



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**ESCUELA INTERNACIONAL DE POSTGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN**

TESIS:

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL
LIDERAZGO DOCENTE EN LA RED N° 6 DE LA UGEL 01
DE SAN JUAN DE MIRAFLORES EN EL AÑO 2012.**

**PARA OPTAR EL GRADO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

CON MENCIÓN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORAS

**Br. ANA QUISPE SURCO
Br. ELSA TORRES SALAZAR**

ASESOR

Dr. JORGE MAMANI CALLO

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedicamos:

A Dios que nos ha dado la vida y fortaleza para terminar esta investigación y en especial a nuestras madres por hacer de nosotras mejores personas a través de sus consejos, enseñanzas y amor.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, y

A nuestros Maestros quienes nos han enseñado a ser mejores en la vida y a realizarnos profesionalmente.

A todos aquellos que de una u otra manera brindaron generosamente su colaboración para el avance y materialización del presente estudio de investigación

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado: Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Educación, sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación, presentamos el trabajo de investigación denominada: La Gestión Administrativa y su relación con el liderazgo docente en la RED N° 6 de la UGEL N°01 S.J.M.

En este trabajo mencionamos las características descriptivas de la gestión Administrativa y sus componentes, así mismo el liderazgo docente y sus dimensiones. Cabe mencionar que para el estudio descriptivo y las pruebas de hipótesis se utilizó el software SPSS 21.0, arrojando como resultado la independencia de una variable respecto a la otra. Asimismo, no existe relación significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo docente.

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

Las autoras

INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstrac	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación	18
1.4. Limitaciones	18
1.5. Antecedentes	19
1.6. Objetivos	25
1.6.1. Objetivo general	25
1.6.2. Objetivos específicos	25
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO	
2.1. Bases teóricas de Gestión Administrativa	28
2.1.1. Definición del término Gestión	28
2.2. Gestión Administrativa	29
A. Porque mejora la Gestión de la Educación	31
B. La Administración	32
C. Objetivos de la Administración	33
D. Principios generales de Administración	33
E. Enfoques de Gestión Administrativa	34
F. Procesos de la Gestión Administrativa	37
G. Instrumentos de Gestión de la planificación en la institución	37
2.2.1. Planificación	39

2.2.2. Organización	39
2.2.3. Dirección	40
2.2.4. Control	41
2.3. Bases teóricas de Liderazgo Docente	42
2.3.1. Definición del término liderazgo	42
2.4. Liderazgo Docente	45
A. Como el líder apoya al desarrollo de las organizaciones	47
B. Principios de Liderazgo	48
C. Los estilos de Liderazgo	49
D. Impacto del Liderazgo en las Instituciones Educativas	51
E. Los líderes nacen o se hacen	51
F. Teorías del Liderazgo	52
2.4.1. Comunicación	52
2.4.2. Toma de decisiones	55
2.4.3. Motivación	57
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Hipótesis	60
3.1.1. Hipótesis general	60
3.2.2. Hipótesis específicas	60
3.2. Variables	60
3.2.1. Definición conceptual	60
3.2.2. Definición operacional	61
3.3. Metodología	62
3.3.1. Tipos de Estudio	62
3.3.2. Diseño de la Investigación	63
3.4. Población y muestra	63
3.4.1. Población	63
3.4.2. Muestra	64
3.5. Métodos de investigación	66
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
3.7. Métodos de análisis de datos	70

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	
4.1 Descripción	74
4.1.1. Resultados descriptivos de la Gestión Administrativa	74
4.1.2. Resultados descriptivos de Liderazgo Docente	75
4.1.3. Prueba de normalidad	76
4.1.4. Prueba de hipótesis	77
4.2. Discusión	81
CONCLUSIONES	86
SUGERENCIAS	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
ANEXOS	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz operacional de V.1	60
Tabla 2. Matriz operacional de V.2	61
Tabla 3. Población de estudio	63
Tabla 4. Muestra de estudio	64
Tabla 5. Validez de contenido por juicio de expertos	68
Tabla 6. Valores de los Niveles de Validez	68
Tabla 7. Baremo de medición del Gestión Administrativa	70
Tabla 8. Baremo de medición del nivel del Liderazgo Docente	71
Tabla 9. Distribución de resultados de la variable Gestión Administrativa	73
Tabla 10. Distribución de resultados de la variable Liderazgo Docente	74
Tabla 11. Pruebas de normalidad	75
Tabla 12. Relación Gestión Administrativa * Liderazgo Docente	76
Tabla 13. Relación Gestión Administrativa * Comunicación	77
Tabla 14. Relación Gestión Administrativa * Toma de decisiones	78
Tabla 15. Relación Gestión Administrativa * Motivación	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.- Resultados la variable Gestión Administrativa	72
Figura 3.- Resultados la variable Liderazgo Docente	73

RESUMEN

El estudio tiene como objetivo principal establecer la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo docente en la RED N° 6 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores. Se utilizó un diseño no experimental descriptivo correlacional, con una muestra probabilística de docentes de ambos sexos. La investigación se realizó siguiendo los lineamientos dados por el método cuantitativo; se utilizaron como instrumentos de medición dos cuestionarios dirigidos a los docentes para medir tanto la gestión administrativa como el liderazgo docente, los cuales nos brindaron la información para que por medio de la estadística descriptiva e inferencial podamos observar el comportamiento de la población docente y posteriormente con un análisis de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación Spearman determinar la relación entre las variables. Al relacionar las variables gestión administrativa y liderazgo docente observamos que no existe relación significativa ($p > 0.05$). Este resultado comprueba la independencia de una variable respecto a la otra. Asimismo, no existe relación significativa ($p > 0.05$) entre gestión administrativa y la dimensión comunicación de liderazgo docente. Existe relación significativa ($p > 0.05$) entre gestión administrativa y la dimensión toma de decisiones de liderazgo docente. Del mismo modo, existe relación significativa ($p > 0.05$) entre gestión administrativa y la dimensión motivación de liderazgo docente.

Palabras claves: Gestión administrativa, liderazgo docente, comunicación, toma de decisiones, motivación.

ABSTRACT

The study's main objective is to establish the relationship between the administrative and teacher leadership in RED # 6 of 01 UGELs district of San Juan de Miraflores. We used a descriptive correlational non-experimental design, with a probability sample of teachers of both sexes. The research was conducted following the guidelines given by the quantitative method, were used as two questionnaires measuring instruments intended for teachers to measure both the administrative and teacher leadership, which gave us the information for using descriptive statistics and inferential can observe the behavior of the teacher population and then with a scenario analysis using the Spearman correlation coefficient to determine the relationship between variables. By relating the variables administrative and instructional leadership see that there is significant relationship ($p > .05$). This result verifies the independence of a variable relative to each other. Also, no significant relationship ($p > 0.05$) between administrative and communication dimension of teacher leadership. There is significant relationship ($p > 0.05$) between administrative and decision-making dimension of teacher leadership. Similarly, significant relationship ($p > 0.05$) between administrative and faculty leadership motivation dimension.

Keywords: administrative management, instructional leadership, communication, decision making, motivation.

INTRODUCCIÓN

En estos tiempos de cambios y avances científico-tecnológicos. Es de suma importancia que la educación que se brinda a los estudiantes sea óptima y de calidad. Para contribuir con este objetivo, es necesario que los componentes de la institución educativa; es decir directivos y docentes desarrollen su labor de manera eficiente y correcta.

De acuerdo a diversos estudios realizados y teorías modernas de la administración, el éxito de toda organización, depende de los administradores (Gerentes-directores); quienes son los encargados de conducir la institución hacia el logro de objetivos trazados, en un mundo competitivo y de libre mercado donde las exigencias y los retos son cada vez mayores.

Por esta razón, es que las organizaciones necesitan que el gerente sea un líder. Diferentes estudios y ejemplos prácticos demuestran la importancia y trascendencia que tiene el liderazgo en la organización.

La presente investigación permitirá a la Institución Educativa auto diagnosticarse, observando en la práctica el desarrollo de dicho proceso y ver cómo los actores pueden ser los propios responsables en mejorar y asumir el compromiso del cambio teniendo por supuesto el conocimiento explícito de su realidad; de sistematizar y transferir la información generada por los actores de la Institución Educativa. Con esto se busca que sean los propios actores quienes puedan elaborar sus planes de mejora, si así lo estimasen; y a partir de esta experiencia elaborar propuestas de política en educación a nivel comunal

La presente tesis consta de cinco capítulos, el capítulo I; refiere al Problema de Investigación que contiene el planteamiento, formulación del problema, justificación, limitación, antecedentes, objetivos, el capítulo II; refiere al marco teórico; el Capítulo III; nos refiere de la metodología; la hipótesis, variables, metodología, tipos y diseño de investigación; población y muestra; métodos de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos; el capítulo IV; refiere a la descripción de los resultados, prueba de hipótesis, discusión

y finalmente se presenta las conclusiones y sugerencias a las que se ha llegado en el estudio, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el ámbito Internacional; para lograr gestionar y liderar, eficazmente, se debe contar con una clara y eficiente gestión administrativa al interior de los establecimientos educacionales. Un análisis preliminar nos indica que al menos existen tres factores que están afectando negativamente la gestión de las organizaciones educativas en el mundo y principalmente en América: Chile, Perú, Argentina, Brasil, principalmente e influyendo en sus resultados: En primer lugar, la ausencia de un liderazgo efectivo de quienes dirigen estas organizaciones. En segundo lugar, un desconocimiento de herramientas modernas de gestión, *"Diversos estudios revelan que son más eficaces las escuelas en las cuales existe una buena relación entre profesor y alumno y hay orden y claridad hacia las metas; también, en aquellas escuelas donde los directores organizan espacios de reflexión; establecen relaciones positivas con sus profesores; promueven la participación en las decisiones académicas e intercambios de experiencias e involucran a directivos, profesores, estudiantes y padres en el mejoramiento de los resultados"* (Martinic, 2002, p. 27).

En el ámbito nacional: Debemos circunscribirnos en un informe que tiene que ver mucho con la clase de gestión administrativa, desarrollada por los gerentes educativos, y por la tarea realizada por todos los llamados a querer que esa triste realidad cambie, o que estamos haciendo por mejorar, según este Informe Educativo PISA 2010, el informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes o Informe PISA por sus siglas en inglés (Programme for International Student Assessment) se basa en el análisis del rendimiento académico de los estudiantes a partir de unos exámenes mundiales que se realizan cada 3 años y que tienen como objetivo la valoración internacional de los alumnos en las áreas de comprensión lectora, matemáticas y ciencias. Este informe es llevado a cabo por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), que se encarga de la realización de pruebas estandarizadas a estudiantes de 15

años. En esta oportunidad la calidad educativa esta en los países asiáticos y europeos, como en la anterior evaluación. La calidad de la educación peruana pasó de 327 a 370 puntos (+43 puntos), la mayor progresión de toda la lista, aunque sigue al fondo de la tabla, sólo por delante de Azerbaiyán y Kirguistán.

En el ámbito nacional: Si bien en el Perú se cuenta con una diversidad de estudios que buscan comprender diversos aspectos de la escuela pública peruana, ya sea en ámbitos urbanos o rurales, pocos han intentado explicar qué hace que ciertas escuelas de similares características socioeconómicas obtengan mejores resultados que otras en el rendimiento de sus estudiantes. Al respecto, Benavides y Rodríguez (2006, p.23) señalan que «aún no se ha avanzado mucho en descomponer dos cajas negras: la forma como la escuela interviene en la generación de buenos o malos desempeños, y la manera como las familias hacen lo propio», y mencionan la necesidad de contar con estudios experimentales que permitan indagar sobre los factores que promueven mejores desempeños. Encontramos, así, estudios empíricos, a profundidad y de mucho interés sobre temas específicos, pero pocas investigaciones han logrado abordar la escuela peruana de manera integral, buscando comprender los vínculos entre el espacio de la escuela y del aula, entre la gestión institucional y los procesos pedagógicos. Algunos estudios se centran en los aspectos de participación al interior de la escuela, pero esto no se vincula a otros procesos y dinámicas de la escuela y menos aún a los procesos de enseñanza aprendizaje. Investigaciones que se centran en la gestión escolar no analizan su articulación con los procesos pedagógicos que se dan en aula. en ese sentido, hemos venido comprendiendo la escuela peruana por partes, de manera fragmentada, sin lograr tener una mirada integral que nos ayude a descifrar las interrelaciones que constituyen el mundo complejo de la escuela. El intentar acercarse a la problemática de la escuela de manera fragmentada

En el ámbito local: Desde la óptica oficial, según el artículo N° 70 de la Ley General de Educación N° 28044 (Minedu, 2003, p.6), precisa que las Redes Educativas Institucionales son instancias de cooperación, intercambio y ayuda recíproca.

Desde nuestro enfoque institucional, se entiende que una Red Educativa, es el tejido social de una comunidad educativa en la que se dan interacciones y procesos de cambio positivos sobre la base de la reflexión y acción conjunta en torno a objetivos comunes.

Esta realidad nos motiva a realizar el siguiente trabajo de investigación: Gestión administrativa se relaciona significativamente con el liderazgo docente en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012, reconociendo que la gestión educativa renovada en esencia básicamente depende de la calidad humana y del liderazgo más no del comando, es decir la capacidad de dirigir con efectividad y eficacia en busca de la producción y productividad de la empresa educativa.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la percepción de la gestión administrativa y el liderazgo docente en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la percepción de la gestión administrativa y la comunicación en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012?

¿Qué relación existe entre la percepción de la gestión administrativa y la toma de decisiones en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012?

¿Qué relación existe entre la percepción de la gestión administrativa y la motivación en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012?

1.3. Justificación

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

Desde el punto de vista teórico el estudio ha resultado importante, porque contribuye con un enfoque metodológico para profundizar el conocimiento acerca del proceso de gestión administrativa, así como el desarrollo de los recursos humanos y la mejora de la gestión generando un cambio de actitud, predisposición para el aprendizaje y conducta de los docentes líderes.

Desde el punto de vista práctico, la información generada contribuye a desarrollar marcos metodológicos pertinentes en relación con los contextos educativos que generen instrumentos de evaluación de la gestión administrativa y liderazgo docente

Consideramos también que la presente investigación nos permitirá elevar nuestra formación profesional y contribuir en la las mejoras institucionales de nuestra escuela en los concerniente a las variable objetos de estudio.

1.4. Limitaciones

Para la realización de la investigación del problema elegido se nos presentaron limitaciones como:

Limitación bibliográfica: la bibliografía es escasa, no se han encontrado trabajos de investigaciones que analicen simultáneamente las dos Variables: Gestión Administrativa, y Liderazgo Docente, en las investigaciones encontradas son tratadas cada variable por separado. Esta limitación se superó con la información con la adquisición de libros con temas relacionados a la investigación.

Limitación teórica: Ausencia de antecedentes de investigación relacionada con la temática presentada y diseño de estudio de las escuelas de postgrado de las principales universidades del país. Se superó con la información de los textos adquiridos para este fin y con los encontrados en las bibliotecas de las universidades.

Limitación institucional: Ingreso restringido a centros de estudios especializados, permiten el acceso restringido a las tesis de sus egresados. Se superó solicitando por escrito la autorización para acceder a los trabajos de investigación.

Limitación temporal: Dificultad en los horarios restringidos de las bibliotecas de universidades particulares y nacionales (bibliotecas de postgrado). Se superó con permisos de autorización de instituciones, como es el caso particular de la Universidad de Lima.

Limitación económica: El limitado financiamiento económico para adquisición de material bibliográfico actualizado. Se superó con préstamos personales al Banco de la Nación y otras entidades financieras.

