

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE EDUCACION Y**  
**HUMANIDADES**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACION SECUNDARIA**



**Estilo de liderazgo de la directora del Centro Rural de  
Formación en Alternancia Las Capullanas, Cura Mori  
2017.**

**Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en  
Educación Secundaria en la especialidad de Educación para el Trabajo**

**Autor**

**Torres Espinoza, Roxana Elizabeth**

**Asesor ( 0000-0001 – 7067-9475 )**

**Valdivieso Zapata, Clorinda**

**Chimbote – Perú**

**2022**

### Palabras clave

<b>Tema</b>	Estilo de Liderazgo
<b>Especialidad</b>	Educación

### Keywords

<b>Theme</b>	Leadership
<b>Specialty</b>	Education

### LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

<b>Líneas de investigación</b>	<b>Área</b>	<b>Sub área</b>	<b>Disciplina</b>
Teoría y métodos educativos	5. Ciencias sociales	5.3. Ciencias de la educación	Educación General

## **Título**

**Estilo de liderazgo de la Directora del Centro Rural de Formación en  
Alternancia Las Capullanas, Cura Mori 2017.**

**Leadership style of the Director of the Las Capullanas Rural Alternation  
Training Center, Cura Mori 2017.**

## Resumen

Esta investigación tuvo la intención de describir el estilo de liderazgo ejercido por la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori, trabajando con un diseño no experimental transversal descriptivo. Se recogió información de 30 docentes a través de un cuestionario estructurado de 20 preguntas. Entre los resultados encontramos que en promedio en un 93.33% la directora de la institución antes mencionada ejerce el estilo de liderazgo autocrático y en promedio en un 70.00% aplica el estilo de liderazgo anárquico; por otro lado, en promedio en un 16.67% se desarrolla el estilo de liderazgo democrático y en promedio en un 20.00% la directora ejerce el estilo de liderazgo pedagógico; En conclusión, la directora ejerce un estilo de liderazgo autocrático. Dentro de lo que se propone es que la dirección debe implementar un plan de capacitaciones a todo el personal directivo con el propósito de aplicar herramientas de gestión efectiva al mejor desarrollo del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori.

## **Abstract**

This research was intended to describe the leadership style exercised by the director of the Rural Training Center in Alternation "Las Capullanas" Cura Mori, working with a descriptive non-experimental transversal design. Information was collected from 30 teachers through a structured questionnaire of 20 questions. Among the results we find that on average 93.33% the director of the aforementioned institution exercises the autocratic leadership style and on average 70.00% applies the anarchic leadership style; on the other hand, on an average of 16.67% the democratic leadership style is developed and on an average of 20.00% the director exercises the pedagogical leadership style; In conclusion, the director exercises an autocratic leadership style. Within what is proposed is that the management must implement a training plan for all management personnel in order to apply effective management tools to the better development of the Rural Training Center in Alternance "Las Capullanas" Cura Mori.

## Índice

Palabras clave.....	i
Título .....	ii
Resumen .....	iii
Abstract.....	iv
Índice de figuras .....	vi
Índice de Tablas .....	vii
1. Introducción .....	0
1.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	0
1.2. Justificación de la investigación .....	14
1.3. Problema.....	15
1.4. Conceptuación y operacionalización de variables .....	15
1.4.1. Definición conceptual de las variables.....	15
1.4.2. Operacionalización de las variables.....	18
1.5. Hipótesis general.....	18
1.6. Objetivos.....	19
1.6.1. Objetivo general.....	19
2. Metodología.....	20
2.1. Tipo y diseño de investigación: .....	20
2.2. Población .....	20
2.3. Técnicas e instrumentos de investigación: .....	21
2.4. Validez y confiabilidad del instrumento.....	21
3. Resultados .....	22
3.1. Procesamiento y análisis de la información.....	22
3.2. Resultados.....	22
4. Análisis y discusión .....	42
5. Conclusiones y recomendaciones.....	46
5.1. Conclusiones.....	46
5.2. Recomendaciones.....	46
AGRADECIMIENTOS.....	48
Bibliografía .....	
ANEXOS .....	50

## Índice de figuras

Figura nº 1 Toma las decisiones la directora sola. ....	23
Figura nº 2 . La directora no permite la participación en grupo. ....	24
Figura nº 3 . La directora se adueña de la información de la institución.....	25
Figura nº 4 . La directora no delega responsabilidades. ....	26
Figura nº 5 . La directora tiene control sobre todo dentro del colegio .....	27
Figura nº 6 . La directora agradece la opinión de los docentes.....	28
Figura nº 7 . La directora trabaja en función de objetivos grupales.....	29
Figura nº 8 la directora ejerce una escucha activa teniendo en cuenta todas las opiniones de los docentes.....	30
Figura nº 9 . La directora promueve el diálogo entre los docentes de la institución..	31
Figura nº 10 . La directora promueve el diálogo entre los docentes de la institución. .....	32
Figura nº 11 . La directora evade las responsabilidades ante sus funciones.....	33
Figura nº 12 . La directora cumple su rol dentro de la institución. ....	34
Figura nº 13. Los objetivos de la institución dependen del grupo y no de la directora. .....	35
Figura nº 14 . Las actividades del colegio dependen de los docentes y no de la directora .....	36
Figura nº 15 . La directora evade el uso de poder que le otorga el cargo.....	37
Figura nº 16 . La directora le ayuda a adquirir conocimientos a todos docentes del colegio.....	37
Figura nº 17 la directora es una buena administradora.....	38
Figura nº 18 . La directora hace seguimiento al trabajo docente .....	39
Figura nº 19. La directora fomenta a que los docentes estén dispuestos al cambio como mejora necesaria.....	40
Figura nº 20 . La directora es optimista en el desarrollo de las actividades de la institución.....	41

## Índice de Tablas

TABLA 1	21
TABLA 2	22
TABLA 3	23
TABLA 4	24
TABLA 5	25
TABLA 6	26
TABLA 7	28
TABLA 8	29
TABLA 9	30
TABLA 10	31
TABLA 11	31
TABLA 12	32
TABLA 13	33
TABLA 14	34
TABLA 15	35
TABLA 16	36
TABLA 17	37
TABLA 18	38
TABLA 19	38
TABLA 20	39
TABLA 21	40

## 1. Introducción

### 1.1. Antecedentes y fundamentación científica.

**Zarate D. (2011)** En esta investigación se hace un parangón entre docentes en relación al grado de conformidad del liderazgo directivo en las instituciones. Cabe mencionar, que se empleó la estrategia estadística de chi cuadrado, la cual se hizo para contrastar la hipótesis acorde a distribución de frecuencias observadas y esperadas. Verbigracia: liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primario. Dando como conclusión (27.13), el cual es alto. De igual forma la hermenéutica concluyente fue que los profesores no son capaces de contraponer al estilo de liderazgo que posee la premisa en donde el director posee la actitud de aceptar alguna instructiva o recomendación a pesar de diferir o no estar de acuerdo.

**Flores, Eddyta (2014)**, en su tesis de estudio de pregrado denominada: “El Estilo de Liderazgo de los directores de los Colegios Parroquiales de Piura”; y, cuyo objetivo primordial fue: señalar el estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de la ciudad de Piura. Fruto de esta investigación, se puede deducir que el liderazgo transformacional es superior que el instruccional. Verbigracia: en este estudio comparativo los profesores del Colegio “A”, plantean que un 73% el encargado de la dirección ejercen liderazgo transformacional. Además, en el colegio “B”, existe una porcentaje considerable del 66% de profesores que poseen dicho liderazgo. Empero, el estilo de Liderazgo, que está por debajo es el “No liderazgo” en fundamento de un 25.7% en el colegio “A”; y, un 29.3% en el colegio “B”. Finalmente, esta investigación es propositiva y promueve un fundamento epistemológico al liderazgo propugnado en las instituciones educativas.

**CHAMORRO, Diana (2005)**, esta tesis de nivel posgrado para obtener el grado de doctor en la Universidad Complutense de Madrid, que lleva como título: “Factores determinantes del estilo de liderazgo del director(a)” tuvo como objetivo primordial el de hacer un estudio analítico de variables en vínculo con los distintos estilos de liderazgo en el trabajo como su valoración de las teorías propuestas de dos

estilos de liderazgo: instruccional y transformacional. Denota dicha investigación una amplia información sobre la clasificación de los dos estilos de liderazgo.

Ahora bien, en este estudio comparativo se puede concluir que hay diferencias muy significativas sobre la percepción de los docentes en relación a los estilos de liderazgo transformacional en vínculo a la experiencia de antaño del anterior cargo. Es decir los profesores que tienen más de veinte años trabajando no perciben dicho liderazgo a diferencia de los docentes que son nuevos en el cargo. Dicha realidad es similar en relación al estilo instruccional.

**SERREPE S. Mirella del P. (2021)** en este trabajo se puede apreciar que en una empresa cualesquiera se debe desarrollar el nivel de liderazgo de las personas que tienen la responsabilidad de encaminar una empresa, en especial en coadyuvar y efectuar nuevas tareas, reflexionar sobre las vicisitudes o problemas presentados, promover la creatividad como el trabajo en equipo monitoreado; de esta forma se prolonga una atinada gestión de tareas como las responsabilidades esperadas. Y, de manera muy especial el consejo encaminado del líder o gestor a sus colaboradores para mejorar y brindar un servicio de calidad y óptimo. Sin duda alguna que en el aspecto interpersonal es vital para la promoción de resultado al interior de una empresa o institución educativa. Empero, el líder o responsable que promueve una correcta comunicación, delegación, trabajo en equipo y carisma desarrolla un buen liderazgo por ser un estilo democrático o empático y no autoritario o anárquico.

**PIZCOYA, Zayda (2020)**, en la investigación titulada: “Estilos de liderazgo en colaboradores de un grupo empresarial en la ciudad de Chiclayo”. En este estudio experimental se concluyó que el estilo de liderazgo racional alcanzó un 48% del total y un 36% en el estilo de liderazgo emotivo libre. Asimismo, se pudo valorar que existe un estilos de liderazgo en determinadas áreas de trabajo; administrativos, vigilancia, ventas y almacén denotan puntajes altos en el estilo de liderazgo racional; mientras que las áreas que pertenecen a lavado, electricista automotriz y tapicería se ubican en el estilo de liderazgo emotivo libre. Finalmente se hizo un estudio comparativo según estilos de liderazgo por sexo: y, evidentemente, existen similitudes por género, en

vista que alcanzaron porcentajes significativos y altos en relación al estilo de liderazgo racional como en vínculo al liderazgo emotivo libre.

**Ruiz G. (2011)** en este trabajo de investigación en la I.E “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte; describe que el liderazgo del gestor o director, determina de manera enfática; y, por lo tanto influye en el logro oportuno de lo planificado (eficacia), pero lo significativo es la prevalencia del estilo de la corriente propugnada por Erick Berne en su análisis transaccional: es decir prevalece y determina el liderazgo transformacional y transaccional. Por ende, la institución en mención emplea un liderazgo óptimo que promueve las habilidades sociales y el desarrollo trascendente de actividades propositivas al interior de la coexistencia humana de sus integrantes.

