismo. Las respuestas que usted brinde serán totalmente anónimas y sin otros fines más que para el de investigación, agradezco sinceramente su amable colaboración, así como sus valiosas experiencias obtenidas en su trayectoria académica administrativa.

Estilos de liderazgo en el centro de estudios. Instrucciones: Después de leer cada enunciado marque con una X la respuesta que más se apropie a su situación.

### **MOTIVADOR**

1.- ¿ concreta lo que te propones?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

2.- ¿Qué tan persistente eres en las acciones escolares que desempeña?

Muchas veces ( ) Pocas veces ( ) Nada ( )

3.- ¿En qué situaciones te impulsa a realizar sus actividades escolares?

Muy problemática ( ) Problemáticas ( ) Poco problemáticas ( ) Nada problemáticas ( )

4.- ¿ Das sugerencias para realizar adecuadamente tu trabajo?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

5.- ¿Te orientan el desarrollo de tus actividades?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

6.- ¿Te muestras con energía durante el ejercicio de sus actividades?

Si ( ) No ( ) A veces ( ) Muchas veces ( )

### **NEGOCIADOR**

7.- ¿Te brindan ideas nuevas para mejorar tu labor?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

8.- ¿Te ayudan a solucionar conflictos de tipo laboral?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

9.- ¿Te ayudan a proponer alternativas para la resolución de conflictos?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

10.- ¿Se comenta con tus compañeros de clase sobre las actividades cotidianas de clase?

Muchas veces ( ) Pocas veces ( ) Nada ( )

11.- ¿Cómo eres con tus compañeros de clase ?

Muy amable ( ) Amable ( ) Poco amable ( )

### **PROPONEDOR**

12.- ¿Propones ideas frescas y nuevas?

Muchas veces ( ) Pocas veces ( ) Nada ( )

13.- ¿Cómo estudiante aportas ideas nuevas?

Muchas veces ( ) Pocas veces ( ) Nada ( )

### **VISIONARIO**

14.- ¿ Realizas innovaciones a procesos escolares?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

15.- ¿ comparte tus ideas a tu equipo de trabajo?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

16.- ¿con qué frecuencia realiza movimientos en las funciones que te asignan en el trabajo de equipo ?

Muchas veces ( ) Pocas veces ( ) Nada ( )

### **ASERTIVO**

17.- ¿Te comunica con sus compañeros adecuadamente?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

18.- ¿Te dirige con respeto a tus compañeros de clases?

Muchas veces ( ) Pocas veces ( ) Nada ( )

19.- ¿Tus compañeros de clases con qué frecuencia se dirige con respeto a usted?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

### **SENSIBILIDAD**

20.- ¿Está pendiente de cómo se sienten sus compañeros de clase en el trabajo?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

21.- ¿ muestras interés por su estado de salud de tus compañeros de clases en el trabajo en equipo?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

22.- ¿El monitor de equipo se muestra amigable al comentarle alguna situación sobre el trabajo dejado por el docente conflictiva? Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

### **COMUNICATIVO**

23.- ¿Das más opciones para tratar una vicisitud escolar?



Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

24.- ¿Te comunica con tus compañeros de clase de manera sencilla, respetuosa y asertiva?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

### **CORAJE**

25.- ¿qué grado de congruencia tienes tu como estudiante entre lo que hace lo que dice?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

26.- ¿Tu trabajas en las proposiciones y comentarios que mencionas?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

### **CONFIANZA**

27.- ¿Tus compañeros de clase creen en usted como una persona responsable?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

### **DELEGADOR**

28.- ¿Tú delega el trabajo que tu puede hacer?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

### **INSPIRADOR**

29.- ¿tu apoya y le da palabras de ánimo a tus compañeros de clase?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

### **COMPETITIVO**

30.- ¿Tu considera que tiene la capacidad de trabajar con un alto grado de calidad?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

### **CARISMÁTICO**

31.- ¿Usted confía en sus compañeros de clase?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

32.- ¿Qué grado de confianza le tiene a sus compañeros de clase ?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

33.- ¿Usted escucha a sus compañeros de clase ?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

35.- ¿le brinda seguridad en el aula a tus compañeros de clase durante el trabajo?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