Limitación familiar: Nuestro compromiso familiar y la responsabilidad que tenemos en nuestro hogar como padre de familia nos restan tiempo para realizar la investigación. Se superó con el apoyo y comprensión de la familia.

1.5. Antecedentes.

Altamirano y Cascante (2007), en su tesis: La gestión administrativa para mejorar la atención afectiva y/o emocional en los albergues de Cantón Penipe, Provincia de Chimborazo, durante el proceso eruptivo del volcán Tungurahua. Universidad Estatal de Bolívar.

Conclusión:

Que la gestión administrativa y el nivel de desempeño profesional de los docentes se expresan según los maestros, ya que los resultados estadísticos arrojan un chi cuadrado de 73,6, un valor superior al teórico (5,99). Según los maestros la gestión de los directores tiene solamente un nivel regular, mientras que su desempeño tiene un nivel bueno. Y según los docentes el nivel de liderazgo de los directores es solo regular, mientras que el desempeño docente lo consideran en un nivel bueno con un chi cuadrado de 73, 8, un nivel superior al teórico (5,99), quedando demostrada la hipótesis planteada.

Para el crecimiento y desarrollo de una institución, se necesita en gran medida una planificación y control e el uso de los recursos humanos y recursos materiales.

Gonzales (2008) “La relación entre el liderazgo trascendental del docente y la calidad motivacional de los estudiantes de las Escuelas de Educación de las universidades del municipio Maracaibo, estado Zulia”.

Conclusión:

Que el liderazgo del docente y la calidad se muestran diferentes, según los alumnos, ya que los resultados estadísticos arrojan un chi cuadrado de 75,2 un valor superior al teórico (5,99). Según los alumnos el Liderazgo de los Docentes tiene solamente un nivel regular, mientras que la calidad motivacional tiene un nivel bueno. Y según los docentes el nivel de liderazgo de los directores es sólo regular, mientras que el liderazgo docente lo consideran en un nivel bueno con un chi cuadrado de 75,7 un nivel superior al teórico (5,99).

La presente tesis, tiene un alcance práctico, ya que la educación superior se caracteriza por generar acciones dirigidas al mejoramiento profesional, específicamente los docentes. En este sentido, se hace necesaria una revisión de documentos de relevancia que regulan el

funcionamiento de las universidades en Venezuela manifestando acatamientos con las acciones para el desarrollo del profesorado.

Yonel (2007), en su tesis denominada: Efectividad de la gestión y administración en el desarrollo de las instituciones educativas del nivel primaria de la provincia de Yarowilca. Período 2000 - 2005".El tipo de Investigación es Descriptivo. La Población son las instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Yarowilca. Huánuco. Su muestra 8 instituciones educativas del Nivel Primaria ubicado en las capitales de los distintos 08 directivos, 40docentes y 80 padres de familia.

Conclusión:

Conclusiones: Entre la Gestión y la administración de las instituciones educativas se obtiene la correlación es moderadamente positiva, cuyo valor es de 68,6; lo que demuestra que si hay una verdadera gestión habrá un mejoramiento de la administración de las Instituciones Educativas del Nivel primaria de la provincia de Yarowilca. Huánuco.

Por otra parte, las opiniones expuestas por los docentes y directores hacen visible apreciar las habituales desarticulaciones entre los intereses de cada uno de ellos, entre el aspecto técnico-pedagógico y el administrativo, entre el aprendizaje que se produce en el aula y lo que acontece en la cotidianidad de la Institución Educativa, hechos que vienen a constituirse en factores causantes de la ineficacia de los procesos escolares.

Cortez (2006), en su tesis conceptualizada: Influencia del Liderazgo de los Directivos y Jerárquicos en la Satisfacción Laboral de los Docentes y Administrativos de la Institución Educativa "Manuel A. Odría" del Distrito de Ciudad Nueva, Tacna.

Conclusiones:

Se ha comprobado que la mayoría de los directivos y jerárquicos de la Institución Educativa “Manuel A. Odría” poseen bajo nivel de liderazgo como para conducir adecuadamente a los docentes y administrativos de dicha instrucción

Se ha detectado que predominantemente los directivos y jerárquicos predominantemente se inclinan por ejercer un estilo de liderazgo autócrata. La cual significa que usualmente asumen toda la responsabilidad de la toma de decisiones, son poco participes de escuchar y aceptar contribuciones de los demás.

Existe bajo nivel de satisfacción laboral entre docentes y administrativos de las diferentes áreas de trabajo. Lo cual implica un sentimiento de insatisfacción con el desempeño en su puesto de trabajo, incomodidad en el trabajo con sus jefes y compañeros, insatisfacción con las condiciones de trabajo, las políticas de autorrealización, la innovación y las condiciones económicas e incentivos. El bajo nivel de liderazgo de los administrativos y jerárquicos viene ocasionando altos niveles de insatisfacción laboral en los docentes y administrativos de la institución educativa “Manuel A. Odría”.

Dávila (2010), en su tesis denominada: Gestión Administrativa y Gestión Institucional en la Institución Educativa Gran Mariscal Ramón Castilla del nivel secundario el distrito de la Oroya. UNE – EGV- La Cantuta.

Conclusión:

Concluye que se ha demostrado que la Gestión Administrativa tiene relación muy significativa con la Gestión Institucional en la Institución Educativa Gran Mariscal Ramón Castilla del nivel secundario el distrito de la Oroya en el año 2010, con un chi cuadrado de 72,5. De acuerdo a los resultados se evidencia una Gestión Administrativa inadecuada o pésima, constituyéndose en un factor determinante que no permite una

gestión institucional eficaz, lo cual se refleja en una percepción negativa de la institución educativa por parte de la comunidad educativa.

Amasifuen (2010), en su tesis: La gestión administrativa estratégica y su relación con el clima organizacional en el nivel secundario de las instituciones educativas de la Perla–Callao. UNE – EGV- La Cantuta. El tipo de investigación utilizada es descriptiva correlacional. El método es no experimental.

Conclusiones:

Afirma que existe entre una relación significativa entre La gestión administrativa estratégica y El clima organizacional con un nivel de significación de 0.05 y un. Valor de $r = 0.812$.

No existe una adecuada gestión administrativa estratégica aplicada en la Instituciones Educativas de la Perla–Callao. La cual no permite un desarrollo de objetivos eficientes.

Caycho (2008), en su tesis: influencia del clima institucional en la gestión administrativa de la facultad de ciencia administrativa y turismo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Y Valle.

Conclusión:

Concluye que un 90% de los miembros de la comunidad académica de la facultad de ciencias administrativas y turismo, considera que las relaciones interpersonales influyen en la gestión administrativa, por lo que se deben promover mecanismo de gestión personal que propicie u ambiente de trabajo institucional en beneficio del estudiante.

Guzmán (2009). Autoevaluación de los procesos de gestión administrativa e institucional en las instituciones educativas “dos de mayo”-región callao.

Conclusión:

La influencia de las relaciones institucionales, condiciona significativamente el nivel de eficacia de la gestión Institucional en Las Instituciones Educativas “Dos De Mayo”-Región Callao. Esta se expresa en la escasa planeación y ejecución de políticas de relación con otras instituciones, escasa o ninguna actividad de intercambio de conocimientos de los mecanismos de evaluación y comunicación de los resultados de la relaciones con otras instituciones.

Bellido (2005). Desarrollo instrumentos para una gestión de excelencia en un centro educativo privado PUCP

Conclusiones:

La formación del director de un centro educativo deberá estar centrada no solo en los aspectos pedagógicos, sino en el desarrollo de herramientas de gerencia que permitan tener una gestión de excelencia.

La educación como empresa debe organizarse como entidad productiva ya que se trata de una inversión de mediano y largo plazo, que pretende lograr un óptimo producto; y para ello el gerente educativo, que es el nombre que pienso debería tener hoy en día el director, deberá contar con conocimientos para el manejo de las siguientes herramientas: Administración estratégica, porque la competitividad de hoy nos hace ver que las organizaciones educativas deben establecer una planificación y organización acorde a las nuevas necesidades y objetivos empresariales.

Flores R. (2003). “Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula, según la percepción y evaluación de los alumnos de 5° grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE N° 6 Ate-Vitarte” presentada a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega para optar el grado de magister en Administración Educativa.

La investigación tiene como propósito determinar cómo los estilos de liderazgo se relacionan con el desempeño docente en el aula, en los colegios técnicos de la USE N° 6 Ate-Vitarte. En este sentido se determinan los estilos de liderazgo predominantes: Tolerancia a la libertad, Consideración, Énfasis en la producción e iniciación de Estructura así como los niveles y áreas de desempeño docente en el aula: Didáctica, Personalidad, Motivación, Orientación y habilidades para la enseñanza, asimismo se dualiza la relación entre estas dos variables.

Conclusión:

Las conclusiones del estudio permiten afirmar que no hay relación entre el estilo de liderazgo énfasis en la Producción y el Desempeño Docente en el aula según la percepción y evaluación en los alumnos, así mismo tampoco se ha encontrado relación entre el Estilo de Liderazgo Iniciación de Estructura y el Desempeño Docente en el aula. Sin embargo en el presente estudio se demuestra que hay relación entre el Estilo de Liderazgo Tolerancia a la libertad y el Desempeño Docente en el Aula, así como entre el Estilo de Liderazgo Consideración y Desempeño Docente en el Aula.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Establecer la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo docente en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

1.6.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre la percepción la gestión administrativa y la comunicación en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

Determinar la relación que existe entre la percepción la gestión administrativa y la toma de decisiones en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

Determinar la relación que existe entre la percepción la gestión administrativa y la motivación de decisiones en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas de Gestión Administrativa

2.1.1 Definición del término Gestión

La gestión trata de la acción humana, por ello, la definición que se dé de la gestión está siempre sustentada en una teoría -explícita o implícita de la acción humana. Hay distintas maneras de concebir la gestión según sea el objeto del cual se ocupa y los procesos involucrados.

Barrios (2007), la define:

Es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios demandados o necesarios, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán. (p.89)

Dicho de otra manera, la gestión: "Es la capacidad de articular los recursos de que se disponen de manera de lograr lo que se desea" (Cassasus, 2000, p.56). Una visión que evoca la supervivencia de una organización desde sus procesos, sugiere concebir la gestión como " La generación y manutención de recursos y procesos en una organización para que ocurra lo que se ha decidido que ocurra".

Desde la perspectiva centrada en la interacción de los miembros de una organización, la gestión toma distintas definiciones. En esta perspectiva se percibe que las personas actúan en función de la representación que ellas tengan del contexto en el cual operan. "la acción en una organización es una acción deliberada, y toda acción deliberada tiene una base cognitiva, refleja normas, estrategias y supuestos o modelos del mundo en el cual se opera". Por ello, podemos decir que la gestión es "la capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización".

Otro enfoque, es el lingüístico, el cual focalizado en la comunicación, concibe que las personas se movilicen mediante compromisos adquiridos en la conversación. Así, “la gestión es la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción”. (Cassasús, 2000, p.89).

2.2.- Gestión Administrativa

Para definir los términos de esta variable, asistimos al aporte de los siguientes investigadores:

Ramos (2013), la define como:

Es el conjunto de acciones mediante las cuales el director desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planeación, organización, dirección, coordinación y control, utilizando para ello técnicas, instrumentos y medios que le garanticen una gestión eficiente (p.332)

La Serna (2002), indica: “Como es de saber, los procesos de gestión se dan en tres áreas básicas, como son el área institucional, pedagógica y administrativa” (p.15).

La gestión institucional es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas, que a la vez sirven de apoyo a la gestión pedagógica.

La gestión pedagógica es todo un proceso que va a ser conectada en la realidad a través del hecho educativo. La gestión administrativa está ligada a la planificación previa y una evaluación objetiva de los resultados, orientada básicamente al manejo de los recursos materiales económicos y de organización.

La gestión educativa como una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y

pedagógicas como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo. (Choque, 2005, p.110)

Para generar nuevas bases para el cambio en la Institución Educativa, es necesario que participen la comunidad organizada, los gobiernos locales, la comunidad educativa, entidades del Estado. En la actualidad las personas que van a conducir o ser responsables de la gestión educativa, tienen que comprometerse para convertir el cambio en una aspiración común.

Por su parte, Gallegos (2004), indica: la “Gestión educativa es como la articulación de todas aquellas acciones que hacen posible que se logre la finalidad de la institución educativa, en función de educar”. (p. 115).

Aplicando la gestión educativa al campo de las instituciones escolares, harán que se dinamicen, se desarrollen, mejoren su organización; empleando una lógica racional, cuyos mecanismos estén orientados a optimizar la gestión. La gestión educativa es un proceso continuo que no se presta a cambios violentos como etapas que van desapareciendo para dar paso a otras, teniendo en cuenta que tenemos que ir cambiando la administración tradicional hacia un nuevo tipo de gestión, para lograr que la escuela se convierta en una organización que propicie el cambio. Tomando nuevos modelos que han tenido éxito, que han dado buenos resultados en la gestión privada y que nos proponemos adoptar hacia la gestión pública.

A.-Por que mejorar la Gestión de la Educación

Alvarado (1999) Indica “La sociedad peruana viene soportando igual que los otros países latinoamericanos, un conjunto de problemas estructurales” (p.60).

Podemos indicar que afrontamos problemas en el plano social, debido al incremento de la población. En el plano laboral, elevado índice de desempleo y subempleo. En el plano político, el excesivo centralismo, la falta de participación en las decisiones políticas educativas y económicas, en el plano económico la partida constante para privilegiar el pago de la deuda; en el plano moral la pérdida de valor en todos los niveles.

El Perú, junto al sistema educativo, tiene que afrontar hoy en día problemas, producto de los cambios sociales del mundo actual. Las tenemos en la globalización y el neoliberalismo de la economía que han convertido a los pobladores más en consumidores que en productores, el avance de la tecnología informática. A partir del análisis, del entorno social y su relación con la educación, se podrá visualizar el rol que le compete a la educación y por lo tanto a su gestión, para adecuarse y hacer frente a estas situaciones cambiantes; si no estamos preparados, ni organizados para lo que se viene poco o nada podemos esperar en el futuro de esta juventud, en términos de competitividad de solución a sus propios problemas y menos para contribuir a resolver los agudos problemas del país.

La educación como hecho y fenómeno social no puede ser inadvertida en todo acto de carácter administrativo, ello implica una adecuada planificación, organización ejecución y control de todos los procesos.

Señala Alvarado (2002), “Para dinamizar las acciones referentes a los servicios estudiantiles es necesario que la administración educativa, en sus diferentes escalones debe ejercer una serie de acciones” (p.87).

A nivel Nacional el Ministerio de Educación y los gobiernos regionales, alcanzan la normatividad, la orientación técnica, asignación de recursos, capacitación técnica y pedagógica; para que puedan desarrollar todas las actividades con la severidad y eficacia. En el nivel intermedio USE (Unidad de servicios educativos) le corresponde promover programas, coordina y evalúa hacia las instituciones educativas con un eficiente servicio a la educación.

A nivel de las bajas o instituciones educativas es en donde se va a materializar el servicio educativo, por lo tanto corresponden al director y a todo el personal docente y no docente establecer los lineamientos para que el servicio educativo sea de la mejor calidad.

B.-La Administración

La Administración es una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativos, a través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individualmente no es posible alcanzar (Chiavenato,2002,p .60).

“La administración consiste en prever, organizar, mandar, coordinar controlar. Es además el arte de manejar a los hombres” (Fayol, citado por Alvarado, 2002, p.148)

De acuerdo a esta concepción administrativa es un proceso de optimización del tiempo, recursos, energía, objetivos y fines institucionales para restar un servicio o producir un bien que satisfaga la necesidad la necesidad de los usuarios a quienes la institución tiene que servir satisfactoriamente, administrar es crecer, desarrollar, ir hacia delante, producir con calidad moral, técnica empresarial y productiva; para la satisfacción del cliente tal como se representa en el siguiente gráfica.