**GUEVARA, Ena (2021)** aporta en la investigación denominada: “Estilos de liderazgo de enfermeros en una UCI”. Propone y hace correcta hermenéutica al sostener que ejercer un estilo de liderazgo en el plano de ciencias de la salud (enfermería) es una responsabilidad muy sutil y a la vez compleja, en vista que se debe deber mucho cuidado como demostrar una alta calidad de responsabilidad en la tarea desplegada en favor de la diligencia de los pacientes; además verificar la gerencia de que todos los implementos funciones de manera correcta; y, ello es la eficacia como eficiencia de un servicio que se debe brindar con correcta autonomía en forma analógica a una correcta toma de decisiones.

## LIDERAZGO

Sharma R. (2020). En las épocas en que vivimos afrontamos diferentes desafíos, los cuales, dan apertura a reconocer que “los líderes presentan soluciones, ... , elegantemente los máximos en estos tiempos inciertos y turbulentos que vivimos” (SHARMA, 2020); en este prestigioso libro describe la postura epistemológica de una corriente del análisis transaccional y por ende motivacional para encaminar un trabajo muy sui géneris del liderazgo en la empresa; y, por consiguiente en la coexistencia personal de cada individuo. No se puede concebir a una ser pensante sólo como parte de una empresa, al contrario a un ser que pueda sumar en la resolución de situaciones que demuestren una resiliencia fortuita y objetiva que aporte de manera significativa para poder solucionar problemas y poder afrontarlos con resiliencia antes de enfrentar un problema, sin tener una mirada de oportunidades de feed back en la línea de aprovechar situaciones que repercuten en la felicidad de toda la familia.

**Valdés (2009).** En principio hay que destacar que toda entidad privada o estatal se necesita de un gestor capaz de encaminar procesos y estrategias en pro de ratificar metas organizacionales, debidamente consensuadas en grupo, pero bajo el liderazgo del director. Además, se debe motivar, una actitud intrínseca del desarrollo integral de todo el personal, capaz de reforzar acciones en beneficio del bien común como la performance de todo el colectivo. Sin duda alguna que en el plano deontológico se añora la satisfacción laboral de todo ser humano; y, más aún cuando se adecúan cambios dialécticos que ratifiquen la coexistencia, intersubjetividad, la mejora de los ritmos de estándares de rendimiento, la optimización de trabajar con una motivación que reemplace lo extrínseco; y, antes bien maximizar las metas que teleológicamente se deben incentivar en la misma organización educativa. Todo ello en mutua co relación del beneficio de y hacia los demás. Este pre concepto no es algo a priori, es algo estereotipado en favor de la premisa que promueva un correcto liderazgo con miras a la autonomía laboral de todos sus integrantes. Para denotar una sensibilidad de la búsqueda de la felicidad ante las coyunturas o vicisitudes que afronta el ser humano en su vida peculiar o intercultural.

✓ **Concepto de liderazgo**

**Ivancevich (2009)**, plantea que en toda empresa u organización, se debe enfatizar el logro de la eficiencia, el cual es un elemento vital y tácito para el consenso real de lo que se planifica y valorar los ideales previstos. Esto es necesario en concordancia con el ideario de lo significativo o de añorar la excelencia esperada como figura esencial de la ontología planificada de una empresa educativa. Por esta razón la organización promueve planificación y desplaza otros elementos favorables de cada sujeto cognoscentes capaz de obrar mediante un efecto de cristalizar las metas mancomunadas en donde todos han intervenido de manera disciplinada, viendo a la eficiencia como una oportunidad de vida y de desarrollo de acciones de todos sus integrantes.

**Cornejo (2000)** Promotor y líder es que el difunde acciones en favor del éxito total de una empresa. La perspectiva económica combina ámbitos educativos; y, por ello es desde esta mirada que se combinan éxito, resiliencia, empatía, trabajo en equipo, democracia y otras categorías del factor humano para lograr un estilo de vida que le lleve a la realización personal como institucional, esta alternancia nace también de una necesidad y diversas vicisitudes que a larga serán empleadas como oportunidades para el verdadero cambio duradero y éxito trascendente. “Los líderes que han triunfado aprendieron a reabsorberse a sí mismos”. (CORNEJO, 2002), el autoconocimiento y la mirada hacia su interior nos lleva a ser empáticos con nosotros mismos; y, además, ser resilientes para buscar un autocontrol y una inteligencia emocional fructífera, tanto en el orden personal y coexistente.

**Platón (2000)** Desde la óptica filosófica social, toda ciudad es una asociación; y, por ende toda conformación se une por un interés, motivo o beneficio. Esta premisa engloba el bien común, ahora bien, “el que gobierna el hombre, es superior al que gobierna al animal, porque la obra realizada por criatura más perfecta alcanza mayor perfección”. (PLATON, 2000) palabras sabias que demanda una hermenéutica para afirmar que es el filósofo, el que mira más allá y determina la sapiencia en otro ser. No es un pecado afirmar que quien debe gobernar es una persona culta, preparada e idónea en un campo determinado, nadie

da lo que no posee, un principio tácito de la filosofía y que vincula a la política para encaminar y ratificar el bien colectivo. Además, obviamente lograr la influencia y determinación hacia los demás ayuda a involucrar el destino y el desarrollo sostenible de cualquier empresa. Un seguidor, también se debe dejar influenciar por un maestro o líder, determinando convicción y autonomía para la añorada perfección a costa de una comunicación bidireccional constructiva.

Por esta razón en este fundamento epistémico, el concepto de liderazgo también ha evolucionado en posturas y teorías peculiares:

- Liderazgo. Rol y proceso: una entidad, no puede buscar un desarrollo sino imbrica la tipología rol – proceso, que no sólo hay una relación del líder o jefe y un seguidor, sino también en la interacción de la cabeza y el cuerpo para poder tener una mirada holística e integral. Este paradigma es ontológicamente afirmativo para cubrir el desarrollo y una metacognición productiva empresarial y social.
- Debemos valorar el concepto de proceso; empero, “el deseo de sentirse importante es una de las principales diferencias que distingue a los hombres de los animales" (CARNEGIE, Cómo ganar amigos e influir sobre las personas., 2022); esta perspectiva le otorga un rol primigenio y privilegiado al ser humano. Es decir en calidad de ser pensante como también tener la posibilidad de ayuda hace el prójimo como a los demás.
- **Influencia:** desde la perspectiva de la reingeniería todo acto humano añora un proceso de influencia, el cual se puede percibir en todo proceso dialéctico y de conformación de formaciones económicas sociales de cualquier sociedad. además, del proceso de influir como el de cambiar ideas en favor de un desarrollo intrínseco como autónomo del otro ser humano en el proceso de existencia de una vida que se construye bajo la coexistencia permanente. Y, por ende la concretización de objetivos trascendentales mancomunados.

✓ **Actividad grupal:** Toda acción que implica la toma de decisiones demanda un trabajo cooperativo; “está demostrado que trabajar en equipo aumenta el desempeño de los empleados e incrementa su motivación”. (FISCHMAN, 2000), el gran emprendimiento no es aislado, al contrario combina el factor de un gobierno participativo y democrático para cualquier incursión del desarrollo añorado de cualquier empresa. Por lo tanto, la premisa estereotipada: líder y seguidor queda imbricada cuando existe una interacción humilde y colaborativa.

Ahora bien, los verdaderos miembros de un grupo, son equipo porque existe una valoración y un performance recíproco.

✓ **Resultados:** El verdadero liderazgo radica, también, cuando se logran procesos metodológicos en favor de objetivos destacados producto de un plan de trabajo que determina visión y misión de una empresa. Todo recae en una teleología finita, lo cual es lógico y trascendente, no es improvisado, al contrario es comunicativo y de un proceso valorativo de inicio, proceso y final. El feedback verdadero es cuando se logran los fines o ideario empresarial a costa de realidades y necesidades de un plan de contingencia valorativo para seguir tomando decisiones atinadas y resilientes. Aquí combina la calidad y el deseo de posicionamiento del triunfo y éxito. “Los resultados hay que tomarlos con escepticismo, pues pueden variar de un lugar de trabajo a otro”. (Ishikawa, 2001)

#### ✓ **Enfoques y teorías de liderazgo**

Son muchas las posturas o la misma duda al afirmar que un líder es nato o desarrolla una actitud innata a su propia existencia o es que un líder se puede crear a partir de un aprendizaje social. En esta línea de acción podemos afirmar también que estos elementos ayudarán a ratificar el trabajo de un líder propositivo para coadyuvar las prioridades verdaderas de una entidad o empresa educativa y lograr los objetivos esperados.

Perspectivas y lineamientos de las peculiaridades de los verdaderos líderes:

Detractores e investigadores plantearon un estudio sobre las peculiaridades comunes que poseen los líderes en relaciones a puntos específicos: aspectos psicossomático, físico, motivación, inteligencia, personalidad, voluntad de toma de decisiones, sexo, aptitud de comunicación como el desarrollo de una correcta inteligencia emocional. Sin embargo, no existe un común denominador, pero “nuestra responsabilidad logra que ese espacio resulte estimulante para la creatividad de todos los miembros”. (GALVAN, 2001) una cualidad de verdadero líder es el que también añora una creatividad, y, lo demuestra con actos para alcanzar el éxito esperado. No como premisas metafísicas, sino como necesidades y oportunidades resilientes.

Pero, la discusión, también nos lleva afirmar que no hay rasgos o peculiaridades únicas en los líderes, porque nacen también de una situación o contexto vital determinado o vicisitud.

✓ **Enfoque relacionado la conducta de los líderes.**

La persona que dirige a los demás, posee una conducta intachable o digna de seguir por una axiología humana, la cual también busca impartir hacia los demás de forma volitiva y convincente. Un cambio también engloba la conducta humana en especial en el orden de la coexistencia como laboral. Empero, los estudios también falsean esta premisa al prever que primero destacan los objetivos o lineamientos de la entidad en acción recíproca de la misión y visión de una entidad determinada. Ahora bien, un líder formal o informal también incursiona para el tratamiento de un dilema moral que podrá ratificar el éxito esperado. Pero el equipo verdadero posee una clave, y ello, es la búsqueda inalcanzable de la felicidad y desarrollo sostenible permanente. Sin duda alguna, que este enfoque demuestra los cambios vertiginosos en material al factor humano, al igual que al conocimiento de la conducta humana, la cual es inverosímil cuando no existe un verdadero liderazgo.

✓ **Enfoque como función de la organización.**

Esta perspectiva vincula una relación directa entre el deslinde estratégico de lo que entendemos como equipo o grupo. Obviamente, nos conlleva a discriminar la participación idónea de un trabajo homogéneo tras la cooperación de todos y el trabajo enfocado en una acción que debe cumplir sin la participación directa, al contrario con un accionar recíproco.

El líder denota oportunidades para el desarrollo de capacidades y habilidades, en la consecución de la solución de problemas, y por ello es valorado y reconocido como ideal en todo tipo de organización en las peculiaridades de una entidad determinada.