ALUMNOS		EDUCACIÓN POR EL TRABAJO									PROMEDIO FINAL DE CTA	NIVEL LOGRO ANUAL
N° ORD	SEXO	Gestión de procesos			Ejecución de procesos			.- Comprensión y aplicación de tecnologías				
		IT	IIT	PT	IT	IIT	PT	IT	IIT	PT		
01		10	09	10	08	10	09	09	10	09	10	inicio
02		09	10	10	09	08	09	08	09	09	09	inicio
03		11	12	12	10	11	11	13	13	13	12	Proceso
04		11	11	11	08	11	10	12	12	12	11	Proceso
05		13	11	12	10	10	10	09	09	09	10	inicio
06		18	17	18	18	18	18	18	17	18	18	Logro Destacado
07		11	12	12	12	12	12	09	10	10	11	Proceso
08		13	11	12	10	10	10	09	09	09	10	inicio
09		07	08	08	11	11	11	12	11	12	10	inicio
10		14	15	15	16	14	15	15	15	15	15	Logrado
11		12	12	12	10	13	12	10	10	10	11	Proceso
12		11	11	11	08	12	10	09	09	09	10	inicio
13		11	13	12	10	10	10	09	09	09	10	inicio
14		10	08	09	09	12	11	10	09	10	10	inicio
15		11	10	11	10	11	11	08	10	09	10	inicio
16		13	14	14	15	15	15	15	14	15	15	Logrado
17		11	09	10	11	10	11	10	11	11	11	Proceso
18		13	14	14	15	15	15	13	16	15	15	Logrado
19		12	08	10	10	12	11	08	10	09	10	inicio
20		09	10	10	11	10	11	10	11	11	11	Proceso
21		10	12	11	09	08	09	11	11	11	10	inicio
22		18	19	19	18	17	18	18	19	19	19	Logro Destacado

<b>23</b>		<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>09</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>Proceso</b>
<b>24</b>		<b>12</b>	<b>08</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>08</b>	<b>10</b>	<b>09</b>	<b>10</b>	<b>inicio</b>
<b>25</b>		<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>Proceso</b>
<b>26</b>		<b>17</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>Logro Destacado</b>
<b>27</b>		<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>08</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>Proceso</b>
<b>28</b>		<b>13</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>09</b>	<b>09</b>	<b>09</b>	<b>10</b>	<b>inicio</b>
<b>29</b>		<b>12</b>	<b>08</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>08</b>	<b>10</b>	<b>09</b>	<b>10</b>	<b>inicio</b>
<b>30</b>		<b>09</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>Proceso</b>



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Máximo Javier Zevallos Vílchez .con DNI N° 03839229 Mg (a) en Dirección de empresas .N° ANR: A1356000 de profesión Ingeniero Industrial –Lic. Educación secundaria desempeñándome actualmente como .docente en el área de investigación en la Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario “**LIDERAZGO Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DEL ÁREA DE EPT , DE LOS ESTUDIANTES DEL CUARTO AÑO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIZARDO MONTERO FLORES AYABACA-PIURA ”**


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

Cuestionario de liderazgo	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1.Claridad				X	
2.Objetividad				X	
3.Actualidad				X	
4.Organización				X	
5.Suficiencia				X	
6.Intencionalidad				X	
7.Consistencia				X	
8.Coherencia				X	
9.Metodología				x	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los. 10 días del mes de diciembre del dos mil dieciocho.

Magister(a) : Máximo Zevallos Vílchez  
DNI : 03839229  
Especialidad : Lic.MBA Matemática y Física  
E-mail : maxzevallosv\_01@hotmail.com

11504

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F04-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **MAXIMO JAVIER ZEVALLOS VILCHEZ**, docente revisor del trabajo investigación de la Universidad César Vallejo Piura, titulado " **LIDERAZGO Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DEL ÁREA DE EPT , DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO AÑO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIZARDO MONTERO AYABACA-PIURA**", del estudiante **CANGO VALLE NORMA** , he constatado que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 27 de diciembre de 2018



Mg. MAXIMO JAVIER ZEVALLOS VILCHEZ

DNI: 03839229



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo Norma Congo Valle..... identificado con DNI N° 44487313..  
egresado de la Escuela Profesional de Educación Secundaria - PCP..  
de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ), No autorizo (  ) la divulgación y  
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
"Liderazgo y rendimiento académico de los estudiantes del 4to grado de secundaria, en el área de EPT, en la  
I.E. Ricardo Montero de Ayabaca - Piura"; en el Repositorio Institucional de la UCV  
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley  
sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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

FIRMA

DNI: 44487313.....

FECHA: 15 de Diciembre del 2018....

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



**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  
**PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA Y TITULACIÓN**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**CANGO VALLE, NORMA**

INFORME TITULADO:

**LIDERAZGO Y RENDIMIENTO DEL ÁREA DE EPT DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO AÑO DE SECUNDARIA  
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIZARDO MONTERO AYABACA - PIURA**

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

**BACHILLER EN EDUCACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: 07 de enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: Dieciséis (16)



Mg. Carmen Isaura Díaz Álvarez  
Coordinadora del Programa de Complementación Pedagógica  
UCV- Piura