C.-Objetivos de la Administración

Siempre se ha dicho que la Eficiencia es el propósito de la administración; por eso los propulsores de las relaciones humanas han demostrado que esa eficiencia es la resultante de contar con medios humanos y materiales racionales y adecuados para alcanzar un objetivos y dar satisfacciones a quienes intervienen en tales labores.

La realización eficiente debe permitir el logro de otros valores administrativo:

a).-El servicio satisfactorio a la comunidad, que implica:

-Igualdad en el tratamiento a los usuarios ante la ley y ante quienes la aplican.

-Oportunidad y cumplimiento de prestaciones de servicios de buena calidad.

-Mejoramiento cuantitativo y cualitativo de las actividades.

b).-Responsabilidad en las actuaciones, superación de los problemas e intuición en la búsqueda de nuevos objetivos.

C.-Mayor productividad, rentabilidad y apoyo político.

Por estos objetivos la administración, hoy ocupa una posición clave dentro de las ciencias sociales hasta ser consideradas por su trascendencia en la vida social, como “Llave de la sociedad moderna” e “Instrumento efectivo del bienestar humano”.

D.-Principios generales de administración

El industrial Francés Fayol (citado por Alvarado, 2002, p.48), impulsó la teoría moderna de la administración, formuló los 14 principios siguientes:

a).-División del trabajo.- como organización en función a los objetivos y necesidades de la empresa.

b).-Realidad directa de autoridad y responsabilidad.- Esta última como consecuencia de la primera.

C.-Disciplina.- Entendida como el respeto al trabajo.

d).-Unidad de mando.- El organismo debe tener un mismo jefe.

e).-Unidad de dirección.- Cada grupo de actividades debe tener un director y un plan.

f).-Subordinación del interés individual al general.- Cuando estos dos difiere el coordinador debe reconciliarlos.

g).-Remuneración.- Debe ser justa y propiciar satisfacción para los trabajadores y para los empresarios.

h).-Centralización.- De autoridad, para mantener la unidad de mando.

i).-Jerarquía o cadena de autoridad.- Desde los rangos mayores hasta los menores.

j).-Orden.- En la organización de las cosas y de las personas.

k).-Equidad.-Trato benévolo y justiciero de los administradores hacía su subalterno.

l).-Estabilidad en la tenencia del cargo opuesto.- Siempre que cumpla los deberes con idoneidad.

ll).-Iniciativa.- El administrador debe permitir a sus subalternos el ejercicio de las más sutiles satisfacciones que el hombre inteligente pueda experimentar.

m).-Espíritu de grupo.- Como materialización del ideal de “La unión hace la fuerza” promoció el trabajo en equipo.

Estos principios son válidos en la administración moderna, todo administrador, público o privado, debe conocer y practicarlos flexiblemente en razón de su realidad.

E.-Enfoques de Gestión Administrativa

La gestión puede ser enfocada de diferentes formas o puntos de vista sobre todo cuando la interpolamos con educación, ya que la gestión administrativa está inmersa como subsistema de la gestión educativa, dependiendo ello de las teorías y concepciones filosóficas con

las que se cuenta en el momento de planear y determinar un enfoque.
(Alvarado, 1996, p.48)

Consideramos para el presente trabajo tres enfoques bien caracterizados aplicados en la gestión educativa:

E.1.-Enfoque Burocrático.- Según, esta corriente se sostiene que la organización burocrática es la organización eficiente por excelencia. Otorga carácter legal a las normas y reglamentos, carácter formal las comunicaciones, plantea procedimientos estandarizados, y reconoce jerarquía de la autoridad y especialización entre otros.

Este enfoque se desarrolla con mayor frecuencia en las entidades estatales debido a su aplicabilidad teórica y práctica.

Según Weber (citado por Alvarado 2002, p. 49), el enfoque burocrático es una forma de organización humana basada en la racionalidad, es decir, en la adecuación de los medios a los fines para garantizar la máxima eficiencia en el logro de los objetivos de dicha organización.

Este enfoque se sustenta en los siguientes fundamentos teóricos:

Se materializa y consolida con normas y documentos escritos.

Se sustenta en la división y distribución sistemática del trabajo determinado planificada mente los detalles de todo lo que debe realizarse.

Los cargos se designan de acuerdo a los niveles de jerarquía especificando con precisión las funciones.

La promoción y ascenso de las personas se basa en la meritocracia.

Las relaciones son impersonales entre los miembros de la organización.

Prevalece la especialización del personal jerárquico.

Se basa en reglas proyectivas y previsibles para determinar el comportamiento futuro de la organización.

E.2.-Enfoque Sistemático.- Esta teoría es la aplicación de las teorías de sistema y permite un análisis de la organización como un sistema abierto que tiene interacciones e interrelaciones internas y con el contexto y está orientado a fines. Este enfoque sostiene que la educación es un sistema integrado por elementos, procesos y factores que interactúan ordenadamente para logra fines y objetivos predeterminados.

Un sistema puede definirse como: “El conjunto de elementos interrelacionados e interdependientes que interactúan para alcanzar determinados propósitos constituyendo un ente total concreto o abstracto”. (Alvarado, 1996, p.98)

Un sistema puede subdividirse o desagregarse en sistemas de menor extensión llamadas subsistema o de mayor complejidad llamadas supra sistemas. Así por ejemplo el sistema educativo tendrá como supra sistema al sistema social y como subsistema a la gestión administrativa existiendo supra sistema y subsistema de acuerdo al lugar o función que desempeña.

E.3.-Enfoque Gerencial.- Este enfoque plantea el empleo de la planificación para lograr los objetivos educativos, siendo de mucha utilidad en momentos que los recursos económicos para el desarrollo de la educación son escasos.

Es necesario manifestar que la planificación educativa como dice Alvarado (2002): “El proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar para lograr objetivos educacionales.”(p.75)

Los métodos más empleados en la planificación educativa son de la previsión de mano de obra, el de las demandas sociales, el de las relaciones educativas y rendimiento y el de cantidades globales.

El Plan Educativo debe contener objetivos y metas alcanzar, los programas, proyectos y actividades a través de los cuales se van a lograr los objetivos y metas, los requisitos del personal, los recursos físicos y financieros para llevar adelante. (Calero, 2006, p.98)

F.-Procesos de la Gestión Administrativa

Los procesos de la gestión administrativa se llevan a cabo para contribuir al logro de los objetivos de una organización y caracterizan la labor del administrador en cualquier tipo de organización; a estos se le denomina también funciones generales de la administración (Chiavenato, 1999, p.96). Siendo los siguientes:

G.-Instrumentos de gestión de la planificación en la institución educativa.

Ramos (2013) Los instrumentos de gestión de todas las instituciones o programa educativo son:

Proyecto Educativo Institucional (PEI).- Es un instrumento de gestión de mediano plazo que se enmarca dentro los proyectos educativos, nacionales, regionales y locales.

Orienta una gestión autónoma, participativa y transformadora de la gestión educativa o programa, Integra las dimensiones pedagógicas, institucional, administrativa y de vinculación al entorno,

Articula y valora la participación de la comunidad educativa en función de los fines de la institución educativa.

Contiene la identidad de la institución educativa (visión, misión y valores)
El diagnóstico y conocimiento de los estudiantes que atiende con la propuesta pedagógica de la institución.

Proyecto Curricular del Centro (PCC).- Instrumento de gestión que se formula en el marco del Diseño Curricular Básico. Se elabora a través de un proceso de diversificación curricular, a partir de los resultados de unos diagnósticos, de las características de los estudiantes y las necesidades específicas de los aprendizajes. Forma parte de la propuesta pedagógica del Proyecto Educativo Institucional

Proyecto curricular del centro (PCC).- Instrumento de gestión que se formula en el marco de diseño curricular básico. Se elabora a través de un proceso de diversificación curricular, a partir de los resultados de unos diagnósticos, de las características de los estudiantes y las necesidades específicas de los aprendizajes. Forma parte de la propuesta pedagógica del Proyecto Educativo Institucional.

Reglamento Interno (R.I).- Es un instrumento de gestión que regula la organización y el funcionamiento integral (pedagógico, institucional y administrativo) de la institución o programa educativo y de los distintos actores, en el marco del Proyecto Educativo Institucional de otros instrumentos de planeación local, regional de las normas legales vigentes. Establece, pautas criterios, y procedimientos de desempeño y de comunicación entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Plan Anual de Trabajo (PAT).- Es un instrumento de gestión derivado del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa y del informe de gestión anual de la dirección del año anterior.

Concreta los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa o programa en actividades y tareas que realizan en el año.

Para la aprobación del PEI y el RI en las instituciones y programas educativos públicos se solicita la a opinión del CONEI. Una vez aprobado el Proyecto Educativo Institucional, reglamento Interno y el

Proyecto curricular del centro se remite para conocimiento de la unidad de Gestión Educativa Local, solamente la primera vez o cuando sean modificados.

Informe de Gestión Anual (IGA).- Es un instrumento de gestión que registra el logros, avances, dificultades de ejecución del PAT y aplicación del RI así como las recomendaciones para mejorar la calidad del servicio educativo. Es producto de la autoevaluación y sirve el diagnóstico para el PAT del año siguiente.

Cada Institución Educativa o programa eleva un solo informe de gestión anual a la Unidad de Gestión Local (UGEL) (p.223, 224)

2.2.1.-Planificación

Para definir los términos de esta dimensión, acudimos a la literatura de los siguientes investigadores:

Ramos (2013), la conceptúa como: “Es un proceso de proyección realista, hacia el futuro y es lógica actitud de prever el curso de acontecimientos cambiantes en los cuales sabemos que vamos a operar” (p.321)

Permite determinar por anticipado cuales son los objetivos que deben cumplirse y que debe hacerse para alcanzarlos. Es un modelo teórico para actuar en el futuro. Existiendo jerarquía en la planeación. (Chiavenato, 1999, p.87)

Es la actividad que se ocupa de preparar proyectos para el futuro de la viabilización de alternativas de acción y de los método por medio de las cuales se pueden llevar a cabo los proyectos escogidos.

2.2.2. Organización

Es el momento de establecimiento de las relaciones efectivas de comportamiento entre las personas de tal manera que puedan trabajar

juntas en forma eficiente y por lo tanto obtener satisfacción personal al realizar tareas, bajo ciertas condiciones con el propósito de lograr una meta u objetivo, que se manifiesta con el rendimiento a favor de la Institución.

Es un sistema de distribución de actividades de trabajo entre los miembros del grupo, la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización y consecución de objetivos y metas. La organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestos a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común (Banquero, 1999, p.96)

2.2.3-Dirección

Para definir los conceptos de esta dimensión, acudimos a la valiosa literatura de los siguientes investigadores:

El término de dirección proviene del verbo “dirigere”, formado a su vez por el prefijo “di” intensivo y regere, regir, gobernar por lo que se conceptúa a la dirección como el arte de gobernar con cierta orientación sobre algo.

Alvarado (2002), acota:

Constituye sin duda alguna la función administrativa en la cual la interacción humana se pone de manifiesto a plenitud. Es justamente a través de esta actividad en que se logra influir, orientar y conducir convenientemente a los subalternos a efectos de que éstos cumplan sus actividades de manera entusiasta y eficiente para así lograr los objetivos propuestos. (p.93)

Sustancial aporta dado por Alvarado, porque expresa claramente una ligazón a la motivación para realizar nuestra tarea educativa de una manera vigorosa si quiere a fin de lograr nuestras metas educativas.

Ramos (2013), alude al respecto:

La función de dirección, es hacer que todos los miembros de la organización deseen alcanzar los objetivos que el gerente o ejecutivo desea que se logre, porque quieren lograrlo. La dirección significa realizar las actividades en el plan bajo la dirección de una autoridad como es el gerente, o director. (p.321)

Es la capacidad de influir en las personas para que contribuyan a las metas de la organización y del grupo. Implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales, Las relaciones y el tiempo son fundamentales para la tarea de dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. Los gerentes dirigen tratando de convencer a los demás que se les unan para lograr el futuro que surge de los pasos de la planeación y organización, los gerentes al establecer el ambiente adecuado, ayudan a sus empleados a hacer su mejor esfuerzo. La dirección incluye motivación, enfoque de liderazgo, equipos y trabajo de equipo y comunicación. (Chiavenato, 1999, p.97).

2.2.4.-Control

Para esta tercera dimensión acogemos las siguientes contribuciones:

Alvarado (2002), asevera al respecto:

El control consiste básicamente en la confrontación o comparación entre objetivos o planes fijados con los que realmente se han logrado o ejecutado con fines de retroalimentación. En otras palabras, el objetivo del control consiste en determinar las desviaciones, deficiencias, errores en el cumplimiento de los objetivos para rectificarlos oportunamente y evitar que vuelvan a ocurrir. (p.117)

Asimismo para Ramos (2013), alega refiriéndose al control: “Es una práctica permanente en la empresa y consiste fundamentalmente en contrastar lo que va sucediendo con lo planificado, a fin de conocer las

desviaciones que existen, que causas las han originado y que soluciones se pueden proponer para corregirlas”. (p.321)

El control consiste en hacer algo pase en la forma que se planeó que pasará. Tal como implica esta definición la planeación y el control son virtualmente inseparables. Es un proceso de verificación de los logros y del desempeño tengan lugar de acuerdo a los planes definidos.

Es la función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajusten a los planes y objetivos de la empresa. Implica el desempeño contra las metas y planes, muestra donde existe desviaciones con los estándares y ayuda a corregirlas. (Terry, 1996, p.234)

La evaluación es un proceso en las que, mediante la comparación de los resultados realmente logrados con las previsiones, se tienda a modificar la acción administrativa a fin de acercar la marcha de la empresa a sus objetivos.

2.3. Bases teóricas de Liderazgo Docente.

2.3.1. Liderazgo

Esta denominación se encuentra en el marco de la globalización, los conceptos y definiciones de liderazgo se presenta de la siguiente manera:

Peña (1999), lo define “La persona reconocida por todos como la más eficiente para ejercer sobre los demás individuos de una comunidad cierta influencia, mediante estímulos adecuados que conducen a la ejecución de los propósitos de los grupos”. (p.150)

Esta referencia implica que el liderazgo debe ser ejercido por personas con un alto valor dentro de la organización y cuya eficiencia en la forma de conducir sea reconocida por todos los miembros del grupo.

Koontz y O'Donnel (citado por Alcántara y Velásquez, 2004, p. 48) señalan que el liderazgo: "Es un proceso de influencia de una persona sobre los demás para tratar de lograr con buena voluntad y agrado el éxito en las metas organizacionales".

El liderazgo tal como lo conocemos, nace directamente de la inteligencia, quizá también del poder y carisma personales, del deseo y compromiso y de una voluntad de hacer cosas que los más están menos dispuestas a hacer.

Stoner (1998), expresa que se entiende por: "liderazgo gerencial el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas". (p.514).

Esta conceptualización involucra en primer término a otras personas, dada su voluntad de aceptar órdenes y sugerencias del líder, este en el proceso del liderazgo debe tener con quien compartir, en quien confiar, en quien delegar funciones, de no ser así el liderazgo del gerente sería irrelevante. Por otra parte el liderazgo entraña una distribución desigual de poder entre los líderes y los miembros del grupo, esto no implica que los miembros del grupo no tengan poder, el cual pueden aplicar de distintas maneras.