Por ello, un verdadero jerarca o líder, promueve el matiz corporativo para vincular la representatividad grupal, como algo básico y formal para desplegar una imbricación de las relaciones humanas, generando coexistencia y por ende subjetividad significativa.

***Teoría del liderazgo situacional.***

La perspectiva del liderazgo situacional fue planteada, en principio, por Paul Hersey y Kenneth Blanchard, la cual se relaciona en dos variables, referidas a la madurez de los subordinados.

- Conducta (comportamiento) de asignaciones o tareas.
- Conducta (comportamiento) de coexistencia o relaciones.

Respecto al primer rubro, el accionar humano o del factor personal debe lograr el vínculo de asignaciones o tareas, cuando se necesita cumplir un objetivo el líder asigna roles, los cuales deben permitir el cumplimiento de tareas encomendadas, lógicamente dirigiendo y orientando a sus seguidores, generalmente es una comunicación vertical que los psicólogos organizacionales le llaman una actitud unilateral. Máxime la conducta de obrar o tarea, el líder es que se encarga de facilitar u orientar a sus adeptos o seguidores de que el cumplimiento de tareas posee un producto y éste dignifica al grupo como tal, sin réplica desde abajo hacia arriba. Vgr.: un claro ejemplo de comunicación unilateral es lo estereotipado de

mandar una orden y que ésta se cumpla de forma correcta y segura garantizando una eficiencia como el cometido diseñado. En cambio, cosa distinta puede ocurrir en una comunicación bilateral, ya que apertura una bidireccionalidad con el apoyo y cooperación de reciprocidad. Vgr.: cuando se asignan tareas, pero pueden variar su cumplimiento y funcionalidad acorde a necesidades de los participantes y de la empresa misma.

Por ende, otra acción relevante entre un líder y sus seguidores, también se fundamenta, en la responsabilidad, pero con un matiz educativo, en pro de desarrollar habilidades, experiencias para lograr metas importantes en un espíritu imbricado de la teleología como el devenir de fines resilientes en favor del crecimiento de todos. Vgr: “los líderes deben convertirse en unos cosmopolitas que se encuentren cómodos operando por encima de las fronteras”. (DRUCKER, 2002) Esto dinamiza el vínculo de las futuras organizaciones más humanas y eficientes.

#### ✓ **Estilos de liderazgo.**

Los estilos de líderes en determinadas entidades u organizaciones buscan el desarrollo de acciones en favor de las metas e ideario institucional. No obstante, cabe destacar, que también el liderazgo busca el ejercicio de procedimientos o estrategias para interactuar en una coexistencia básica y necesaria. Ahora bien, estos estilos pueden englobar:

- Autocrático o autoritario.
- Democrático.
- Anárquico.

El líder promueve y adopta un estilo indistintamente de un contexto vital determinado. Por ello, cada estilo tiene sus propias características, pero según su dialéctica también denota productos significativos que encaminan un estilo democrático.

#### ✓ **Características de los estilos de liderazgo.**

### **Autocrático.**

- Las decisiones son planteadas por el jefe sin derecho a réplica es heterónoma.
- Este estilo posibilita decisiones inverosímiles o poca actitud de yuxtaposición.
- No existe participación bidireccionalidad. Es decir los subordinados cumplen las indicaciones, objetivos y demás tareas o prerrogativas.
- Ausencia de comunicación entre participantes. No es democrática, al contrario es unilateral.

### **Democrático.**

- Las decisiones tomadas son participativas y estimuladas por los líderes
- La autoridad del verdadero líder comparte el poder, al igual que lo descentraliza. Es participativo y dinámico.
- La comunicación es productiva y produce compromisos recíprocos entre el líder y equipo.
- El grupo se informa de los problemas o contingencia a cumplir ante la orden de un líder y es productiva porque todos pueden intervenir de forma dialógica.

### **Anárquico.**

- El líder, tiene muy marcado el sentido de autoridad. Es un jefe que emana respeto, no admite réplica y evidentemente posee una agenda cargada de asignaciones, las cuales se deberán cumplir en un tiempo determinado. Vgr.: es esquivo, o sea, no posee un estilo recíproco.
- El itinerario como los objetivos, son parte de una agenda compartida, pero exclusiva para las tomas de decisiones del equipo o grupo. Vgr.: existe consulta y participación mayoritaria o unánime.

Existen diversos estilos centrados en las tareas o asignaciones como en la coexistencia de las personas; y, más aún en las relaciones, al respecto podemos decir que el líder cuando interactúa en las tareas se centra en primera instancia más hacia lo laboral, pone más atención al trabajo, a lo que debe hacerse y en especial la estrategia de cómo debe hacerse, buscando la marcha y cumplimiento del trabajo y sus resultados, para ello debe planificarse y organizarse, acorde a un plan de trabajo como su propia contingencia a posteriori, al igual que prever un plan de monitoreo para asegurar procesos, perfiles y opiniones de detractores.

Por consiguiente, en el caso de centrarse en las relaciones, existiría idealmente más comunicación entre líder y su equipo de trabajo, generando y creando un mayor interés en éste, logrando una motivación (el cual es una deontología) entre los seguidores para el cumplimiento de las metas previstas en la misión y visión.

#### ✓ **Liderazgo pedagógico del director**

**Pinedo J. (2014)** Plantea que en toda entidad educativa añora el servicio de en vínculo a la calidad como al impulso de un desarrollo sostenible para valorar habilidades y acciones que promuevan la integridad y un espíritu holístico de la calidad o éxito total de la empresa.

Vgr.: en propicio acciones de contingencia que puedan relacionar un FODA como la actitud perfectible organizacional y el desempeño finito y resiliente del verdadero líder o director.

El potencial de los profesores en el proceso de enseñanza - aprendizaje muchas veces se ha visto condicionado por la motivación del director al, pues es el eje principal en el desarrollo y organización de una institución educativa, este debe tener bien claro la visión de su colegio, para enfocar sus objetivos y poder conducirla, además este debe ser capaz de movilizar a la comunidad educativa y conducirla al cumplimiento de los objetivos de la institución. El director debe tener metas ambiciosas en el crecimiento de su institución.

Los problemas de las instituciones educativas son propias aunque generalmente comunes ya sean en la costa, en la sierra o en la selva, por ello quien dirija estas instituciones debe convertirse en un líder que oriente hacia la gestión pedagógica, en beneficio de la comunidad escolar, su gestión debe estar orientado a las necesidades del equipo y a las demandas sociales, sólo así estaríamos hablando de un liderazgo eficaz.

El director como líder debe ser capaz de enfrentar varios aspectos, como son: la organización de la convivencia cotidiana, el aprovechamiento de los recursos financieros y materiales; el diseño, el desarrollo y evaluación de las propuestas de enseñanza; las interrelaciones de la comunidad, etc. Que nos mas que actividades de pedagógicas/educativas de las cuales no puede desentenderse si es que se busca que la institución educativa busque cumplir con sus objetivos, contribuyendo el desarrollo integral del estudiante. El líder pedagógica no debe estar ausente en los debates, reflexiones y decisiones que se tomen (Murill, 2006).

Según el Minedu (2013), “El liderazgo pedagógico solo se va a evidenciar en las instituciones educativas, cuando se hayan logrado mejoras evidentes en el proceso de cambio y mejoras de los aprendizajes de los alumnos en las instituciones educativas.

Un líder pedagógico es alguien que se preocupa por que sus estudiantes logren mejorar sus aprendizajes, que es unos las metas pedagógicas primordiales, el líder posee dirección e influencia en su equipo para lograr sus objetivos”,

Antonio Bolívar, 2010. El liderazgo del director tiene que ver con el renovamiento escolar, esto implica que todos integrantes de la comunidad educativa asuman nuevos compromisos, los docentes se motivaran por el desarrollo de sus capacidades y actitudes, el director se preocupará por brindar las condiciones de trabajo necesarias en las cuales los docentes realizarán sus labores, todo esto en busca de mejoras de aprendizaje en los alumnos.

✓ **Características de un director con liderazgo pedagógico**

Según Minedu (2013), ejercer liderazgo pedagógico involucra contar con las siguientes características:

**Capacidad técnica.** El director debe asumir con responsabilidad las actividades pedagógicas como la elaboración, planificación y evaluación los procesos educativos, debe monitorear los aprendizajes, buscando la calidad educativa, por ello el equipo directivo deberá asumir su liderazgo con compromiso, competencia y dedicación. (Álvarez, 2001, en Cuevas & Díaz, 2005).

**Manejo emocional y situacional.** El director debe tener la capacidad de mantener un buen clima escolar, ser capaz de aplicar estrategias en busca de armonizar las relaciones con todos los docentes, asimismo debe ser capaz de adaptarse a contextos cambiantes; motivar el trabajo en equipo, asimismo busca espacios de escucha para sus colaboradores, este orienta y brinda alternativas de solución, y logra despertar una alta expectativa en los docentes y alumnos (Minedu, 2013)

**Manejo organizacional.** Cada docente tiene sus capacidades y habilidades donde pueda trabajar de manera eficiente, por ello el director debe ser capaz de realizar los cambios pertinentes y ubicar a cada docente en el área donde mejor se desempeñe, delegando responsabilidades y funciones . (López, 2003)

✓ **Rol del director para gestionar la institución educativa con liderazgo pedagógico**

Según Minedu (2013), la gestión de la institución educativa con liderazgo pedagógico involucra asumir un conjunto de roles y funciones tales como:

- ✓ **Establecer dirección:** Tener claro la visión de la institución y compartirla con todos los involucrados, fomentar el conocimiento y prevalecer los objetivos y metas, para que de esta manera hacer que los estudiantes tengan altas sus expectativas.

- ✓ **Promover el desarrollo de capacidades:** Apoyar al docente con capacitaciones pedagógicas (formación continua) como el incentivo de motivaciones intrínsecas y extrínsecas en favor de las buenas prácticas pedagógicas. Vgr.: optimizar el aprendizaje social.
  
- ✓ **Rediseñar la organización:** Realizar cambios eficientes; y, en especial los que demandan una vocación y un servicio de orden axiológico y vocacional. Por ende el trabajo de los equipos pedagógicos, buscan enfatizar y promover una cultura participativa como empática. Demostrando una democracia compartida empoderando y comprometiendo a los padres de familia y comunidad en acciones de crecimiento personal como la garantía del impacto de aprendizajes de estudiantes.
  
- ✓ **Gestionar el aprendizaje:** un líder proporciona también herramientas para garantizar un servicio logístico de calidad como el apoyo pedagógico, psicopedagógico y técnico, en pro de una práctica del servicio educativo ideal y de calidad. Vgr.: pero es de vital importancia la valoración permanente como el monitoreo que garantice el logro de procesos como su retroalimentación.

## 1.2. Justificación de la investigación

El liderazgo en toda institución pública o privada es de vital importancia para la consecución de la axiología o teleología esperada. Además, en el campo educativo nos ayuda a describir las relaciones humanas, en vista que se puede conocer el estilo de liderazgo que realiza la directora de Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017. De este modo, podremos saber si se está efectuando un trabajo de calidad bajo estándares de calidad al igual que la optimización de oportunidades correctivas y metacognitivas.