Se infiere como tercer aspecto en la definición, la capacidad para usar diferentes formas de poder e influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras y finalmente la combinación de los tres primeros aspectos, reconoce que el liderazgo es cuestión valores.

Esto implica que el líder debe ofrecer imagen donde la característica fundamental sea el ejemplo; la ética y esta se aprende de las personas se admiran y se respetan. Es importante reforzar en este sentido, los ideales siempre y cuando sean sinceros.

Bennis y Nanus (1998) al escribir sobre liderazgo, ha dicho: “La mayor parte de las organizaciones están sobre administrado, Una persona quizás sea un gerente eficaz (buen planificador y administrador) justo y organizado, pero carente de las habilidades del líder para motivar”. (p.13).

Otras personas tal vez, sean líderes eficaces con habilidad para desatar el entusiasmo y la devoción, pero carentes de las habilidades administrativas para canalizar la energía que desatan en otros. Ante los desafíos del compromiso dinámico del mundo actual de las organizaciones, muchas de ellas están apreciando más a los gerentes que también tienen habilidades de líderes.

Spigman (1999) considera que: “la esencia del liderazgo organizacional esta en aumentar la influencia por arriba del nivel de obediencia mecánica a las ordenes rutinarias venidas de la organización”. (p. 337)

El líder en consecuencia, debe ser una persona que va más allá del simple funcionario que impone o da órdenes, que manda en atención a imposiciones que recibe de manera mecánica de sus superiores y las convierte en órdenes para que sus subordinados a su vez la cumplan al pie de la letra. Partiendo de estas premisas el gerente como líder debe tener presente que la motivación es esencial, el que dirige debe crear y conservar el entusiasmo de los trabajadores hacia sus labores, manteniendo buenas relaciones humanas y una elevada moral del grupo.

Según Kotter (1996) liderazgo se refiere al manejo del cambio: “liderazgo es el proceso de influencia en las actividades de personas y grupos, para el logro de metas comunes, en situaciones determinadas”. (p.103).

Pérez (1996) señala que el liderazgo: “Es el proceso dinámico de influir sobre los demás para seguir tras el logro de un objetivo común. El

comportamiento de un individuo también puede influir cuando este está involucrado en la dirección de las actividades de los seguidores. (p.9)

De estas definiciones se desprende algo muy importante, el líder debe en todo momento tener presente que su actuación no va en función de su persona sino de una organización por cuanto debe interiorizar en todo momento las met2.4.-Liderazgo Docente

Weinsteins(s como parte del sistema de valores del individuo y del grupo.

2.4.-Liderazgo Docente

Weinsteins (2009, p. 19), argulle:

El director, los maestros y las escuelas están llamados a asumir el liderazgo político pedagógico que les corresponde, promoviendo relaciones sociales, alianzas y políticas de concertación para atender múltiples necesidades educativas. Un primer paso es el fortalecimiento institucional de las escuelas con capacidad para articularse en redes educativas que dialogan con la comunidad a la que pertenecen y aporten al proyecto educativo de su comunidad.

El director de un Centro Educativo es el líder de escuelas. Por lo tanto, debe tener un buen perfil profesional, capacitado, actualizado, visionario, relacionado con diversa instituciones públicas y privadas, buscando apoyo para el mejoramiento y modernización educativa a fin que la escuela sea una empresa educativa y líder en el servicio educativo. El reto debe ser formas ciudadanos de primera.

Los líderes directivos tienen tres supuestos básicos sobre las personas y la organización:

- Que las personas se motivan.
- Que las organizaciones necesitan fuentes empíricas hacia la coherencia y
- Que la coherencia genere sustancias importantes.

Estas tres creencias combinadas producen consecuencias de largo alcance sobre la manera de manejar las organizaciones y la forma en que deben actuar los líderes. La satisfacción de un líder se deriva directamente del éxito de la empresa el cual va en gran parte como señal de su propia realización. Los líderes demuestran la emoción de responder a los retos de la competencia externa.

Esta perspectiva no enfatiza las características ni el comportamiento del líder, sino “las circunstancias sobre las cuales grupos de personas integran y organizan sus actividades hacia objetivos, y sobre la forma en la función del liderazgo es analizada en términos de una relación dinámica” (Knickerbocker, 1997, p.28). Según esta perspectiva el líder es resultado de las necesidades de un grupo. Operacionalmente un grupo tiende a actuar o hablar a través de uno de sus miembros. Cuando todos tratan de hacerlo simultáneamente el resultado por lo general es confuso o ambiguo.

Como el liderazgo está en función del grupo, es importante analizar no solo las características de este sino también el contexto en el que el grupo se desenvuelve. Pues se considera que estas características determinan quien se convertirá en el líder del grupo.

Otra definición importante es la dada por Spigman (1999), quien considera que: “La esencia del liderazgo organizacional está en aumentar la influencia por arriba del nivel de obediencia mecánica a las ordenes rutinarias venidas de la organización” (p.337).

Al respecto, Pérez (1996), lo define como: “Es el proceso dinámico de influir sobre los demás para seguir tras el logro de un objetivo común. El comportamiento de un individuo también puede influir cuando este está involucrado en la dirección de las actividades de los seguidores”. (p.9).

De estas definiciones se desprende algo muy importante, el líder debe en todo momento tener presente que su actuación no va en función de su persona sino de una organización por cuanto debe interiorizar en todo momento las metas organizacionales, incorporándolas como parte del sistema de valores del individuo y del grupo.

Asimismo se derivan de las conceptualizaciones formuladas que los líderes no nacen sino que se hacen asimismo mediante el esfuerzo personal y el afán de mejorar.

En síntesis, el líder es un producto no de sus características, sino de sus relaciones funcionales con individuos específicos en una situación específica.

Los gerentes planean, toman decisiones, se comunican y motivan. Actúan como guías o como miembros de un grupo. Por encima de todos los gerentes deben ser innovadores y creativos y aceptar al mismo tiempo la suerte y la ayuda de los demás. (Dichter, 2002, p.34).

A.-Cómo el líder apoya al desarrollo de las organizaciones

Uribe (2005), afirma que: “El líder quien da la energía necesaria para que la organización despegue, se presenta como un facilitador que busca la innovación para proporcionar una visión a la organización”. (p.7).

Otro aspecto es la creación de la cultura de la organización que va unida a las ideas principios y valores que defiende el líder en los primeros momentos de su creación, igualmente su conducta es modelo de la visión que alienta a los trabajadores a identificarse con él y a interiorizar sus convicciones, valores y actitudes.

B.-Principios de liderazgo

Los principios de liderazgo son:

El nuevo liderazgo debe delegar a sus colaboradores las responsabilidades propias de su cargo que pueden distribuirse en función de la capacidad y de resultados.

Otra característica es el principio de prestigio que se obtiene al tener conocimiento y competencia. El liderazgo colaborador facilita el crecimiento y desarrollo personal generando comunicación en todos los niveles.

El líder del futuro es capaz de crear una cultura y valores tomando estos principios. El liderazgo será compartido y dependerá del tipo de situación concreta en donde a la persona le corresponda desenvolverse. (Covey, 1997, p.82)

Presentan algunas máximas.

Poseer espíritu proactivo y precursor capaz de intuir el futuro y saber hacer frente sus retos y desafíos.

Tener una personalidad con atractivo que se expresa a través de una actitud sincera ante la vida, competencia y credibilidad.

Sentido de orientación y visión del futuro. Tener presente que el sentido de la visión es propio y casi exclusivo del liderazgo.

Ser capaz de compartir valores representativos de la voluntad colectiva. La energía gastada en enfrentarse a valores incompatibles y debatirlos constantemente resta efectividad personal y desestructura, la organización.

Implicación y apoyo activo de los colaboradores. Alimentar la colaboración, no la competencia. El principio de gano-ganas, debe ser la máxima que fundamente el trabajo colaborativo que siempre facilita.

La credibilidad porque lo que dice concuerda con lo que hace y con lo que promete.

El liderazgo es asunto de todos. No es una cualidad innata, es un proceso que se adquiere que implica destrezas y habilidades tanto si se esté en un despacho como en una cadena de montaje. El liderazgo siempre es un conjunto de modos de proceder observables que se pueden aprender de los demás. (Kouzes&Posner, 1997, p.56)

C.- Los estilos de liderazgo

Rees (1999), asevera: “Los estilos de liderazgo son diversos y se dan según las conductas que manifiesta el líder en ejercicio de su poder para integrar intereses y lograr objetivos”. (p.33). A continuación se explican los siguientes:

C.1.-Líder Controlador

Los líderes con demasiadas responsabilidades disminuyen la efectividad de sus trabajadores porque al no ver la suficiente participación en los niveles del proceso de toma de decisiones hace que los trabajadores se comprometan menos que los ideales de la empresa escuela.

El líder controlador absorbe la responsabilidad del trabajo y las decisiones del grupo. Este se caracteriza por decir, dirigir, delegar y resolver problemas, controla el trabajo y los resultados del grupo. Este tipo de estilo coercitivo y controlador hace que los subordinados no revelen todo lo que saben porque están temerosos de las consecuencias que pudieran suscitarse. El estilo autoritario quiebra la comunicación y afecta la relación entre los trabajadores.

C.2.Líder Facilitador

Comparte la responsabilidad con los miembros del grupo y se caracteriza por escuchar, otorgar poder, apoyar, aconsejar, enseñar, colaborar y luchar por lograr el consenso. El líder facilitador sitúa el poder en todos para actuar como guía y obtener mejores resultados por la sinergia del grupo. Emplean el poder no como algo que se debe luchar sino como algo que te sirve para llegar a la meta. En este caso los miembros del grupo se motivan para apoyar las decisiones tomadas como algo propio. Los líderes obtienen mayor información porque tienen mayor confianza y el grupo se reviste de mayor cohesión. El poder es positivo y al ser compartido trae más bienestar a la organización.

C.3.Líder Transaccional

Blanchard&Hersey (Citados por Chiavenato 2002 p. 71) sustenta: también es conocido por llamarse situacional o contingencial este modelo se manifiesta a nivel técnico en acuerdos más sutiles y siempre en una relación entre el líder y sus colaboradores. Se dan una serie de pactos acuerdos o transacciones cuya finalidad es satisfacer los intereses en forma mutua. No necesariamente desarrolla la autonomía y la identidad que debe tener el educador a su labor de formación.(p.71)

C.4.Líder Transformacional

Para Velásquez (2006, p. 56), tiene la capacidad de motivar los cambios en las expectativas del grupo para impulsarlos a la solución de los problemas organizacionales para actuar en función de ser resueltos. Estos líderes son considerados motivadores del equipo de trabajo, siendo reconocidos como ejemplos a seguir.

El modelo de liderazgo transformacional es entendido como el liderazgo que tiende a convertir a los profesores en líderes de la actividad educativa.

D.- Impacto de liderazgo en la Institución Educativa

El liderazgo es evidente en la gestión de la calidad de los centros educativos nos dice que existen cinco factores que presentan mayor correlación con la eficacia de una institución educativa. (Aponte, 2009, p.7), estas son:

- Liderazgo del director y atención que presta a la institución.
- Grandes expectativas de los profesores sobre los alumnos.
- Énfasis del trabajo en el aula sobre las habilidades básicas.
- Control continuo del progreso del alumno.
- Clima ordenado y seguro en el centro.

E.-Los líderes nacen o se hacen

Esta pregunta ha prevalecido a lo largo de la historia. Ha sido fuente de discusión y polémica, la cual todavía no ha sido satisfactoriamente resuelta.

De manera general se puede interpretar y analizar el liderazgo desde dos perspectivas:

E.1.- Como cualidad personal del líder.

E.2.- Como una función dentro de una organización, comunidad o sociedad.

Si bien en un inicio el liderazgo se definía preferentemente bajo esta primera perspectiva, en la actualidad, producto principalmente de investigaciones en el campo de la teoría de las organizaciones y de la administración, tiende cada vez más a predominar la concepción del liderazgo como una función dentro de las organizaciones y la sociedad. (Drucker, 1997, p.5)

F.- Teorías del liderazgo

Robbins (2004), considera las siguientes teorías:

Teoría de rasgos

El liderazgo se presenta en aquellas personas que tienen ciertas características, la mayoría innatas, en mayor medida que el resto de la población. Ejemplos: dinamismo, credibilidad, buen comunicador, confianza y seguridad, etc.

Teoría conductual

Defiende la posibilidad de entrenamiento para que el individuo se comporte como líder. Ejemplos: aprender a asumir riesgos y responsabilidades, aprender a tomar decisiones, aprender a aceptar la ayuda de los demás, etc.

Teoría de contingencia

Tiene en cuenta los factores situacionales o eventuales, el liderazgo es producto de intercambio dinámico de tres factores: el líder, los seguidores y la situación en la cual ambos se encuentran. Ejemplos: normas del grupo, poder del líder, exigencia de los campos, estructura organizacional, etc. (p.139)

2.4.1.- La Comunicación

Para definir los términos de la primera dimensión de nuestra segunda variable, citamos a los siguientes estudiosos:

Ramos (2013), define a la comunicación:

Es un proceso de intercambio verbal, escrito y visual, para transmitir y conocer criterios, informaciones, pensamientos, aspiraciones, etc. El papel que desempeña es muy importante, especialmente para la toma de decisiones de manera responsable en los niveles de dirección y operativos de la empresa. Si no hay comunicación, no puede existir interacción de los miembros de la empresa, es la que permite establecer relaciones con las personas, por eso se debe asegurar que los mensajes fluyan en

toda la estructura administrativa en forma clara, precisa, completa, además de incentivar la comunicación en doble vía o sentido. (p.322)

El gerente que desea ser eficiente y lograr a través de su influencia que otros trabajen en función del logro de las metas organizacionales, debe hacer uso constante de un eficiente proceso comunicacional.

Koontz&O'Donnel (1997), señalan que comunicación: "Es el intercambio de pensamientos y de información para lograr confianza y entendimiento mutuo o buenas relaciones humanas" (p.682)

De lo expresado se deduce que el proceso comunicacional es de vital importancia en cualquier organización, este proceso se constituye en el pilar fundamental de la institución.

La comunicación como actividad gerencial, persigue dos propósitos fundamentales: la información y la comprensión necesaria al refuerzo de las personas en el desarrollo de su actividad, y proporcionar las orientaciones para lograr los grados deseados de motivación, operación, y satisfacción en los cargos. A partir de la misma se conduce a un ambiente de trabajo en equipo y a mejorar el desempeño de la actividad desarrollada.

En virtud de lo señalado, por Fernández (2002), señala que:

Para lograr una vigorosa comunicación se hace necesaria la presencia de las relaciones humanas, pues ello permite la integración del recurso humano con la organización cubriendo los conflictos inevitables que se presentan, y los mecanismos diversos que deben ser utilizados para que los inconvenientes y controversias puedan ser canalizados a través de actividades directivas.(p.12)

Dentro de este orden de ideas, Tovar (1996), señala que la comunicación:

Sirve como lubricante para el funcionamiento uniforme del proceso administrativo. La comunicación se constituye así en un factor que incide directamente en la creación de un clima organizacional de trabajo donde reine la motivación, la confianza y la satisfacción de los involucrados. Su uso adecuado ayuda a que cada miembro de la organización tenga perfectamente delimitado su campo de acción y sepa lo que debe hacer en cada momento y, a la vez tenga la posibilidad de exponer las dificultades con que se encuentre en su tarea, así como el rendimiento obtenido.(p.54)

Diversos son los tipos de comunicación que se encuentran en una empresa u organización. Los autores citados anteriormente, se refieren a la comunicación formal e informal, ascendente y descendente. La comunicación formal la conciben como la que se lleva a efecto a través de canales establecidos y oficialmente reconocidos, dentro de ellos se pueden mencionar, las entrevistas, las reuniones de departamentos, entre otras. A la comunicación informal se le designa comúnmente rumor, y existe la desventaja de que presenta la posibilidad de distorsionar la información, enrarecer el clima organizacional, romper las relaciones humanas y crear un clima que se dirija en contra de la consecución de los objetivos organizacionales.

En virtud a lo expresado en párrafos precedentes, la comunicación como proceso dinámico que fundamenta la existencia, progreso, cambios y comportamientos de todos los sistemas vivientes, individuos y organizaciones, según lo expresa Chacón (1996), debe encaminarse:

A buscar objetivos comunes dentro de la institución, satisfacer al empleado y su desempeño, integrar el recurso humano con la organización lograr buenas relaciones humanas en los distintos

niveles gerenciales, cumplir con los canales regulares de comunicación, conocer la eficacia de los que ejecutan los trabajos, canalizar el éxito y el fracaso de los subalternos y disipar del ambiente la apatía y el desánimo. (p 276).

En fin, por todo lo acotado, es imposible prescindir de la comunicación en una organización. Por el contrario, es necesario contar y estructurar un sistema comunicacional que permita a los gerentes – gerentes, gerentes – subalternos una fluida, precisa y clara información, puesto qu2.4.2.-Toma de decisiones de las metas institucionales y por consiguiente al éxito de la misma.

2.4.2.-Toma de decisiones

Para esta segunda dimensión, acudimos a la contribución de los siguientes investigadores:

Ramos (2013), manifiesta, la toma de decisiones: “Es el proceso de elección que se hace entre varias alternativas de acción, para lograr un propósito, esta es una responsabilidad directriz básica, puesto que para contar con una buena administración operativa se requiere que ella sea dinámica, oportuna y efectiva” (p.323)

Alvarado (2002), alega al punto:

Es un proceso racional (lógico) y psicológico (emocional) de elección (o no) de una alternativa de entre varias para lograr propósitos determinados. Este proceso es lógico en tanto reúne, sistematiza y analiza información y es psicológico en tanto una decisión es condicionada o por lo menos influenciada por los valores, percepciones, preferencias o motivos de quien(es) toma(n) la decisión y aun de los posibles afectados de las decisiones a tomar.(p.100)

La forma de actuar del líder afecta todos los componentes de organización. Sin embargo, su mayor impacto se da esencialmente en

aspecto como: misión, visión, motivación, cultura organizacional y cambio. El estilo de liderazgo se refiere al patrón de conducta de un líder

Según lo perciben los demás se desarrolla a partir de experiencias, educación, capacitación y condiciones naturales.

Para Kliksbera (1999)

No hay una respuesta absoluta acerca de cuál es el estilo de liderazgo más adecuado, o cual es el más eficiente; sin embargo, dos de los enfoques más importantes son los conductuales, entre lo que se destaca el estilo de liderazgo propuesto por Likert y los prospectivos, entre los que se destaca la Gerencia Social propuesto. (p.15)

El primero se caracteriza por los comportamientos: Autoritario, Benevolente Paternalista, Consultivo y Participativo y el segundo por la optimización del rendimiento de los esfuerzos del Estado y de los actores sociales frente a los grandes déficit sociales de la región y el mejoramiento del funcionamiento y resultados de la inversión en capital humano y capital social.

Teniendo en cuenta que la estructura social influye en el tipo de líder, también podemos constatar que un líder puede asumir, en diversas ocasiones, distintos estilos de conducción de grupos, dependiendo de quien toma las decisiones.

Tal vez, esta ha sido la categorización más tradicional que sobre los tipos de líderes se han escrito. El eterno dilema del líder cuando comportarse según uno de estos estilos cuando ser “bueno” 2.4.3.- La Motivación es decir en qué momento aplicar la “mano dura” y cuando la “mano blanda”.

2.4.3.- La Motivación

Para esta tercera dimensión, hacemos nuestra la contribución de los siguientes autores:

Dalton, Hoyle& Watts (2007), expresan que la motivación:

Es el estímulo que nos hace actuar. Puede ser una necesidad o un impulso que activa ciertas conductas. En el trabajo es una combinación de todos los factores del entorno laboral que originan esfuerzos positivos o negativos. Si sabemos lo que nos motiva, habrá mayores probabilidades de que alcancemos nuestras metas personales o profesionales (p.56).

Motivar ha de ser una de las funciones básicas de todo gerente. Según Stoner (1996), aduce que: “Motivar es el proceso administrativo que consiste en influir en la conducta de las personas, basado en el conocimiento de qué hacer que la gente funcione. (p. 484).

Mientras que, Alvarado (2002), sostiene al respecto: “La motivación se entiende como el estado psicológico interno de una persona que lo hace comportarse de alguna manera-favorable o no – en torno a una meta” (p.103)

Desde la perspectiva educativa, los gerentes tienen un gran reto. La motivación en este sentido siempre ha sido una importante fuente de preocupación para los gerentes, y es fácil entender el por qué. Los gerentes deben lograr que los objetivos organizacionales se logren con la cooperación de otras personas, y si no pueden motivar a su personal para que ejecuten las actividades, están destinados al fracaso.

Para precisar la importancia de la motivación, es necesario profundizar más sobre el tópico a objeto de estudiar en detalle cada factor, cada estrategia a utilizar para motivar al personal sea cual fuere la naturaleza de la organización.

Landy y Becker (citado por Stoner 1996), clasifican a los diversos enfoques modernos ante la teoría de la motivación y su aplicación en

cinco categorías: La teoría de las necesidades, la teoría de las expectativas, y la teoría de las metas.

De las teorías mencionadas sirven como sustento al estudio, la teoría de las tres necesidades, Atkinson (citado por Stoner 1996), en relación a la misma dice:

Las personas motivadas tienen tres impulsos básicos: la necesidad de logro, la necesidad de poder, la necesidad de afiliación, o asociación estrecha con los demás. La necesidad de logro, guarda relación con el grado de motivación que tienen las personas que ejecutan las tareas laborales (p. 492).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La percepción de la Gestión administrativa se relaciona significativamente con el liderazgo docente en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

3.2.2. Hipótesis específicas

La percepción de la Gestión administrativa se relaciona significativamente con la comunicación en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

La percepción de la Gestión administrativa se relaciona significativamente con la toma de decisiones en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

La percepción de la Gestión administrativa se relaciona significativamente con la motivación en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

3.2. Variables

3.2.1. Definición conceptual

Gestión Administrativa

Pérez (2005), afirma que la Administración: “Es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, dirección y controlar, para determinar y lograr objetivos manifestados, mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. (p.78)

Partiendo del concepto señalado, gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.

Es un proceso muy particular, consiste en las actividades de planeación, organización, dirección y control, desempeñado para

determinar y alcanzar objetivos señaladas con el uso de seres humanos y otros recursos.

Liderazgo Docente

Chiavenato (1993), destaca que Liderazgo: “Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (p.137).

El Gerente Educativo como líder de una institución y en su comunidad no debe conformarse ni limitarse al cumplimiento de sus funciones administrativas, debe reconocer constantemente el esfuerzo que hacen los docentes, quienes requieren de estímulos, motivación y comprensión dentro de la organización social a la cual pertenecen.

3.2.2. Definición operacional

Gestión Administrativa

Es un proceso distintivo que consiste en la planificación, organización, dirección y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos.

Tabla 1

Matriz operacional de V1

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
1. PLANIFICACION	1.1 Diagnostico situacional de la Institución Educativa.	Dimensión 1: 1,2,3,4,5, 6	1. Nunca
	1.2 Manejo de los instrumentos de gestión		2. Casi nunca.
2. ORGANIZACION	1.3 Aplicación del reglamento Interno	Dimensión 2: 7;8;9;10;11;12;13:14	3. A veces.
	1.4 Desarrollo del PAT		4. Casi siempre.
	1.5 Trámite documentario		5. Siempre.
	2.1. Estructura organizacional		
	2.2 Clima Organizacional		
3. DIRECCION	2.3 Reuniones Técnico Pedagógicas	Dimensión 3: 15;16;17;18;19;20;21;22	
	2.4 Relaciones con los agentes educativos.		
	2.5 Actividades extracurriculares.		
	3.1 Manejo de procedimientos administrativo		
	3.2 Equipos de trabajo		
	3.3 Toma de decisiones		
	3.4 Administración de los recursos.		
	3.5 Capacidad de liderazgo.		

4. CONTROL	4.1 Registro de control y asistencia 4.2 Asesoramiento y monitoreo. 4.3 Recursos financieros 4.4 Control de la problemática. 4.5 Orientación en la gestión pedagógica	Dimensión 4: 23;24;25;26;27;28;29;30	
------------	---	--	--

Fuente: Elaborado para el estudio de la teoría de la variable.

El liderazgo debe ser visto como una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo a través de la comunicación que determina la toma de decisiones motivadas con el único fin de alcanzar un conjunto de metas.

Tabla 2

Matriz operacional de V2

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
1.COMUNICACIÓN 2.TOMA DE DECISIONES 3.MOTIVACION	1.1 Proceso comunicacional 1.2 Propósitos de la comunicación 1.3 Tipos de comunicación 1.4 Habilidades para comunicar y relacionarse 2.1 Estilo de liderazgo 2.2 Función del poder 2.3 Tipos de liderazgo 2.4 Características de la toma de decisiones 3.1 Proceso motivacional 3.2 Importancia de la motivación 3.3.Habilidad para motivar 3.4 Conductas humanas 3.5 Teoría de la motivación	Dimensión 1: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 Dimensión 2: 12,13,14,15,16,17,18,19,20,21 Dimensión 3: 22,23,24,25,26,27,28,29,30,	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Fuente: Elaborado para el estudio de la teoría de la variable.

3.3. Metodología.

3.3.1. Tipo de estudio

El tipo de estudio para nuestra investigación es el Descriptivo Correlacional.

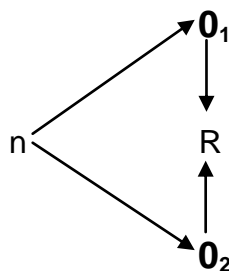
Es descriptivo, porque como lo sustenta Carrasco (2009), Es descriptivo porque se describirán los fenómenos que conforman el problema, se determina, predice e identifica las relaciones que existen entre las dos variables del estudio en referencia” (p,44)

Es correlacional, porque según acota Cortés, M. (2012): “porque tiene el propósito de medir el grado de relación entre dos o más conceptos o variables para después analizar la correlación”. (p.56)

3.3.2. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación utilizado es el No experimental ya que no existe manipulación activa de alguna variable, y Transversal, porque como agrega Pino (2010), porque estudian las variables de forma simultánea en un momento dado” (p.542)

El diseño responde al siguiente esquema:



Según PINO (2010,764), consiste en redactar información con el propósito de describir las variables y analizar su comportamiento en un mismo tiempo.

Donde:

M = Muestra de investigación

Ox = Observaciones de la variable Gestión administrativa.

Oy = Observaciones de la variable Liderazgo docente.

r = Nivel de grado de correlación

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Nuestra población de estudio estuvo conformada por 190 docentes pertenecientes a las cuatro instituciones educativas a la RED

Nº 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Para ello se seleccionó a las cuatro Instituciones con las siguientes características:

Pertenecen a la RED Nº 6

Porque son las únicas Instituciones Educativas dentro de la RED Nº6 que Cuentas con dos niveles: Primaria y secundaria

Tabla 3

Instituciones Educativas de la RED Nº 06	DOCENTES		
	Mujer	Hombre	Total
I.E. 7233	14	28	42
I.E. 7231	16	22	38
I.E. 7217	18	30	48
I.E. 6093	26	36	62
TOTAL	74	116	190

Fuente: Elaboración propia

3.4.2. Muestra

La elección de la muestra es probabilística ya que todos los individuos de la población pueden formar parte de la muestra, tiene probabilidad positiva de formar parte de la muestra.

Los criterios de selección de la muestra serán los siguientes:

Tener las mismas características y pertenecer a la misma RED Nº6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores.

Ser docente nombrado de la institución educativa.

Contar con más de dos años de servicio

Acceder al consentimiento previo para la aplicación del cuestionario respectivo.

Se realizó mediante el procedimiento de muestreo probabilístico, el tamaño muestral de acuerdo a lo expresado por Hernández et al (2006) fue determinado estadísticamente y calculado mediante la aplicación de las fórmulas:

$$n = \frac{Z^2 p * q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(190)}{(0.05)^2 (190 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 198.789$$

Dónde:

n: es el tamaño de la muestra

Z: es el nivel de confianza: 1.96

p: es la variabilidad positiva: 50%

q: es la variabilidad negativa: 50%

N: es el tamaño de la población

e: es la precisión o error: 5%

$$\text{Fracción de afijación: } f = \frac{127.60}{190} = 0.671$$

La afijación proporcional se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 4

Distribución de la muestra de estudios

Instituciones Educativas de la de la RED N° 06	DOCENTES POR I.E		Total Muestra
	Total	Afijación	
I.E. 7233	42	0.671	28.18
I.E. 7231	38	0.671	25.49
I.E. 7217	48	0.671	32.20
I.E. 6093	62	0.671	41.60
	190	0.671	127.45

Nota. Fuente: Elaboración propia.

El tamaño muestral quedó establecido en 127 docentes.

Criterios de selección de muestra:

Para la determinación de la muestra se eligió mediante la técnica de muestreo aleatorio simple y el procedimiento de sorteo hasta completar el número de cupos por cada grado en la misma todos tuvo la oportunidad de pertenecer al grupo de muestra.

Sin embargo de consideraron los siguientes aspectos de inclusión:

Docentes nombrados

Docentes encargados

No se incluyen directores con encargatura por licencia y/o vacaciones.

3.5. Método de investigación

El método de investigación es cuantitativo, según Hernández, et al., 2010 en Metodología de la Investigación porque: “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento, y establecer una serie de conclusiones respecto de las hipótesis” (p.4).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos son recursos de los cuales se vale el investigador para conocer el fenómeno o problemática a estudiar y obtener la información necesaria de la misma. Los instrumentos en cuanto al contenido quedan expresados en la especificación de los datos concretos que necesitamos obtener. Se realiza por lo tanto. Bajo una serie de ítems que no son otra cosa que los indicadores bajo la forma de preguntas, de elementos a observar, conocer, etc. de este modo, el instrumento sintetiza en sí toda la labor de la investigación.

Encuestas:

Es una técnica que permite obtener información de una muestra representativa de una determinada población. Es un proceso a través del cual conseguimos datos (económicos, educativos, políticos, ocupacionales, entre otros.) de primera mano y todos aquellos que permitan explicar el problema. Dichos datos constituyen un aporte estadístico valioso y son utilizados en los análisis cualitativos – cuantitativos de las unidades encuestadas.

Técnica del fichaje.

Procedimiento a través del cual el investigador registra información relevante sobre su problema de investigación.

Instrumento

Cuestionario:

Consta de 30 preguntas, el instrumento es confiable ya que fue aplicado a 159 sujetos de grupos seleccionados y es válida ya que fue respondida en forma libre y confidencial sin alterar los resultados. Para la medición se ha utilizado la **Escala de ítems de Rensis Likert**, es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación, que de acuerdo a *Ávila. (2006)* "Esta escala mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares" (p.97).

Se le conoce también como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem.

Cada ítem estará estructurado en cinco alternativas de las respuestas:

1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3= A Veces, 4= Casi Siempre, 5=Siempre.

Se estudió cada uno de los ítems buscando la concordancia y coherencia con los objetivos del tema de investigación y en función a sus variables e indicadores.