Gracias a este trabajo de investigación, se puede inferir, describir como conocer el estilo de liderazgo que se ejerce en la institución educativa antes mencionada, y a partir de los resultados obtenidos, se pueden proponer acciones resilientes como

alternativas que permitan a los líderes o directivos desarrollar estrategias trascendentes en favor del factor humano, el liderazgo con el fin de motivar al equipo educativo propositivo y añorar hacia la mejora de la integración y sobre todo lograr los objetivos imbricados de una entidad que se dedica a la formación educativa.

El liderazgo es la panacea de toda dialéctica como también es el eje de supervivencia de cualquier institución. Si carecemos de un líder o promotor dinámico o apropiado en sus metas, por muy buen control que se tenga, una previsión de planes o actividades óptimas eficientes e incluso con recursos de primera calidad, la institución no podrá ratificar los objetivos previstos.

Finalmente esta investigación es útil para que las personas comprendan la descripción del estilo de liderazgo como variable de estudio en la presente investigación, de igual forma, no se puede negar el fundamento epistemológico de repositorios, peritos y doctos en el factor humano como en la psicología organizacional del liderazgo, el cual servirá para posteriores investigaciones como acciones de discipulado o detractores críticos.

### 1.3. Problema

¿Cuál es el estilo de liderazgo de la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017?

### 1.4. Conceptuación y Operacionalización de variables

#### 1.4.1. Definición conceptual de las variables

##### **Estilo de liderazgo Autocrático o autoritario**

Soto (2000) Dentro de sus planteamientos, la característica prioritaria es considerar como el único competente que puede determinar o tomar una decisión trascendente. No obstante, válido para dirigir a los demás. Los subalternos, no poseen la capacidad de tomar decisiones únicas, deben tener una dirección o

alguien que siempre les guíe. Obviamente que el tomar decisiones, está marcado primero por obedecer y cumplir las órdenes de forma estereotipada. Por esta razón, el autocrático es el responsable primigenio de una correcta toma de decisiones. Una premisa que aún se debe determinar y analizar: “la existencia de buenas relaciones sociales entre jefes y subordinados”. (SOTO, 2015)

### **Estilo de liderazgo Democrático.**

Noriega (2015) Lo ideal de un liderazgo es que la participación mancomunada parte de la iniciativa de la escucha de opiniones, como las conjeturas de todos los integrantes de una empresa o entidad. Esto es básico, los subalternos deben participar para determinar e influenciar en el logro de objetivos y metas trascendentes. El verdadero líder prevé una participación recíproca y dinámica.

Vgr.: la verdadera consulta se hace para aportar y no para destruir en la coexistencia humana. Es la determinación del orden racional y co gobierno ideal.

Un absolutismo lineal o déspota es efímero y no conlleva al ideario de reciprocidad; además cuando existe participación en el trabajo de gabinete “todos votan para determinar qué idea van a seleccionar y presentar a gerencia general.”. (NORIEGA, 2015)

Cuando se re plantea este estilo de liderazgo, los subordinados o integrantes de una empresa, denotan voluntad, confianza, se sienten motivados; y, por ende se sienten comprometidos en las metas del trabajo previsto, añorando la productividad máxima y, por ende el líder como el subordinado desplaza y practica habilidades sociales que promueve integración y ganas de triunfar.

Una de los errores más frecuentes es pensar que un líder toma decisiones de manera aleatoria o rápida lo cual es un craso error. En vista que demanda un tiempo. Ahora bien un verdadero líder democrático escucha y promueve una interacción dinámica recubierta con decisiones consensuadas por todos en pro del bien común y del desarrollo recíproco. Verbigracia de ellos lo tenemos cuando las alternativas de solución no se hacen o provocan para el éxito personal, sino por el contrario para el beneficio y éxito de todos. Escuchar es hacer una vida útil al

servicio de los demás. Sin duda alguna que “la reingeniería empieza sin ningún preconcepto, sin dar nada por sentado”. (HAMMER, 2001)

### **Estilo de liderazgo Anárquico.**

Como afirma Noriega, lo peculiar de un liderazgo anárquico, es que un líder añora y desea que se cumple lo que él establece prioritariamente delegando tareas y acciones que conlleven a cumplir las metas a como dé lugar. Pero, enfatiza la omisión de cómo lo harán, la estrategia que cada uno obrará – en los subordinados – demandarán también, la responsabilidad calificada que deben lograr. El líder anárquico sólo orienta o cumple su rol de facilitador cuando un subordinado lo amerita. Ese consejo debe encaminar las futuras decisiones. Cabe mencionar en un parangón, no tan aislado también podemos afirmar fehacientemente: “En la escuela les pedimos a los estudiantes que repitan lo que nosotros les hemos dicho. Ellos aprenden pronto el sistema”. (COVEY, 2001)

### **Estilo de liderazgo Pedagógico**

El liderazgo educativo desde la perspectiva a nivel de escuelas, demanda un cambio de mentalidad de la calidad de aprendizaje y por ende de las buenas prácticas docente, que le encamine a una correcta calidad. Prioritariamente, alcanzar estándares de una educación útil para la vida y para trascender habilidades de los discentes en un tiempo determinado. No es un reto, es una necesidad vigente que todo líder educativo debe supra valorar para la vitalidad y concordancia de su vocación. La verdadera deontología personal y profesional radica en esta mira rica y productiva. Vgr.: las prácticas docentes paradigmáticas radicar. “consideramos necesario conocer desde la mirada del profesorado sus historias comunicativas”. (ANDERSON, 2022); además, “búsqueda de un aprendizaje significativo del binomio humano”. (ROEDERS, 2001) la verdadera significancia del aprendizaje es cuando docente y discente ratifican una interacción en favor de su aprendizaje; y, la comunidad educativa es partícipe del impacto de metas que sobrepasan lo esperado.

#### 1.4.2. Operacionalización de las variables.

a).- Variables:

- Estilo de liderazgo

b).- Operacionalización de variables.

VARIABLES	CATEGORIAS	INDICADORES
Estilo de liderazgo	Autocrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Toma sólo las decisiones</li> <li>· No permite la participación en grupo</li> <li>· Se adueña de la información</li> <li>· No delega responsabilidades</li> <li>· Tiene control sobre todo</li> </ul>
	Democrático.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Agradece la opinión del grupo</li> <li>· Objetivos grupales</li> <li>· Ejerce una escucha activa teniendo en cuenta todas las opiniones</li> <li>· Promueve el diálogo</li> <li>· Ofrece ayuda y orientación</li> </ul>
	Anárquico	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Evade la responsabilidad</li> <li>· No cumple su rol</li> <li>· Los objetivos dependen del grupo</li> <li>· Las actividades dependen del grupo</li> <li>· Evade del uso de poder</li> </ul>
	Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Ayuda a adquirir conocimientos</li> <li>· Buenos administradores</li> <li>· Hacen seguimiento al trabajo docente</li> <li>· Dispuestos al cambio</li> <li>· Optimistas</li> </ul>

#### 1.5. Hipótesis general.

Por ser una investigación de una sola variable, no existe hipótesis

## 1.6. Objetivos.

### 1.6.1. Objetivo general.

Describir el estilo de liderazgo que ejerce la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017

### 1.6.2. Objetivos específicos:

- Analizar si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 ejerce el estilo de liderazgo autocrático
- Conocer si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 desarrolla el estilo de liderazgo democrático
- Describir si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 aplica el estilo de liderazgo anárquico.
- Analizar si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 ejerce el estilo de liderazgo pedagógico.

## 2. Metodología.

### 2.1. Tipo y diseño de investigación:

#### **Tipo de investigación.**

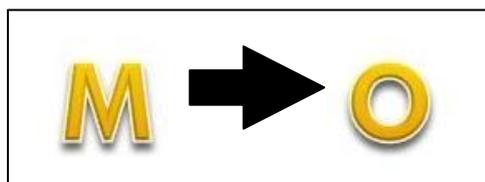
De acuerdo al nivel de profundidad de investigación, este estudio se ubica en un nivel descriptivo, porque me va a permitir conocer y describir los estilos de liderazgo de la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017.

Además el proceso de la investigación se basa en una investigación cuantitativa dado que la preponderancia del estudio de los datos se basa en la cuantificación de las relaciones.

#### **Diseño de investigación**

El presente proceso de investigación se ubica en diseño no experimental transversal descriptivo, Es no experimental porque no se manipuló la variable, es transversal, ya que se recogió los datos de la población en un solo momento y en tiempo determinado y es descriptivo porque desea analizar y medir los estilos de liderazgo de la Directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017.

Este proceso de investigación lo podemos representar en la siguiente figura:



Dónde:

M : Muestra de la investigación. Representada por los docentes pertenecientes a la institución de estudio.

Ox : Estilo de liderazgo

### 2.2. Población

La población de docentes se muestra en la tabla N° 01

**Tabla 1**  
Población de docentes del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura  
Mori 2017

AREA	NÚMERO
Comunicación	2
Matemática	1
Historia, geografía y economía	1
Educación para el trabajo	1
Ciencia Tecnología y ambiente	1
TOTAL	06

Fuente: Nóminas de matrícula

### **Muestra**

Para nuestro estudio se tomará a toda la población

### 2.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

Para la recolección de los datos se utilizó los instrumentos y técnicas siguientes:

Técnicas	Instrumentos de recolección de datos
Encuesta	Cuestionario

### 2.4. Validez y confiabilidad del instrumento

#### Validez

Para la Validez del instrumento se utilizó el procedimiento de juicio de expertos.

#### Confiabilidad:

Se utilizó la medida de estabilidad (confiabilidad por test – pretest), es decir, se aplicó el instrumento dos veces al mismo grupo de docentes, en diferentes tiempos, logrando

tener una correlación altamente positiva, por ello consideramos que el instrumento es altamente confiable.

### 3. Resultados

#### 3.1. Procesamiento y análisis de la información.

Una vez recolectada la información se procedió a organizar e interpretar los datos utilizando técnicas descriptivas, hermenéuticas como estadígrafos como porcentajes, tablas y gráficos entre otros apoyados en el Excel para mayor claridad, presentación e interpretación de los datos

#### 3.2. Resultados

Resultados relacionados al estudio y análisis: si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 ejerce el estilo de liderazgo autocrático.

1. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori ante una situación del colegio, toma las decisiones sola?