La validez de los instrumentos se ve reflejada en que el total de los cuestionarios fueron aplicados correctamente y sin errores que puedan llevar a dudar de la veracidad de los datos

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento de medición se hará a través de la prueba de cálculo del Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, y cuya denominación Alfa fue realizada por Cronbach en 1951. El alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala. No obstante,

cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala.

La fórmula utilizada fue la siguiente

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

α	=	Confiabilidad calculad
k	=	Nº total de ítems
S_i^2	=	Varianza de cada ítem
S_t^2	=	Varianza de la suma de ítems

Escala del coeficiente Alfa Cronbach

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes criterios de confiabilidad de valores:

No es confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

El coeficiente Alfa de Cronbach, para las variables **gestión administrativa y liderazgo docente** tienen los valores de alfa 0,909 y 0,956. Por lo cual los instrumentos son **consistentes y confiables**.

Validez

Para determinar la validez de los instrumentos se efectuó mediante la opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado a 3 magísteres o doctores en educación. Se recibió el apoyo de

tres especialistas de diferentes áreas: De investigación educacional, entre ellos contamos con los maestros: Mg. Barreto Vilca David Eduardo, Mg. Aparicio Estrada Arturo Jesús y Monteza Flores Máximo; docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, sede Lima; todos ellos con amplia experiencia en temas de investigación y docencia, quienes aportaron para mejorar el contenido de los instrumentos de investigación.

Tabla 05

Validez de contenido por juicio de expertos

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO	
		PUNTAJE	%
1	Aparicio Estrada, Arturo Jesús.	80.00	80
2	Barreto Vilca, David Eduardo.	64.00	64
3	Monteza Flores, Máximo.	90.00	90
PUNTAJE TOTAL Y PROMEDIO DE VALORACIÓN		78.00	78%

FUENTE: Elaboración personal.

INTERPRETACION: como se visualiza en esta Tabla el nivel de validez es bueno con 78% de validez o valoración.

Tabla 6:

Valores de los Niveles de Validez

VALORES	NIVELES DE VALIDEZ
91-100	EXCELENTE
81-90	MUY BUENO
71-80	BUENO
61-70	EGULAR
51-70	DEFICIENTE

FUENTE: Cabanillas A.G (2004, p.76)

3.7. Métodos de análisis de datos

En el tratamiento estadístico se utilizó la estadística Chi cuadrada permitiendo determinar la asociación entre dos variables gestión administrativa y, liderazgo docente se construyó categorías para las variables para poder determinar los objetivos de la investigación

Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico de correlación de Spearman por tratarse de dos variables cualitativas ordinales

Se realizó la introducción de los datos de cada instrumento en la “matriz base”, se procesó y analizó la información de manera automática utilizando, además del software señalado anteriormente, una computadora de última generación.

Prueba de correlación.

La prueba de correlación se determina mediante el coeficiente de correlación de rho de Spearman. El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas, esto a razón del objetivo e hipótesis de investigación que busca determinar la relación entre dos variables.

Nivel de significación

Para los cálculos estadísticos a partir de los datos de las muestras se ha utilizado un nivel de significación de 0,05.

Se hizo uso del Software estadístico SPSS en su versión 19,0, para hallar la las frecuencias descriptivas, y la prueba Chi cuadrado con la finalidad de analizar la relación entre la Gestión administrativa y el liderazgo docente.

Para el análisis de los datos se propone un baremo de análisis de acuerdo a las puntuaciones siguiendo las consideraciones teóricas de Amón (1998) en análisis estadístico para variables psicológicas ordinales para convertir en categorías de análisis.

Determinación del nivel de análisis de la Gestión administrativa

De acuerdo a Cuevas (2011) La Gestión administrativa permite evaluar comportamiento y contribuciones predominantes y asociar los resultados con los dominios de competencias requeridos. Esta herramienta de alto valor individual, lo es aún más aplicada colectivamente como base para la definición de acciones de desarrollo. El nivel que determina es Liderazgo Fuerte: Moderado y Débil, planteado en el modelo teórico de los directivos de las Instituciones educativas, está diseñado para proveer a las organizaciones información sensible acerca del liderazgo en la gestión pedagógica, administrativa e institucional.

Tabla 7.

Baremo de medición del Gestión administrativa

Nº	Categoría	Gestión administrativa	Planificación	Organización	Dirección	Control
1	Fuerte	112 - 150	24-30	34 - 45	34 - 45	27-35
2	Moderada	71 - 111	15 - 23	22 - 33	22 - 33	17-26
3	Débil	30 - 70	6- 14	9- 21	9- 21	7-16

Fuente: Elaborado de la teoría (Cuevas, 2011)

Determinación del nivel del liderazgo docente

Esta primera aproximación permite que se le reconozca como un campo teórico y praxiológico que se configura a partir de un *doble proceso de determinación: el de la evolución teórica* del campo de la administración y *el de la evolución de las prácticas administrativas* aplicadas y desarrolladas en el campo educativo. En este trabajo la atención estará centrada en el campo teórico

empírico que determina un nivel liderazgo docente alto, regular, y baja.

Tabla 8.

Baremo de medición del nivel del liderazgo docente

Nº	Categoría	<i>liderazgo docente</i>	comunicación	toma de decisiones	de motivación
1	Alta	100 - 135	34 - 45	34 - 45	34 - 45
2	Regular	64 - 99	22 - 33	22 - 33	22 - 33
3	Baja	27 - 63	9- 21	9- 21	9- 21

Fuente: Elaborad4.1.1. Resultados descriptivos de la Gestión administrativa

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1. Descripción

4.1.1. Resultados descriptivos de la Gestión administrativa

En la tabla 9 se expone los resultados en frecuencias de la variable Gestión administrativa.

Tabla 9.

Distribución de Gestión administrativa según percepción de los docentes de la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

	Frecuencia	Porcentaje
Débil	10	7.9
Moderada	59	46.5
Fuerte	58	45.7
Total	127	100,0

Fuente: Elaborado de la encuesta aplicada a los docente

En la tabla 9, el 46.5% considera que el nivel de Gestión administrativa de los directores es Moderada, el 45.7% sostiene que es Fuerte, mientras que existe un 7.9% que asigna el nivel Débil. Lo mismo se aprecia en la figura 1

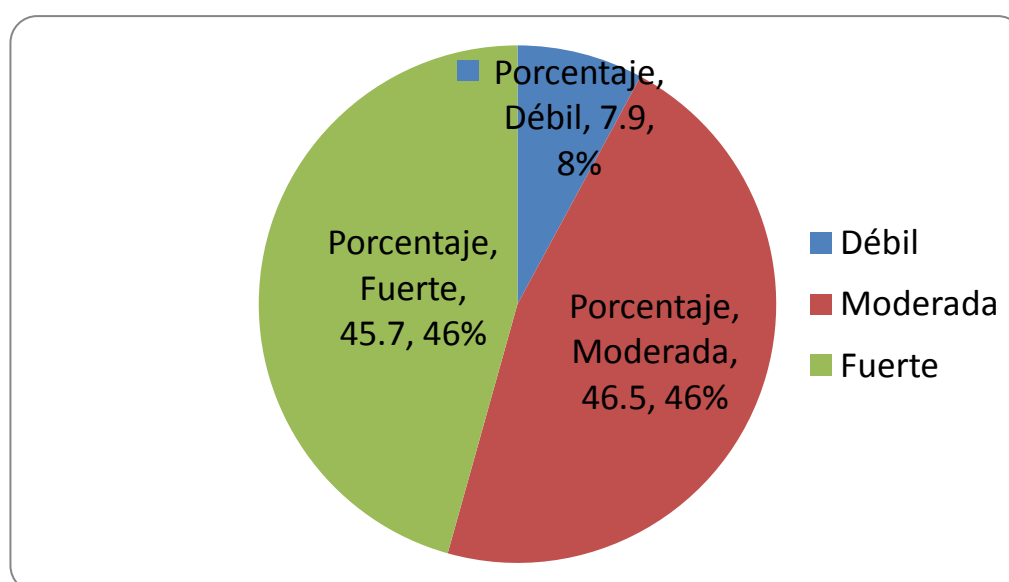


Figura 1. Distribución de Gestión administrativa según percepción de los docentes de la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

4.1.2. Resultados descriptivos de liderazgo Docente

En la tabla 10, se expone los resultados en frecuencias de la variable liderazgo docente.

Tabla 10. *Distribución de liderazgo Docente en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.*

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	14	11.0
Regular	55	43.3
Alta	58	45.7
Total	127	100,0

Fuente: Elaborado de la encuesta aplicada a los docente

En la tabla 10, el 45.7% considera que la calidad de gestión educativa realizada por los directores es Alta, el 43.3% sostiene que es Regular, mientras que existe un 11.0% que asigna el nivel Baja. Lo mismo se aprecia en la figura 2

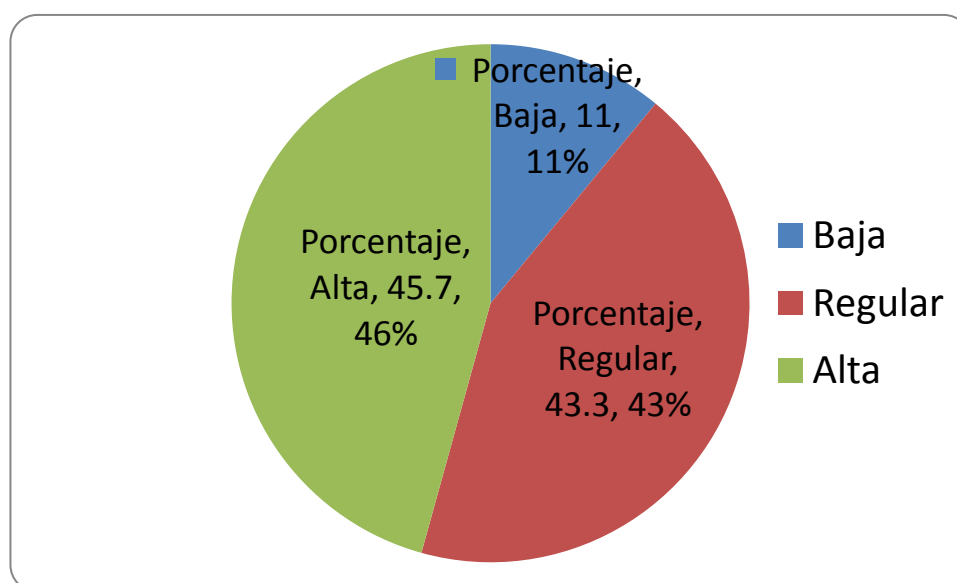


Figura 2. *Distribución de liderazgo Docente en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.*

4.1.3. Prueba de normalidad

Para este estudio no siendo un requisito esencial ya que se trata de variables cualitativas se realizó la prueba de normalidad cuyos resultados son las siguientes.

Para la elección del estadístico correspondiente se realizó la prueba de normalidad, como la muestra es de 127 se analiza mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 11.

Prueba de normalidad de las variables en análisis

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
liderazgo docente	,295	127	,000
comunicación	,273	127	,000
toma de decisiones	,284	127	,000
motivación	,272	127	,000
Gestión administrativa	,292	127	,000

Fuente: Reporte del SPSS 19.0 de la Base de datos

La tabla 11 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) Se observa que la mayoría de los puntajes para la variable liderazgo docentes de ,295 en la dimensión comunicación alcanza ,273 asimismo en la dimensión toma de decisiones de ,284, del mismo modo en la dimensión toma de decisiones el valor es de ,272 finalmente en la variable Gestión administrativa fue de ,292 con 127 grados de libertad representan que los datos no se aproximan a una distribución normal, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p < .01$ y $.001$); presentan puntuaciones que no se aproximan a una distribución normal ($p < .001$) y que todas las demás dimensiones se correlacionarán con esta, Como los datos analizados difieren de la distribución normal en ambas variables se concluye que se utiliza la prueba no paramétrica, por ello, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

4.1.4. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

$$\text{Spearman: } \{r_{xy} / 0.5 \leq r_{xy} \leq 1\}$$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Ho. La Gestión administrativa no se relaciona significativamente con el liderazgo docente en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

Hi. La Gestión administrativa se relaciona significativamente con el liderazgo docente en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

Tabla 12.

Relación Gestión administrativa * liderazgo docente

		<i>Gestión administrativa</i>			Total
		Baja	Regular	Alta	
Liderazgo docente	Débil	10	0	0	10
	Moderado	3	47	9	59
	Fuerte	1	8	49	58
Total		14	55	58	127

Chi-cuadrado de Pearson = 147,907^ag.l. = 4 ***p < .001
Correlación de Spearman = .755***

Fuente: Reporte del SPSS 20.0

En la tabla 12, se observó un coeficiente de correlación de $r=.755$, con una $p=0.001$ ($p < .05$), asimismo, existe un valor Chi cuadrado 147,907a con 4 grados de libertad y una significancia al nivel de 0,000 menor al nivel previsto de 0,05, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se debe rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que Existe relación significativa entre el Gestión administrativa y liderazgo docente en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012. Finalmente, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud alta.

Hipótesis específicos 1.

$$\text{Spearman: } \{r_{xy} / 0.5 \leq r_{xy} \leq 1\}$$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

- Ho.** La Gestión administrativa no se relaciona significativamente con la comunicación en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.
- Hi.** La Gestión administrativa se relaciona significativamente con la comunicación en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

Tabla 13.

Relación Gestión administrativa * comunicación

		<i>comunicación</i>			Total
		Baja	Regular	Alta	
<i>Gestión administrativa</i>	Débil	11	5	1	17
	Moderado	3	47	6	56
	Fuerte	0	3	51	54
Total		14	55	58	127

Chi-cuadrado de Pearson = 140,896^a g.l. = 4 ***p < .001
Correlación de Spearman = .,838***

Fuente: Reporte del SPSS 20.0

En la tabla 13, se observó un coeficiente de correlación de $r=.838$, con una $p=0.001$ ($p < .05$), asimismo, existe un valor Chi cuadrado 140,896^a con 4 grados de libertad y una significancia al nivel de 0,000 menor al nivel previsto de 0,05, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se debe rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la comunicación en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012, finalmente, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud alta.

Hipótesis específicos 2.

$$\text{Spearman: } \{r_{xy} / 0.5 \leq r_{xy} \leq 1\}$$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

- Ho.** La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la toma de decisiones en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.
- Hi.** La gestión administrativa se relaciona significativamente con la toma de decisiones en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

Tabla 14.

*Relación Gestión administrativa * toma de decisiones*

		comunicación			Total
		Baja	Regular	Alta	
Gestión administrativa	Débil	13	0	0	13
	Moderado	1	48	9	58
	Fuerte	0	7	49	56
Total		14	55	58	127
Chi-cuadrado de Pearson = 181,772 ^a g.l. = 4 ***p < .001					
Correlación de Spearman = .812***					

Fuente: Reporte del SPSS 20.0

En la tabla 14, se observó un coeficiente de correlación de $r=.812$, con una $p=0.001$ ($p < .05$), asimismo, existe un valor Chi cuadrado 181,772^a con 4 grados de libertad y una significancia al nivel de 0,000 menor al nivel previsto de 0,05, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se debe rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012, finalmente, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud alta.

Hipótesis específicos 3.

$$\text{Spearman: } \{r_{xy} / 0.5 \leq r_{xy} \leq 1\}$$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Ho. La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la motivación en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

Hi. La gestión administrativa se relaciona significativamente con la motivación en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.

Tabla 15.