**Tabla 2**  
Toma las decisiones la Directora sola.

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	5	83.33%
No	1	16.67%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	100.00%

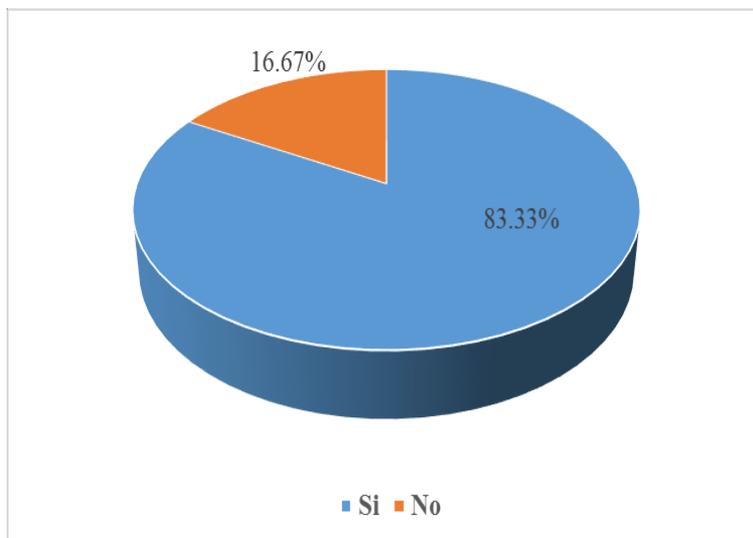


Figura N° 1 Toma las decisiones la Directora sola.

En la tabla y figura N°1 se aprecia en un 83.33% la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori ante una situación del colegio, actúa de manera autónoma o aplica decisiones sola y en un 16.67% es lo contrario.

2. La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori no permite la participación en grupo para desarrollar las actividades?

**Tabla 3**

La directora no permite la participación en grupo.

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	5	83.33%
No	1	16.67%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

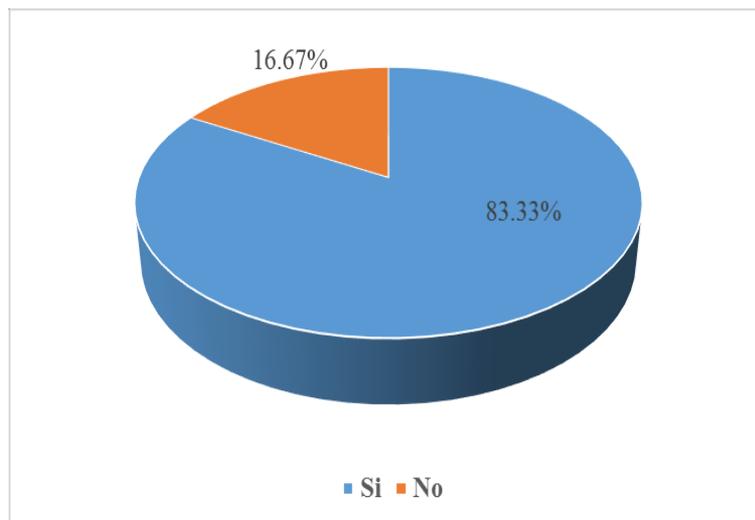


Figura N° 2 . La directora no permite la participación en grupo.

En la tabla y figura N° 2 se puede apreciar que en un 83.33% la directora no permite la participación en equipos o un trabajo cooperativo que implique una reflexión consensuada, en favor del desarrollo de actividades y en un 16.67% es lo contrario.

3. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori se adueña de la información de la institución y no la comparte?

**Tabla 4**

La directora se adueña de la información de la Institución.

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	6	100.00%
No	0	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

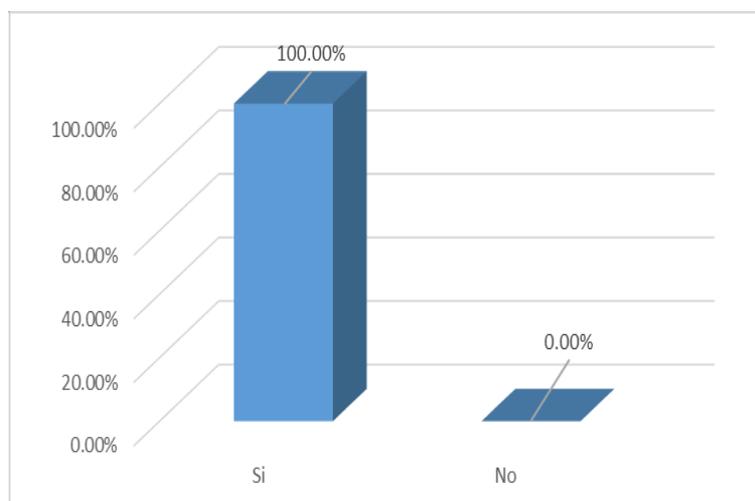


Figura N° 3 . La directora se adueña de la información de la Institución.

En la tabla y figura N° 3 apreciamos en un 100% la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori, no comparte información pertinente para todos, o sea, se adueña de la información, o en su defecto no lo sociabiliza (no la comparte).

4. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori no delega responsabilidades y lo hace todo ella?

**Tabla 5**  
La directora no delega responsabilidades

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	6	100.00%
No	0	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	100.00%

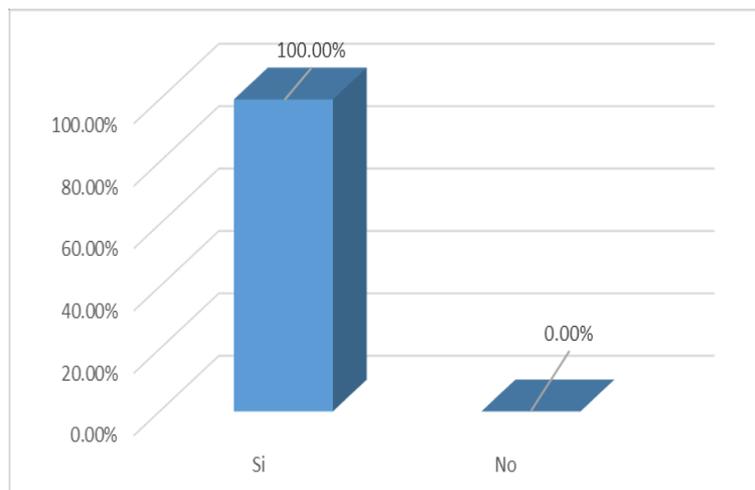


Figura N° 4 . La directora no delega responsabilidades.

En la tabla y figura N°04 apreciamos en un 100.00% la directora no delega responsabilidades y lo hace todo ella.

5. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori tiene control sobre todo dentro del colegio?

**Tabla 6**

La directora tiene control sobre todo dentro del colegio

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	6	100.00%
No	0	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

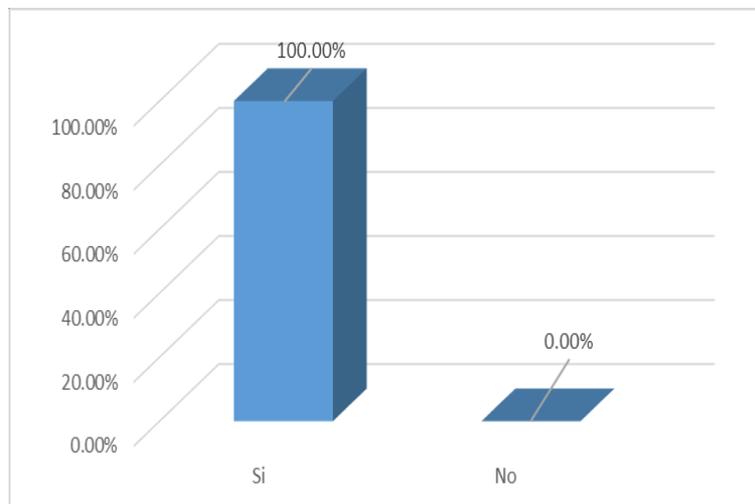


Figura N° 5 . La directora tiene control sobre todo dentro del colegio

En la tabla y figura N° 5 se puede apreciar un porcentaje concurrente 100.00% en donde se describe que la gestora del C.R.F.A: “Las Capullanas” Cura Mori; posee un control total de la institución educativa. Lo cual es determinante y unánime.

Resultados relacionados a analizar si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 desarrolla el estilo de liderazgo democrático.

6. ¿Agradece la opinión de los docentes la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori?

**Tabla 7**

La directora agradece la opinión de los docentes.

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	1	16.67%
No	5	83.33%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

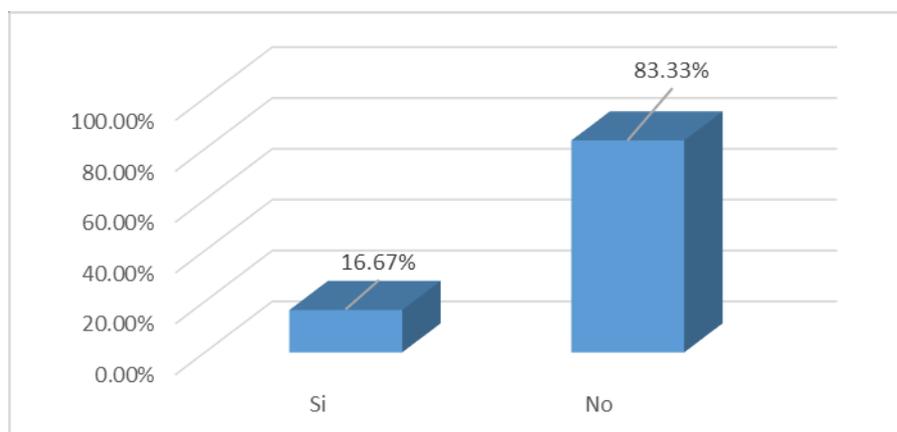


Figura N° 6 . La directora agradece la opinión de los docentes.

En la tabla y figura N° 6 apreciamos en un 16.67% la directora agradece la opinión de los docentes. Lo cual es pertinente reconocerlo para la mejora de relaciones institucionales; la directora y en un 83.33% opina lo contrario.

7. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori trabaja en función a objetivos grupales?

**Tabla 8**  
La directora trabaja en función de objetivos grupales

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	1	16.67%
No	5	83.33%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

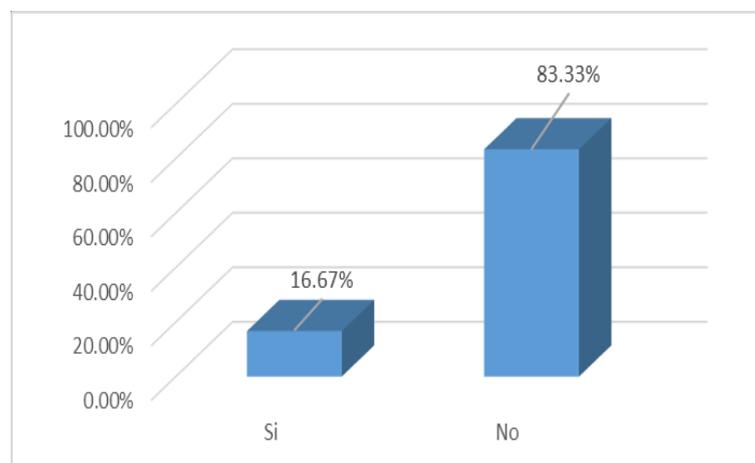


Figura N° 7 . La directora trabaja en función de objetivos grupales

En la tabla y figura N° 7 apreciamos en un 16.67% la directora de la institución en estudio trabaja en función a objetivos grupales; no obstante es todo lo opuesto con un 83.33% .