*Relación gestión administrativa * motivación*

		Calidad de gestión			Total
		Baja	Regular	Alta	
Liderazgo de gestión institucional	Débil	13	4	2	19
	Moderado	1	44	9	54
	Fuerte	0	7	47	54
Total		14	55	58	127

Chi-cuadrado de Pearson = 134,000^ag.l. = 4 ***p < .001
Correlación de Spearman = .751***

Fuente: Reporte del SPSS 20.0

En la tabla 15, se observó un coeficiente de correlación de $r=.751$, con una $p=0.001$ ($p < .05$), asimismo, existe un valor Chi cuadrado 134,000^a con 4 grados de libertad y una significancia al nivel de 0,000 menor al nivel previsto de 0,05, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se debe rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012, finalmente, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud alta.

4.2. Discusión

En este estudio se consideró teóricamente la Gestión administrativa como el compromiso de gestionar una organización (pública ó privada) y del propio Presidente o Director General con el liderazgo docente, por ello los estudios citados sobre el liderazgo en las instituciones han puesto de manifiesto el rol fundamental que desempeñan los docentes el éxito o fracaso en las instituciones.

Entre las cualidades y competencias que destacan a los líderes que han transformado las instituciones educativas están la visión institucional, el desarrollo del compromiso entre elementos internos y externos a la organización, la habilidad y estrategias, que permitan el desarrollo de la visión empresarial y la capacidad para incorporar nuevos valores y nuevos principios a la cultura organizacional

Así se encontró que en la tabla 12, con un coeficiente de correlación de $r=0.755$, con una $p=0.001$ ($p < .05$), un valor Chi cuadrado 147,907 con 4 grados de libertad y una significancia al nivel de 0,000 se confirmó que existe relación directa y significativa entre el Gestión administrativa y el liderazgo docente en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012. Dichos resultados concuerdan con investigadores sociales como, (Chiavenato,2002) la Administración es una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativos, a través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individualmente no es posible alcanzar, considera como un planteamiento o modelo compartido por los investigadores y que representa una forma fundamental de pensar, percibir, estudiar y entender el comportamiento del liderazgo aspecto que concuerda con (Alvarado, 2002, p.148) para quien, en las organizaciones, lo que ha llevado a diversos

enfoques, que son materia de una breve revisión. Esta escuela considera que el líder nace, no se hace y que estas cualidades o rasgos de líder, se poseen desde el nacimiento o tienen una correspondencia con un grupo social en particular

Siguiendo el análisis se encontró en la tabla 13, un coeficiente de correlación de $r=0,838$, con una $p=0.001$ ($p < .05$), un valor Chi cuadrado 140,896a con 4 grados de libertad y una significancia al nivel de 0,000 se confirma que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la comunicación.

Este resultado concuerda con lo encontrado que Ramos (2013), Borja y Pérez (1996) así como la RM 168-2002-ED16, que especifican que la gestión Administrativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo

Del mismo modo en la tabla 14, se halló un coeficiente de correlación de $r=0,812$, con una $p=0.001$ ($p < .05$), un valor Chi cuadrado 181,772a con 4 grados de libertad y una significancia al nivel de 0,000 se acepta la hipótesis alterna y se confirma que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la toma de decisiones en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012, Dicho resultado se relaciona con la conclusión de Robbins (2004) que indica que gestión administrativa puede definirse como el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para facilitar que las instituciones educativas logren sus metas, objetivos y fines educacionales. Asimismo Bustamante

(2007) y Contreras (2005) sostienen que la Gestión administración es el sistema de teorías, categorías y conceptos que describen y explican toda la temática de la organización, conducción y dirección de la educación, la gestión de la educación, es el conjunto de métodos, procedimientos y técnicas que permiten llevar a la práctica, por ello, la actualidad concuerda con la condición de la teoría explicativa de la conducción de la educación, en otras palabras son las estrategias concretas que posibiliten administrar el desarrollo de la educación.

A la luz de los resultados anteriores se presentó en la tabla 15 un coeficiente de correlación de $r=0.751$, con una $p=0.001$ ($p < .05$), un valor Chi cuadrado 134,000 con 4 grados de libertad y una significancia al nivel de 0,000 se confirma que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la motivación en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012. Dicho resultado explica las conclusiones de Alvarado (2002), sostiene al respecto: “La motivación se entiende como el estado psicológico interno de una persona que lo hace comportarse de alguna manera-favorable o no – en torno a una meta” (p.103). Del mismo modo Según Stoner (1996), aduce que: “Motivar es el proceso administrativo que consiste en influir en la conducta de las personas, basado en el conocimiento de qué hacer que la gente funcione. También se encontró fundamento en Velásquez (2009) quien precisa que la nueva pedagogía, que ha desplazado la importancia que en otros tiempos tuvieron los contenidos o los docentes y que ahora posee el mismo sujeto de la educación que es el educando, pero sin descuidar el rol del docente ni el de los contenidos educativos Así como Según Stoner (1996), aduce que: “Motivar es el proceso administrativo que consiste en influir en la conducta de las personas, basado en el conocimiento de qué hacer que la gente funcionemanifiesta que la idea de calidad educativa integral, incorpora a la equidad, que es un valor, pero también a los restantes valores en su más completa amplitud y profundidad o

sea, que poseen un grado de profundidad dependiente de la comprensión y de la preferencia humana que los constituyen. Concluyendo con los aportes de Alvarado (2002), sostiene al respecto: “La motivación se entiende como el estado psicológico interno de una persona que lo hace comportarse de alguna manera-favorable o no – en torno a una meta de su personal directivo, de sus docentes y no docentes, de los alumnos, de las familias y también debería ser visible en las estructuras administrativas, en las metodologías y contenidos curriculares y en las prácticas de enseñanza - aprendizaje que afectan al acto concreto educacional de cada día

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación entre gestión administrativa y liderazgo docente, con un coeficiente de correlación de $r=0.755$, una $p=0.001$ ($p < .05$), confirmándose que la relación es directa y significativa de una magnitud alta entre la Gestión administrativa y la liderazgo docente en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012. Infiriéndose que la calidad integral educativa debe impregnar, por lo tanto, la totalidad del proceso educativo y la evaluación, en correspondencia, deberá ayudar a consolidar y no a encubrir la transformación educativa en marcha en cualquier institución escolar.

SEGUNDA: Existe relación entre la Gestión administrativa y la comunicación con un coeficiente de correlación de $r=0,838$, una $p=0.001$ ($p < .05$), un valor Chi cuadrado 140,896a con 4 grados de libertad confirmando que la relación es directa y significativa entre la Gestión administrativa y la comunicación. De ahí se infiere que los indicadores de calidad están calibrados en valores y no en actividades pragmáticas. Es aquí donde la comunicación de los docentes tiene un ancho margen para crecer indefinidamente y evitar cualquier aburguesamiento prematuro. Otros indicadores podrán traducir la gestión pedagógica su actualización permanente, su relación con otros colegas para compartir con ellos la gestación y puesta en práctica del currículo anual, etc.

TERCERA: Existe relación entre la Gestión administrativa y la toma de decisiones, con un coeficiente de correlación de $r=0,812$, una $p=0.001$ ($p < .05$), un valor Chi cuadrado 181,772a con 4 grados de libertad confirmando que la relación es directa y significativa entre la gestión administrativa y la toma de decisiones, asimismo se infiere que si nos introducimos al mejoramiento de la calidad de la educación, tenemos necesariamente considerar que en este trabajo contamos con los sujetos (educandos, educadores y comunidad); elementos (objetivos, contenidos-, métodos, medios, materiales, infraestructura, tiempo) y procesos (planeamiento, investigación, programación, implementación,

ejecución y evaluación); a este conjunto podemos llamarle calidad total y esto se inicia desde la gestión administrativa.

CUARTA: Existe relación entre la Gestión administrativa y la motivación, con un coeficiente de correlación de $r=0.751$, con una $p=0.001$ ($p < .05$), un valor Chi cuadrado 134,000 con 4 grados de libertad confirmándose que la relación es directa y significativa entre la Gestión administrativa y la motivación en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012, al respecto se presenta que en ésta dimensión es pertinente valorar el desarrollo de capacidades individuales y colectivas y la facilitación de las condiciones estructurales y organizativas para que la escuela pueda decidir de manera autónoma y competente, sin perder de vista sus finalidades educativas, las transformaciones que requiere y la evolución del contexto escolar

SUGERENCIAS

Primera: Se sugiere a todos los directivos y docentes de las instituciones educativas, liderar los procesos pedagógicos, administrativos e institucionales ya que esto de acuerdo a la teoría es indispensable en el crecimiento de una organización educativa.

Segunda: A los representantes de la conducción educativa de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012, se recomienda tomar en cuenta estos resultados para promover capacitaciones a los directivos en materia pedagógica, administrativa e institucional ya que el crecimiento de una organización depende del nivel de sus directivos.

Tercera: A los investigadores en general, tomar en cuenta las características de estas dimensiones, variables para profundizar los estudios y presentar mejores condiciones para la gestión que alcance el nivel de calidad educativa a través de estudios de carácter experimental.

Cuarta: A los directivos, docentes y comunidad educativa en general, se sugiere tomar en consideración estos resultados con el propósito de llevar a cabo reuniones de reflexión integración de ideas de modo que el servicio educativo es de calidad en eficiencia, eficacia y pertinencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALCANTARA, H Y VELASQUEZ,J. (2004). *Administración Educativa*, Perú: Editorial Minerva.
- ALTAMIRANO, H. Y CASCANTE . (2007), *Tesis: La gestión administrativa para mejorar la atención afectiva y/o emocional en los albergues de Cantón Penipe, Provincia de Chimborazo, durante el proceso eruptivo del volcán Tungurahua. Universidad Estatal de Bolívar.*
- AMASIFUEN, E. (2010) *La gestión administrativa estratégica y su relación con el clima organizacional en el nivel secundario de las Instituciones educativas de La Perla–Callao.* UNE – EGV- La Cantuta
- ALVARADO,O. (1996). *Administración de la Educación. Enfoque Gerencial.* Lima, Perú: Editorial Súper Grafica.
- ALVARADO, O. (1999). *Gestión Educativa.* Lima, Perú: Editorial Fondo de desarrollo.
- ALVARADO, O. (2002).*Gestión y Gerencia de Centros Educativos* Lima, Perú: Editorial Udegraf S.A.
- ALVAREZ,F. (1998). *Administración de centros educativos.* Lima, Perú: Editorial Global.
- APONTE, R. (2009). *Administración.* Colombia. Editorial El Renacer.
- ASCA, V. (2004). *Problemas y dificultades en la gestión institucional de los centros educativos de Educación Primaria de la ciudad de Huánuco.*

- BARRIOS F. (2007) *Propuesta de bases para el diseño de un sistema de gestión estratégica*. Colombia: Editorial Mc Graw Hill
- BELLIDO, A. (2004). *Desarrollo instrumentos para una gestión de excelencia en un centro educativo privado*. PUCP.
- BENNIS & NANUS (1995) *Lideres: las cuatro claves del liderazgo ego eficaz*, Colombia: Norma
- CALERO, M. (1996) *Hacia la modernización de la Administración Educativa*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- CALERO, M. (2003) *Gestión Educativa*. Lima Perú: Editorial San Marcos.
- CALERO, M. (2006) *Administración Educativa*. Lima, Perú: Ediciones ABEUL.
- CARRASCO, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- CASSASUS, J. (2000) *Problemas de la gestión Educativa en América Latina; o tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B (versión preliminar)*. Paris Francia: UNESCO.
- CAYCHO, B. (2008) *influencia del clima institucional en la gestión administrativa de la facultad de Ciencia Administrativa y Turismo de La Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Lima, Perú.
- CHACON, L. (1996) *Administración*, Bogotá, Colombia. Editorial El saber.

- CHIAVENATO, I. (1990) *“Administración de recursos humanos”*. Colombia: Editorial ME Graw Hill
- CHIAVENATO, I. (2002) *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá, Colombia Mc Graw Hill Interamericana.
- CHIAVENATO, I. (2006) *Introducción a la teoría general de la administración*. (Séptima Edición). Colombia: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- CHOQUE, J. (2005). *Gerencia educativa..* (1ra. Edic). Lima, Perú. Edición Súper gráfica E.I.R.LCortez, A. (2006) *“Influencia del Liderazgo de los Directivos y Jerárquicos en la Satisfacción Laboral de los Docentes y Administrativos de la Institución Educativa “Manuel A. Odría” del Distrito de Ciudad Nueva, Tacna”*.
- COVEY (1996) *El liderazgo centrado en principios*, (1° Edición), Barcelona, España: Paidos.
- DALTON, M.; HOYLE, D. & WATTS, M. (2007) *Relaciones Humanas*. México. Editorial Thomson.
- DÁVILA, D (2010). *Gestión Administrativa y Gestión Institucional en la Institución Educativa Gran Mariscal Ramón Castilla del nivel secundario el distrito de la Oroya*. Lima, Perú.
- DICHTER (2002) *¿Es ud. un buen gerente?* Colombia: Ed. McGraw Hill.
- DRUCKER (1997) *El líder del futuro*, Argentina: Ed. Espasa, Calpe.
- FERNÁNDEZ, H.(2002) *La comunicación en las organizaciones*, (2° edición), México: Editorial Trillas.

- FLORES. R. (2003) *“Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula, según la percepción y evaluación de los alumnos de 5° grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE N° 6 Ate-Vitarte”* presentada en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega para optar el grado de magister en Administración Educativa. Lima, Perú.
- GALLEGOS A. (2004). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*, Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- GONZALES, N. (2008) Tesis: *La relación entre el liderazgo trascendental del docente y la calidad motivacional de los estudiantes de las Escuelas de Educación de las universidades del municipio Maracaibo, estado Zulia*. Venezuela.
- GUZMÁN, G. (2009). *Autoevaluación de los procesos de gestión administrativa e institucional en las instituciones educativas “dos de mayo” - región Callao*. Callao, Perú.
- KLISBERA, B. (1999) *Gestión educativa y más*. México. Editorial El Amanecer.
- KOONTZ & O` DONELL (1997) *Administración Educativa*. México. Editorial Thompson.
- KOSES & POZNER (1997). *Administración General*. México. Editorial Mc Graw Hill
- KNICKERBOCKER (1997) *Dirección y concepción de un líder*, lecturas selectas, Inglaterra.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2004). *Planeamiento Integral: instrumentos de gestión*. Lima, Perú.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2005) *Diseño Curricular Nacional*.
Lima, Perú.

MUNICH Y ÁNGELES (1996) *Métodos, técnicas de investigación*.
México. Editorial Trillas.

ORTIZ (2005) *El arte de ser maestro exitoso*, Centro de Estudios
pedagógicos y didácticos, Barranquilla.

PEÑA (1990) *El maestro como líder*, Editorial Monte Ávila, Caracas.

PÉREZ (1996) *El liderazgo y la gerencia*, Revista Universidad EAFIT N°
102, Bogotá, Colombia.

PÉREZ, J. (2010), *Gestión por procesos*, Editorial ESIC.

RALLPH M. Stogdill (1999) *“Resumen de teorías e investigación del
liderazgo”*, (4° Edición) Madrid, España: Editorial Edansa.

REES, F. (1995) *El liderazgo en los grupos de trabajo*, México: Editorial
Panorama,

ROBBINS (2004) *Comportamiento Organizacional*, México Pearson
Prentice Hall, traducido por Dávila J.

RAMOS, A. (2013) *Cultura Pedagógica*, Lima, Perú. Editorial
representación Honorio.

SÁNCHEZ, H. (2005) *Metodología y diseño de la Investigación
Científica..* Editorial Mantaro. págs. 176

SERNA, J. (2002). *Evaluando la gestión educativa institucional*. Lima,
Perú: Edit. Birey (1ra Edic) Perú.

SPIGMAN (1999) *Psicología social de las organizaciones*, México: Editorial Trillas.

STONER (1996) *Administración Prentice-* México: (4° Edición).Hall Hispanoamérica S.A.

TERRY, G. (1997) *Gestionando la administración*. México. Editorial Thompson.

URIBE (2005) *El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar* UNESCO OREALC Revista PRELAC N° 1.

VELÁSQUEZ (2006) *Habilidades directivas y técnicas de Liderazgo*, España, Editorial Ideas Propias.

WEINSTEIN, J.(2009) *Practica de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje*, Revista Iberoamericana sobre calidad y eficacia y cambio en educación, Volumen 7, número 3

YONEL, J. (2007). *“Efectividad de la gestión y administración en el desarrollo de las instituciones educativas del nivel primaria de la provincia de Yarowilca. Período 2000 - 2005”*.Huánuco.

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL LIDERAZGO DOCENTE EN LA RED Nº 6 DE LA UGEL 01 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES EN EL AÑO 2012.

AUTORA: Ana Quispe Surco Torres Salazar, Elsa

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre la percepción de la gestión administrativa y el liderazgo docente en la RED Nº 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Qué relación existe entre la percepción de la gestión administrativa y la comunicación en la RED Nº 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012?</p> <p>¿Qué relación existe entre la percepción de la gestión administrativa y la toma de decisiones en la RED Nº 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012?</p> <p>¿Qué relación existe entre la percepción de la gestión administrativa y la motivación en la RED Nº 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo docente en la RED Nº 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la percepción la gestión administrativa y la comunicación en la RED Nº 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la percepción la gestión administrativa y la toma de decisiones en la RED Nº 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la percepción la gestión administrativa y la motivación en la RED Nº 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La percepción de la Gestión administrativa se relaciona significativamente con el liderazgo docente en la RED Nº 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La percepción de la Gestión administrativa se relaciona significativamente con la comunicación en la RED Nº 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.</p> <p>La percepción de la Gestión administrativa se relaciona significativamente con la toma de decisiones en la RED Nº 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.</p> <p>La percepción de la Gestión administrativa se relaciona significativamente con la motivación en la RED Nº 6 de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el año 2012.</p>	Variable I: GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			1.PLANIFICACIÓN	1.1 Diagnostico situacional de la Institución Educativa. 1.2 Manejo del os instrumentos de gestión 1.3 Aplicación del reglamento Interno 1.4 Desarrollo del PAT 1.5 Trámite documentario	<p>Dimensión 1: 1,2,3,4,5, 6</p> <p>Dimensión 2: 7;8;9;10;11;12; 13:14</p> <p>Dimensión 3: 15;16;17;18;19; 20;21;22</p> <p>Dimensión 4: 23;24;25;26;27; 28;29;30</p>	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces.</p> <p>4. Casi siempre.</p> <p>5. Siempre</p>
			2.ORGANIZACIÓN	2.1.Estructura organizacional 2.2 Clima Organizacional 2.3Reuniones Técnico Pedagógicas 2.4 Relaciones con los agentes educativos. 2.5 Actividades extracurriculares.		
			3.DIRECCIÓN	3.1Manejo de procedimientos administrativo 3.2 Equipos de trabajo 3.3 Toma de decisiones 3.4 Administración de los recursos. 3.5 Capacidad de liderazgo.		
4.CONTROL	4.1 Registro de control y asistencia 4.2 Asesoramiento y monitoreo. 4.3 Recursos financieros 4.4 Control de la problemática. 4.5 Orientación en la gestión pedagógica					
Variable II: LIDERAZGO DOCENTE						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos			
1.COMUNICACIÓN	1.1 Proceso comunicacional 1.2 Propósitos de la comunicación 1.3 Tipos de comunicación 1.4 Habilidades para comunicar y relacionarse	<p>Dimensión 1: 1,2,3,4,5,6,7,8 ,9,10,11</p> <p>Dimensión 2:</p>	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces.</p> <p>4. Casi siempre.</p>			

			2.TOMA DE DECISIONES 3.MOTIVACIÓN	2.1 Estilo de liderazgo 2.2 Función del poder 2.3 Tipos de liderazgo 2.4 Características de la toma de decisiones 3.1 Proceso motivacional 3.2 Importancia de la motivación 3.3.Habilidad para motivar 3.4 Conductas humanas 3.5 Teoría de la motivación	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21 Dimensión 3: 22,23,2,25,26,27,28,29,30	5. Siempre
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
TIPO: Utilizando la clasificación empleada por Sánchez Carlessi la presenta investigación puede ser tipificada como “Investigación Sustantiva” ya que trata de describir y explicar un fenómeno. Descripción y explicación, en este sentido aparecen estrechamente relacionadas ya que es obvio que no se puede explicar un fenómeno sin antes no se conoce sus características. La Investigación descriptiva trata de poner de manifiesto las características actuales que asume un fenómeno determinado. Sánchez Carlessi señala que este tipo de investigación trata de mejorar a las preguntas ¿Cómo es el fenómeno y cuáles son sus características?	POBLACIÓN: El universo poblacional estará conformado por los docentes de las cuatro instituciones educativas pertenecientes a la RED N° 6 de la UGEL de San Juan de Miraflores, sumando un total de 190 docentes de Educación Básica Regular. TIPO DE MUESTRA: La muestra es probabilística porque se calcula utilizando las formulas correspondiente teniendo como parámetro el tamaño poblacional y un error muestra del 5%. Así mismo se determinara el tipo de muestreo, teniendo en cuenta las siguientes características : Ser docente nombrado de la institución educativa.	Variable 1: Gestión administrativa Técnicas: Para la presente investigación utilizamos el cuestionario. Instrumentos: Cuestionarios con escala de Likert y alfa de Cronbach Año: 2012 Monitoreo: El monitoreo se realizará por los propios investigadores en las instituciones elegidas. Ámbito de Aplicación: Institución Educativa de la RED N°6 Forma de Administración: Será auto administrado por los propios sujetos encuestados.	DESCRIPTIVA: Se hará uso de la estadística descriptiva deductiva para el recuento, ordenación y clasificación de los datos obtenidos por las observaciones INFERENCIAL: Se empleará la estadística inferencial o inductiva con el propósito de llegar a conclusiones que sobrepasan el alcance de los datos analizados, es decir, se trata de técnicas que se emplean para inferir o deducir características desconocidas a partir de un conjunto de datos conocidos, apoyándose fundamentalmente en el cálculo de probabilidades. Esto es así porque es imposible en la mayoría de los casos utilizar como datos para comprobarlas hipótesis la totalidad de los fenómenos que componen la población objeto de estudio.			

<p>Diseño</p> <p>El diseño de investigación utilizado es el No experimental así como es descriptivo correlacional, ya que se investiga cómo se relacionan las</p> <p>Variables objeto de estudio y como se comportan entre si estas variables en diferentes contextos o ámbitos, como lo son la gestión administrativa y la supervisión docente.</p>	<p>Contar con más de dos años de servicio, y Acceder al consentimiento previo para la aplicación del cuestionario respectivo</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra está determinada por 127 docentes de las IIEE seleccionadas.</p>	<p>Variable 2: Liderazgo Docente</p> <p>Técnicas: Para la presente investigación hicimos uso del cuestionario.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario. Escala de Likert.</p> <p>Año: 2012 Monitoreo: El monitoreo se realizara por los propios investigadores en las instituciones elegidas.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Institución Educativa de la RED N°6</p> <p>Forma de Administración: Será autoadministrado por los propios sujetos encuestados.</p>	<p>DE PRUEBA:</p> <p>En estos casos disponemos de dos posibles mecanismos:</p> <p>Los datos se pueden transformar de tal manera que sigan una distribución normal.</p> <p>o bien se puede acudir a pruebas estadísticas que no se basan en ninguna suposición en cuanto a la distribución de probabilidad a partir de la que fueron obtenidos los datos, y por ello se denominan pruebas no paramétricas (distribución free), mientras que las pruebas que suponen una distribución de probabilidad determinada para los datos se denominan pruebas paramétricas.</p>
---	---	--	--

CUESTIONARIO PARA DOCENTES

CÓDIGO:

Estimado maestro(a):

La presente investigación tiene por objetivo Determinar qué relación existe entre la Gestión administrativa y el liderazgo docente en la RED N° 6 de la UGEL 01 de San Juan De Miraflores en el Año 2012.

INSTRUCCIONES

Estimado (a) colega la presente Encuesta es de carácter anónima, tiene por objeto obtener información sobre la gestión administrativa y el liderazgo docente. Le pido que responda con sinceridad y rapidez todos los ítems que planteamos. Tenga presente que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Deberá marcar una sola de las alternativas, en caso de marcar dos su respuesta se anulará.

La información que nos brinde será útil para los objetivos de la Investigación planteada.

Muchas Gracias.**I. Datos de Identificación**

1. Sexo: H M
2. Edad:años
3. Situación Laboral: Nombrado () Contratado () Interino ()
4. Nivel : I II III IV V
5. Años de servicios:
6. Especialidad: 7. Estudios de postgrado:

ESCALA DE CALIFICACIÓN

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

GESTION ADMNISTRATIVA

DIMENSIÓN: PLANIFICACION		1	2	3	4	5
1	Convoca para el diagnóstico situacional de la I.E para planificar el trabajo del presente año					
2	Norma el Reglamento Interno de la Instituciones Educativas					
3	Relaciona el plan anual de trabajo con los objetivos estratégicos del PEI					
4	Aprueba el reglamento interno con la participación de docente y administrativo					
	Elabora el cuadro de asignación personal de acuerdo a las necesidades de la I.E					
5	Trabaja en equipo para elaborar objetivos estratégicos					
6	Realiza la planificación en forma dinámica y emprendedora					
DIMENSION: ORGANIZACIÓN		1	2	3	4	5
7	Actualiza organigrama estructural, nominal y funcional de la I.E					
8	Mantiene un buen clima organizacional					
9	Coordina todas las actividades extracurriculares					
10	Improvisa las reuniones técnico - pedagógicas de la I.E					
11	Respeto los acuerdos planificados durante el año académico					
12	Asigna cargos y comisiones representativas					
13	Estimula la responsabilidad y esfuerzo de los actores de la educación					
14	Mantiene buenas relaciones con los agentes educativos					
DIMENSION: DIRECCIÓN		1	2	3	4	5
15	Existe proyectos educativos viables y su equipo de producción al iniciar el año académico					
16	Ejecuta una simplificación administrativa					
17	Es autoritario en su gestión					
18	Estimula a los docentes por hechos relevantes					
19	Enseña siempre a quienes dirige, valora sus acciones y evalúa resultados					
20	Administra y distribuye racionalmente los recursos					
21	Soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E					
22	Mantiene y demuestra siempre el principio de autoridad					
DIMENSION: CONTROL		1	2	3	4	5
23	Monitorea las actividades planificadas					
24	Asesora a los docente con dificultades					
25	Administra adecuadamente los bienes y recursos de la I.E					
26	Supervisa a los docentes problemáticos con honestidad					

27	Evalúa con imparcialidad el desempeño laboral de los docentes					
28	Controla la asistencia de los docentes con frecuencia					
29	Orienta y asesora la gestión pedagógica de los docentes					
30	Informa oportunamente el resultado de las acciones realizada					

LIDERAZGO DOCENTE

DIMENSIÓN: COMUNICACION		1	2	3	4	5
1	Respeto las diferentes posiciones ideológicas de sus estudiantes					
2	Está preparado para escuchar a sus estudiantes					
3	Fomenta el trabajo en equipo					
4	Mantiene sus inteligencia emocional frente a los problemas del aula					
5	Crea un ambiente de confianza entre sus estudiantes					
6	Ante un problema relevante propicia el consenso entre sus estudiantes					
7	Se dirige con cordialidad a sus estudiantes					
8	Practica la participación democrática al momento de formar comisiones					
9	Tiene un bien volumen de voz y dicción al momento de dirigir sus clases					
10	Acepta criticas y enjuiciamiento					
11	Evita comentarios negativos de los estudiantes					
TOMA DE DECISIONES		1	2	3	4	5
12	Propone acuerdos para resolver conflictos propiciando un auto respeto					
13	Espera el momento oportuno para tomar una decisión					
14	Sabe cuando y como lograr los objetivos estratégicos propuestos					
15	Toma sus decisiones rápidamente frente a un problema					
16	Consulta con sus estudiantes para tomar una decisión					
17	Estudia las consecuencias para tomar una decisión					
18	Tolera indecisiones y retrasos en la ejecución de los trabajos asignados					
19	Toma decisiones sin tener en cuenta las consecuencias que se pueda tener más					

	adelante					
20	Amenaza con dar sanciones si no se cumple con lo que se ha encomendado					
21	Asigna cargos y responsabilidades oportunamente					
	DIMENSIÓN: MOTIVACION	1	2	3	4	5
22	Es exigente consigo mismo y con los demás					
23	Sus conocimientos influyen y trasciendes en sus estudiantes					
24	Permite que sus estudiantes adopten las formas de trabajo que consideren pertinente					
25	Valora positivamente que sus estudiantes aporten sugerencias e ideas nuevas					
26	Estimula la cooperación y el trabajo en equipo como medio de facilitar el cambio					
27	Prepara a sus estudiantes para enfrentar retos y problemas					
28	Demuestra capacidad académica					
29	Crea un ambiente de confianza entre sus estudiantes					
30	Reconoce y estimula					



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 MAESTRIA EN EDUCACION.
 MENCION: Administración de la Educación.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Mg. Máximo Montero Flores
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Escuela de Postgrado de la U. CV Lima Sur.
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Encuesta N° Cuestionario
 1.4 Título de la Investigación: La Gestión Administrativa y su relación con el Liderazgo Docente en la Red N° 6 de la UCVOL - SJM - Año 2012
 1.5 Autor(es) del Instrumento: Lic. Br. Quispe Surco Ana, Br. Torres Salazar, Eddy
 Estudiantes de la Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo-Sede Lima Norte.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					✓
PROMEDIO DE VALIDACION						90%

Adaptado por:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:90.....%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(.X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Ciudad de, Villa María, 5 de Noviembre del 2012

.....
 Firma del Experto Informante.

DNI. N° 10082196 Teléfono N° 999449721



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN EDUCACION.
MENCION: Administración de la Educación.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Bauveto Vilca David Eduardo
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Escuela de Postgrado de la UCV Lima Sur.
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Encuesta N° Cuestionario
 1.4 Título de la Investigación: La Gestión Administrativa y su Relación con el Liderazgo Docente en la KED N° 6 de la VGEI 01 SJM - Año 2012
 1.5 Autor(es) del Instrumento: Lic. Quispe Surco Ana, Torres Salazar Elsa
 Estudiantes de la Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo-Sede Lima Norte.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACION						

Adaptado por:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 64%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Ciudad de, Villa María, 6 de Noviembre del 2012

[Firma]
Firma del Experto Informante.

DNI. N° 07942140 Teléfono N° 980778631



**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN EDUCACION.
MENCION: Administración de la Educación.**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: APARICIO ESTRADA, ARTURO JESÚS
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Escuela de Postgrado de la U. DOCENTE UCV
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Encuesta N° CUESTIONARIO
- 1.4 Título de la Investigación: LA GESTION ADMINISTRATIVA Y SU POBLACION CON EL LIDERAZGO DOCENTE EN LA RED N°6 DE LA UGEL 01 SJM - AÑO 2012
- 1.5 Autor(es) del Instrumento: Lic. QUISPE SURCO, ANA - TORRES SALAZAR, ELSA
Estudiantes de la Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo-Sede Lima Norte.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				80	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				80	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				80	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				80	
PROMEDIO DE VALIDACION						

Adaptado por:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (...) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- (X) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Ciudad de,



 Firma del Experto Informante.

DNI. N° 09268519 Teléfono N° 2812599