8. ¿Ejerce una escucha activa teniendo en cuenta todas las opiniones de los docentes la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori?

**Tabla 9**

La directora ejerce una escucha activa teniendo en cuenta todas las opiniones de los docentes

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	1	16.67%
No	5	83.33%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

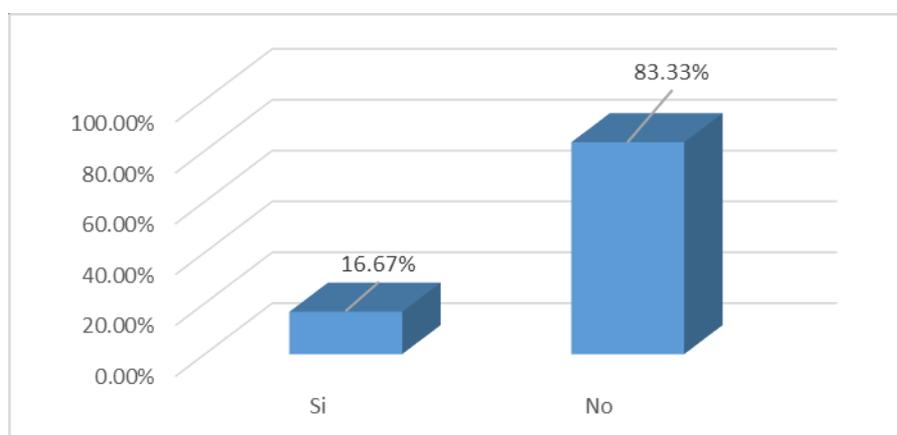


Figura N° 8 La directora ejerce una escucha activa teniendo en cuenta todas las opiniones de los docentes.

En la tabla y figura N° 8 apreciamos en un 16.67% la directora ejerce una escucha activa teniendo en cuenta todas las opiniones de los docentes; y en un 83.33% se puede apreciar que no se interesa por escuchar.

9 ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori promueve el dialogo entre los docentes de la institución?

**Tabla 10**

La directora promueve el diálogo entre los docentes de la institución.

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	1	16.67%
No	5	83.33%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

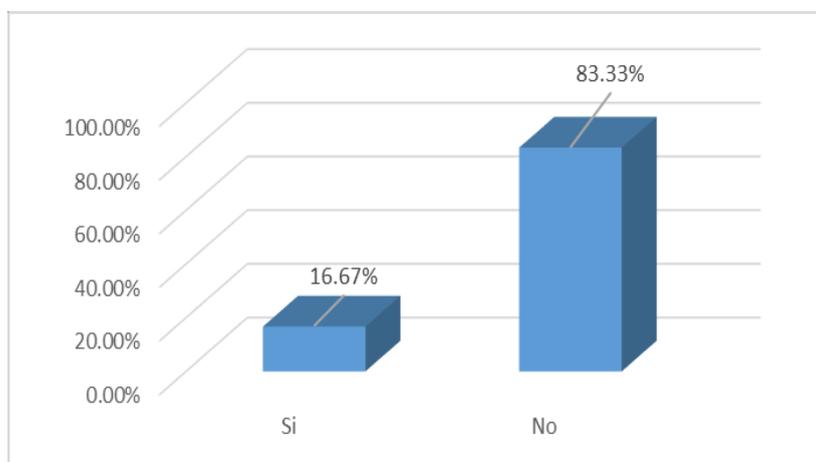


Figura N° 9 . La directora promueve el diálogo entre los docentes de la **institución**.

En la tabla y figura N° 9 apreciamos en un 16.67% que la directora vela por promover el dialogo entre los profesores de la institución y en un 83.33% desdice de la premisa.

10. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori ofrece ayuda y orientación cuando los docentes lo requieren?

**Tabla 11**

. La directora promueve el diálogo entre los docentes de la institución.

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	1	16.67%
No	5	83.33%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

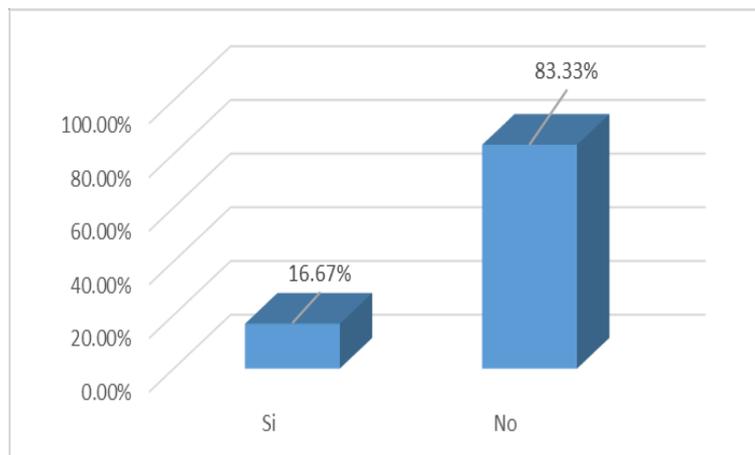


Figura N° 10 . La directora promueve el diálogo entre los docentes de la institución.

En la tabla y figura N°10 apreciamos en un 16.67% la directora ofrece ayuda y orientación en especial cuando existe una duda o inquietud; sin embargo un 83.33% reconoce que no lo hace.

Resultados relacionados a analizar si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 aplica el estilo de liderazgo anárquico.

11¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori evade la responsabilidad ante sus funciones?

**Tabla 12**

La directora evade las responsabilidades ante sus funciones

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	5	83.33%
No	1	16.67%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

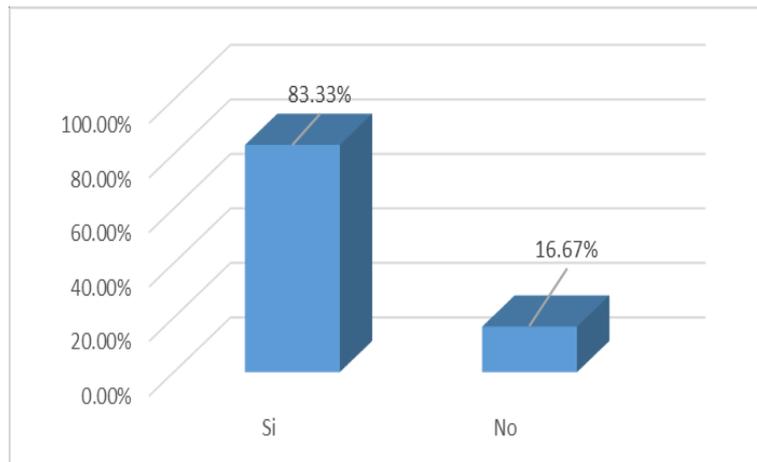


Figura N° 11 . La directora evade las responsabilidades ante sus funciones

En la tabla y figura N°11 se valorar que un 83.33% la directora evade la responsabilidad ante sus funciones y en un 16.67% opina lo contrario.

12 ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori cumple su rol dentro de la institución?

**Tabla 13**

La directora cumple su rol dentro de la institución.

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	5	83.33%
No	1	16.67%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

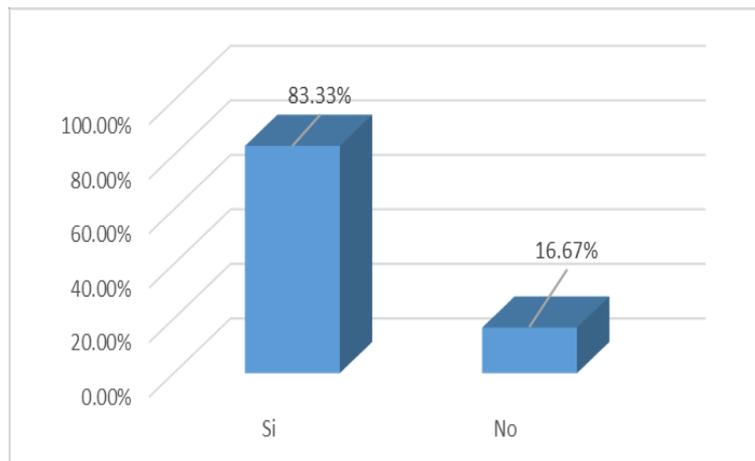


Figura N° 12 . La directora cumple su rol dentro de la institución.

En la tabla y figura N°12 apreciamos en un 83.33% la directora labora y cumple su tarea o rol de forma responsable en la institución y en un 16.67% desdice de dicha afirmación.

13. ¿Los objetivos de la institución dependen del grupo y no de la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori?

**Tabla 14**

Los objetivos de la institución dependen del grupo y no de la directora

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
Si	5	83.33%
No	1	16.67%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

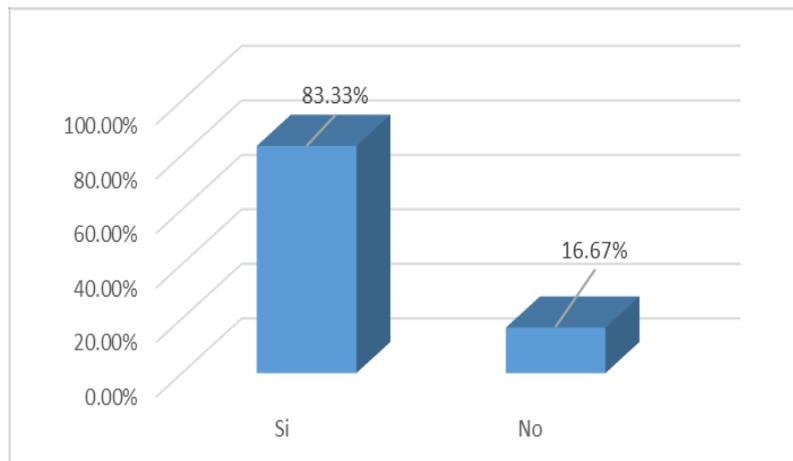


Figura N° 13. Los objetivos de la institución dependen del grupo y no de la directora.

En la tabla y figura N°13 apreciamos en un 83.33% los objetivos de la institución dependen del grupo y no de la directora. Sin embargo el 16.67% dice lo contrario.

14¿Las actividades del colegio dependen de los docentes y no de la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori?

**Tabla 15**

Las actividades del colegio dependen de los docentes y no de la directora

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	5	83.33%
No	1	16.67%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

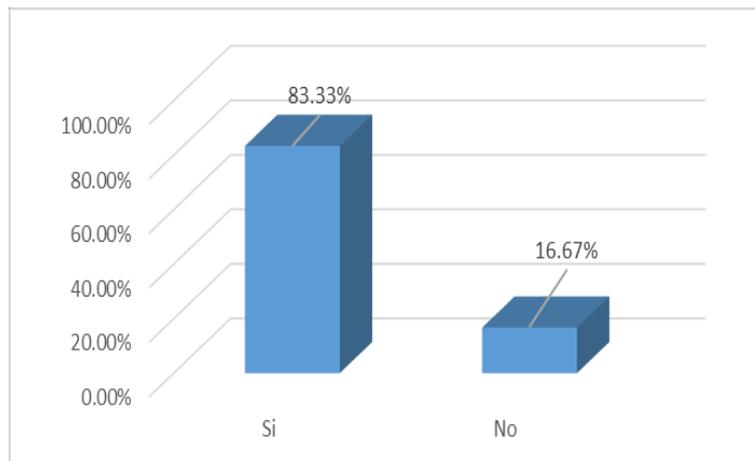


Figura N° 14 . Las actividades del colegio dependen de los docentes y no de la directora

En la tabla y figura N°14, se puede valorar que un 83.33% las actividades del colegio dependen de los docentes y no de la directora y en un 16.67% opina lo contrario.

15¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori evade del uso de poder que le otorga el cargo?

**Tabla 16**

La directora evade el uso de poder que le otorga el cargo

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	1	16.67%
No	5	83.33%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

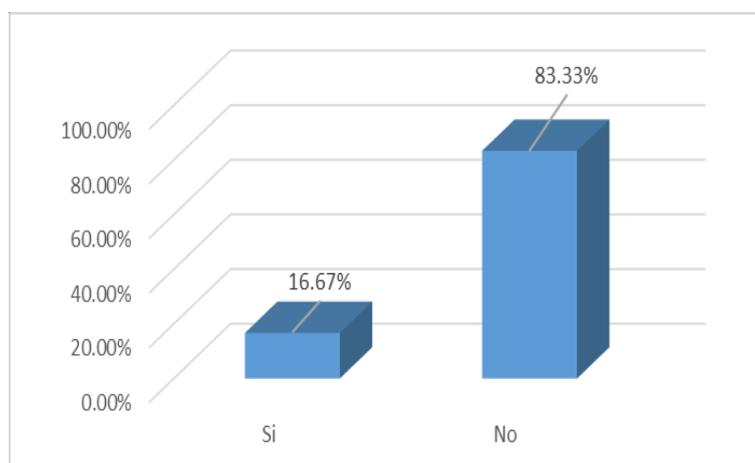


Figura N° 15 . La directora evade el uso de poder que le otorga el cargo

En la tabla y figura N°15 apreciamos en un 16.67% la directora evade el uso de poder que le otorga el cargo y en un 83.33% opina lo contrario.

Resultados relacionados a analizar si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 ejerce el estilo de liderazgo pedagógico.

16¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” ura Mori le ayuda a adquirir conocimientos a todos los docentes del colegio?

**Tabla 17**

. La directora le ayuda a adquirir conocimientos a todos docentes del colegio

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	1	16.67%
No	5	83.33%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

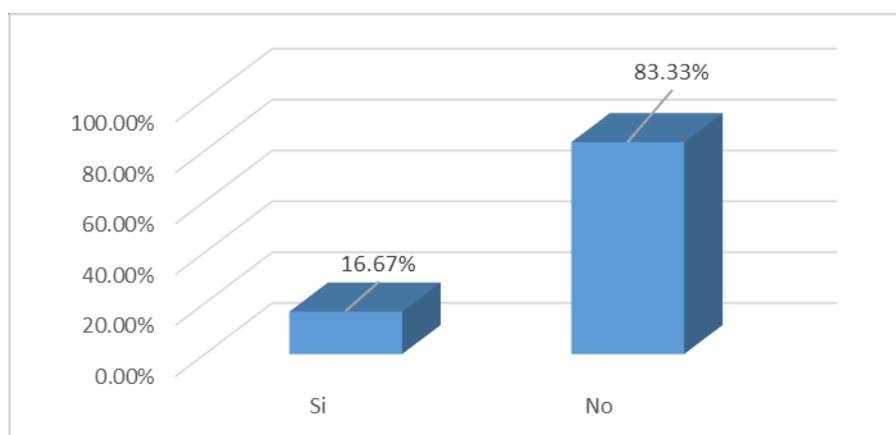


Figura N° 16 . La directora le ayuda a adquirir conocimientos a todos docentes del colegio

En la tabla y figura N°16 apreciamos en un 16.67% la directora le ayuda a adquirir conocimientos a todos los docentes del colegio y en un 83.33% es lo contrario.

17¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori es una buena administradora?

**Tabla 18**

La directora es una buena administradora

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	1	16.67%
No	5	83.33%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

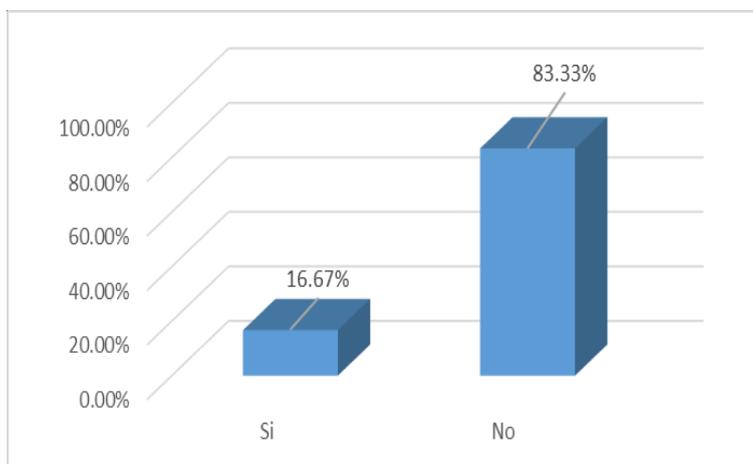


Figura N° 17 La directora es una buena administradora

En la tabla y figura N°17 apreciamos en un 16.67% la directora es una buena administradora y en un 83.33% opina lo contrario.

18¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori hacen seguimiento al trabajo docente?

**Tabla 19**

La directora hace seguimiento al trabajo docente

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	2	33.33%
No	4	66.67%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

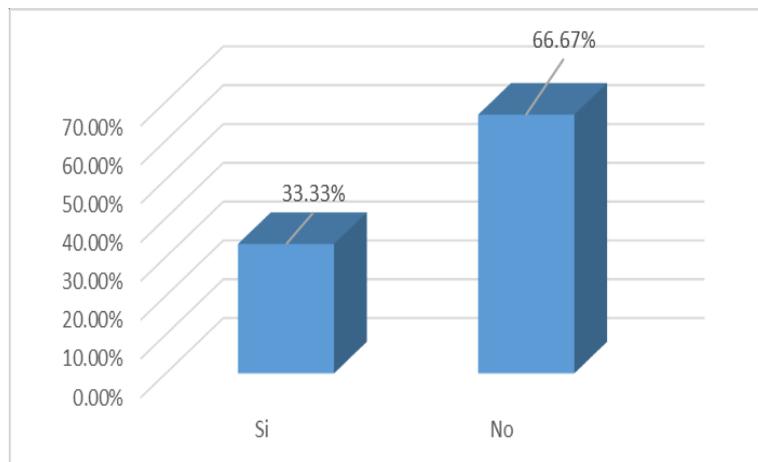


Figura N° 18 . La directora hace seguimiento al trabajo docente

En la tabla y figura N°18 apreciamos en un 33.33% la directora del Centro hace seguimiento al trabajo docente y en un 66.67% opina lo contrario.

19.¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori fomenta a que los docentes estén dispuestos al cambio como mejora necesaria?

**Tabla 20**

. La directora fomenta a que los docentes estén dispuestos al cambio como mejora necesaria

ALTERNATIVA	CANTIDAD	%
Si	1	16.67%
No	5	83.33%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

Figura N° 19. La directora fomenta a que los docentes estén dispuestos al cambio como mejora necesaria

En la tabla y figura N°19 apreciamos en un 16.67% la directora fomenta a que los docentes estén dispuestos al cambio como mejora necesaria y en un 83.33% opina lo contrario.

20. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori es optimista en el desarrollo de las actividades de la institución?

**Tabla 21**

La directora es optimista en el desarrollo de las actividades de la institución

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
Si	1	16.67%
No	5	83.33%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00%</b>

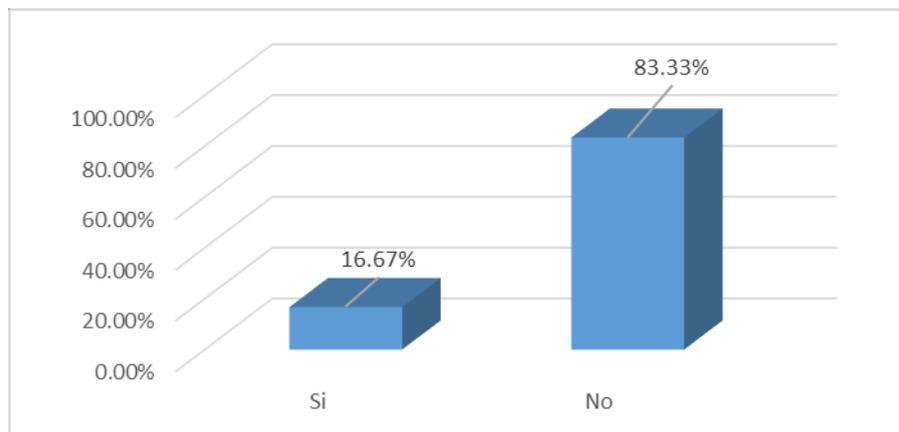


Figura N° 20 . La directora es optimista en el desarrollo de las actividades de la institución.

En la tabla y figura N°20 apreciamos en un 16.67% la directora es optimista en el desarrollo de las actividades de la institución y en un 83.33% es lo contrario.

#### **4. Análisis y discusión**

**Análisis y discusión de los resultados de analizar si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 ejerce el estilo de liderazgo autocrático.**

Se puede afirmar fehacientemente que un 83.33% la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori ante una situación del colegio, toma las decisiones sola; en un 83.33% no permite la participación en grupo para desarrollar las actividades y en un 100% la directora se adueña de la información de la institución y no la comparte. (Véase la tabla N° 02, 03 y 04). Al respecto Flores E. sostiene que el tipo de liderazgo que engrandece en la Institución donde se realizó su investigación es el liberal y autoritario con una peculiaridad de ser un estilo de comunicación pasiva y agresiva. No obstante, consideramos que el estilo de liderazgo que trasciende en esta institución es autoritario debido que efectúa tareas y actividades sin considerar la opinión o participación dinámica de los docentes en su gestión como directora.

En un 100.00% la directora no delega responsabilidades y lo hace todo ella y en un 100.00% tiene control sobre todo dentro del colegio. (Véase la tabla N° 05, y 06). Al respecto el autor Soto, plantea que un líder autocrático es el que asume la responsabilidad en una empresa o entidad, sobre todo al tomar decisiones propias y unilaterales, en vista que es el único individuo capacitado. Por consiguiente, sólo dirige las acciones y controla al subalterno. Al respecto, se concluye e infiere que la directora realiza su labor de forma autónoma teniendo el control de toda la institución no considerando las participaciones o intenciones de los profesores como elemento participativo.

**Análisis y discusión de los resultados de analizar si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 desarrolla el estilo de liderazgo democrático.**

En un 16.67% agradece la opinión de los profesores hacia la directora; también el 16.67% sostiene que la directora trabaja en función a metas u objetivos grupales y en un 16.67% ejerce una escucha activa teniendo en cuenta todas las opiniones de los docentes. (Véase la tabla N° 07, 08 y 09). Por esta razón Ponce, plantea que el estilo de liderazgo democrático ideal para los directores debe ser armónico y propositivo para la tarea colectiva y el logro de principios que engrandezcan la coexistencia institucional. Evidentemente, debería ser siempre armónico y positivo; pues los docentes son optimistas, dispuestos a apoyar, son carismáticos, según lo manifiestan los estudiantes. Además de lograr un excelente clima en el aula, se puede beneficiar el aprendizaje: es substancial hoy en día ante tanto relativismo moral en la educación laica vigente. Por esta razón, la perspectiva psicopedagógica es necesaria y suma el ideario. Al respecto, considero que la directora en un porcentaje muy pequeño es percibida como líder democrática puesto que no le gusta escuchar las opiniones o pareceres como los aportes de los docentes; perdiendo información importante que puede ayudar a mejorar su gestión.

En un 16.67% la directora propicia el diálogo entre los docentes de la institución y en un 16.67% ofrece ayuda y orientación cuando los docentes lo requieren. (Véase la tabla N° 10 y 11). Por lo tanto, Noriega plantea el estilo de liderazgo democrático son aquellos líderes que se toman el tiempo para compartir dialécticamente con sus empleados y motivan su participación en la toma de decisiones. De esta manera, un líder participativo o democrático cree que enfrenta mejor toda situación al incluir a las personas involucradas en la toma de decisiones. Al respecto, consideramos que la comunicación es una característica substancial e importante dentro del estilo de liderazgo democrático que ayuda al mejorar todo tipo de organización tética y organizada.

**Análisis y discusión de los resultados de describir si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 aplica el estilo de liderazgo anárquico.**

En un 83.33% la directora no le gusta escuchar o simplemente evade la responsabilidad ante sus funciones; en un 83.33% cumple su rol dentro de la institución y en un 83.33% los objetivos de la institución dependen del grupo y no de la directora. (Véase la tabla N° 12, 13 y 14). Noriega, nuevamente, nos hace recordar que una peculiaridad del estilo de liderazgo anárquico es que hay mucha libertad personal, deja que las cosas sigan su cauce (dejar hacer o dejar pasar). Por lo tanto, consideramos que otro estilo de liderazgo ejercido por la directora del Centro Rural, es el anárquico porque deja en manos de los docentes actividades que son netamente de ellos quedando la responsabilidad en los mismos sin ayuda posible.

En un 83.33% las actividades del colegio dependen de los docentes y no de la directora y en un 16.67% la directora evade del uso de poder que le otorga el cargo. (Véase la tabla N° 15 y 16). Noriega también aporta al considerar que uno de los rasgos principales del liderazgo anárquico es obrar regularmente o no ser muy infrecuentes comentarios sobre las actividades de los miembros, a menos que se le formulen cuestiones; no intenta participar ni modificar el curso de las coyunturas o vicisitudes. Por esa razón, consideramos que los docentes realizan su labor en función a las actividades previstas o encomendadas sin intervención de la directora, desarrollándolas de manera autónoma e independiente.

### **Análisis y discusión de los resultados de analizar si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 ejerce el estilo de liderazgo pedagógico.**

En un 16.67% la directora del Centro Rural le ayuda a adquirir conocimientos a todos los docentes del colegio; en un 16.67% es una buena administradora y en un 33.33% la directora hacen seguimiento al trabajo docente. (Véase la tabla N° 17, 18 y 19). Murillo y Román, plantean que un trabajo organizado como competitivo, es cuando el líder dedica a la combinación del orden pedagógico, académico, en favor de los aprendizajes sociales de los estudiantes. En definitiva, señalamos que la directora no ejerce un

liderazgo pedagógico debido que no contribuye a que los profesores hagan una buena práctica de la docencia puesto que no ejerce una buena gestión de la institución.

En un 16.67% la directora fomenta a que los docentes estén dispuestos al cambio como mejora necesaria y en un 16.67% es optimista en el desarrollo de las actividades de la institución. (Véase la tabla N° 20 y 21). Anderson, se une a plantear que el verdadero liderazgo pedagógico, a nivel de toda institución educativa, es importante puesto que generan buenas prácticas y la generación de aprendizajes sociables y duraderos en vínculo a la performance y a la calidad como éxito total. Considero resiliente hacer un filosofema , a pesar de las críticas a posteriori, que la directora no es una persona que le importe que su institución sea líder o se ubique en un estándar de calidad al servicio de los demás, con un espíritu humanista o añorar la calidad pedagógica como el aprendizaje significativo de un trabajo corporativo de todos sus integrantes.

## 5. Conclusiones y recomendaciones

### 5.1. Conclusiones:

1. En promedio en un 93.33% la directora del Centro Rural en estudio ejerce el estilo de liderazgo autocrático.
2. En promedio en un 16.67% la directora del Centro Rural en estudio desarrolla el estilo de liderazgo democrático.
3. En promedio en un 70.00% la directora del Centro Rural en estudio aplica el estilo de liderazgo anárquico.
4. En promedio en un 20.00% la directora del Centro Rural en estudio ejerce el estilo de liderazgo pedagógico.
5. El estilo de liderazgo que predomina en el Centro Rural, posee peculiaridades de orden autocrático y anárquico, el cual ha sido ratificado en el estudio in situ de docentes de la institución educativa.

### 5.2. Recomendaciones

1. La dirección debe prever diversas acciones de contingencia que propicien espacios de capacitación o programa de resiliencia en favor de aplicar herramientas de gestión efectiva al mejor desarrollo del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori.
2. Diseñar estrategias de motivación intrínseca, habilidades sociales, inteligencia emocional y liderazgo acorde al funcionamiento del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori que permitan afianzar la coexistencia de toda la comunidad educativa.

3. La dirección debe realizar capacitaciones dirigidas a la comunidad educativa, en especial a la plana docente y personal de servicio; con el único imperativo de mejorar los canales de comunicación y alcanzar un trabajo resiliente, propositivo de todos los integrantes de la comunidad educativa.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco al Altísimo por la vocación encomendada; y, en especial por la oportunidad de culminación de mi trabajo de investigación en pro de ratificar mi perfil profesional.

## Bibliografía

- ANDERSON. (2022). *Psicoperspectivas*.  
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas>: PUCV.
- CARNEGIE, D. (2022). *Cómo ganar amigos e influir sobre las personas*. México: Sudamericana.
- CORNEJO, M. (2002). *Estrategias para triunfar*. México: GRAD.
- COVEY, S. (2001). *Liderazgo centrado en principios*. España: PAIDÓS.
- DRUCKER, P. (2002). *El líder del futuro*. Argentina: DEUSTO.
- FISCHMAN, D. (2000). *El camino del líder*. Perú: UPC.
- GALVAN, L. (2001). *Creatividad para el cambio*. Lima: UPC.
- HAMMER, M. (2001). *Reingeniería*. Lima: UPC.
- ISHIKAWA, K. (2001). *¿Qué es el control total de calidad?* Lima: El comercio.
- NORIEGA. (2015). *Laissez-faire*. <https://2-learn.net/director/estilos-de-liderazgo-laissez-faire-democratico-y-autocratico/>: ISEA.
- PLATON. (2000). *La política*. Perú: PEISA.
- REYES, M. (<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas>). *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad*. Chile: PUCV.
- ROEDERS, P. (2001). *Aprendiendo juntos*. Lima: Tarea.
- SHARMA, R. S. (2020). *El líder que no tenía cargo. p. 10*. México, : Penguin Random House.
- SOTO. (2015). <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>. Colombia: Estudios.

# **ANEXOS**

**Anexo N° 01**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA**

<b>Variables</b>	<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>
<p><b>Estilos de liderazgo</b></p>	<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es el estilo de liderazgo de la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Describir el estilo de liderazgo que ejerce la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analizar si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 ejerce el estilo de liderazgo autocrático</li> <li>✓ Conocer si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 desarrolla el estilo de liderazgo democrático</li> <li>✓ Describir si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 aplica el estilo de liderazgo anárquico.</li> <li>✓ Analizar si la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori 2017 ejerce el estilo de liderazgo pedagógico</li> </ul>

## Anexo N 02: Matriz de Consistencia Metodológica

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
<p><b>Tipo y diseño de estudio</b></p> <p>Tiene un enfoque cuantitativo y corresponde a una investigación no experimental, orientada al aspecto transeccional o transversal de manera descriptiva.</p> <p><b>El diseño corresponde a la siguiente figura:</b></p> <div style="text-align: center;">  </div> <p><b>Dónde:</b>  <b>M</b> = Muestra de la investigación. Representada por 06 docentes del Centro Rural de Formación en Alternancia "Las Capullanas" Cura Mori 2017.  <b>X</b> = Estilos de liderazgo</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>La población estará constituida por los 06 docentes del Centro Rural de Formación en Alternancia "Las Capullanas" Cura Mori 2017 ejerce el estilo de liderazgo</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Para este estudio la muestra será la misma que la población por ser una cantidad pequeña.</p>	<p>Para la presente investigación se utilizó un cuestionario dirigido a los docentes para alcanzar nuestros objetivos, tomando la siguiente escala valorativa: "Si" y "No"</p>	<p><b>Validez</b></p> <p>La validación incurrió en el procedimiento de juicio de expertos, para tener más fiabilidad.</p> <p><b>Confiabilidad:</b></p> <p>Se <b>procedió a la aplicación de</b> la medida de estabilidad (confiabilidad por test –retest), es decir, se aplicó el instrumento dos veces al mismo grupo de docentes, en diferentes tiempos, logrando tener una correlación altamente positiva, por ello consideramos que el instrumento es altamente confiable.</p>



- Si (        )                      No (        )
9. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori promueve el dialogo entre los docentes de la institución?  
Si (        )                      No (        )
10. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori ofrece ayuda y orientación cuando los docentes lo requieren?  
Si (        )                      No (        )
11. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori evade la responsabilidad ante sus funciones?  
Si (        )                      No (        )
12. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori cumple su rol dentro de la institución?  
Si (        )                      No (        )
13. ¿Los objetivos de la institución dependen del grupo y no de la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori?  
Si (        )                      No (        )
14. ¿Las actividades del colegio dependen de los docentes y no de la directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori?  
Si (        )                      No (        )
15. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori evade del uso de poder que le otorga el cargo?  
Si (        )                      No (        )
16. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori le ayuda a adquirir conocimientos a todos los docentes del colegio?  
Si (        )                      No (        )
17. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori es una buena administradora?  
Si (        )                      No (        )
18. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori hace seguimiento al trabajo docente?  
Si (        )                      No (        )
19. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori fomenta a que los docentes estén dispuestos al cambio como mejora necesaria?  
Si (        )                      No (        )
20. ¿La directora del Centro Rural de Formación en Alternancia “Las Capullanas” Cura Mori es optimista en el desarrollo de las actividades de la institución?  
Si (        )                      No (        )