



Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones
Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 –
Comas, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Helen Kaarol Vila Sánchez

ASESORA:

Dra. Flor De María Sánchez Aguirre

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

LIMA- PERÚ

2018



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): VILA SÁNCHEZ HELEN KAAROL

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

LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA UGEL N° 04 – COMAS, 2018.

Fecha: 22 de agosto de 2018

Hora: 2:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Noel Alcas Zapata

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Lidia Neyra Huamani

Firma: 

VOCAL: Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad

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

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar la Tesis según el estilo APA

.....

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

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a mis padres, Elena Sánchez y Rufino Vila, a mi esposo Miguel Llantoy por todo su apoyo incondicional, asimismo a todos aquellos que han estado a mi lado todo este tiempo apoyándome y compartiendo este sueño hecho realidad.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por la calidad de su enseñanza a través de docentes altamente calificados y competentes.

A mi asesora Dra. Flor de María Sánchez Aguirre por su paciencia y sabiduría para guiarme en la elaboración de este trabajo de investigación.

A los directores y docentes de la UGEL N° 04 –Comas, por brindarme la oportunidad de investigar una problemática que al final ayudara a las instituciones educativas.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Helen Kaarol Vila Sánchez, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018”, presentada en 126 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 28 de agosto de 2018

Helen Kaarol Vila Sánchez

DNI: 70660354

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 - Comas, 2018”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en 10 instituciones de nivel primaria en el distrito de Comas; considerando que el servicio de la educación primaria pública, es el espinazo dorsal de la educación.

El informe ha sido estructurado en siete capítulos. El primer capítulo es la introducción en donde se expone la realidad problemática, los trabajos previos internacionales y nacionales, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación, las hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo es el método compuesto por el diseño de la investigación, las variables y su operacionalización, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presentan los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo contiene las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas y finalmente en el último capítulo se presentan los anexos.

Se tuvo como conclusión general la relación existente entre el líder directivo y la eficiencia en el control, la habilidad relacional, la comunicación y organización dando un efecto directo al cumplimiento y desarrollo eficaz de la calidad de la gestión educativa.

Esperamos señores miembros del jurado que el estudio merezca su aprobación.

La autora

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de gráficos	x
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	18
1.2.1. Internacionales	18
1.2.2. Nacionales	22
1.3. Teorías relacionadas al tema	26
1.3.1. Teoría General del Liderazgo Directivo	26
1.3.2. Teoría Psicoanalíticas	27
1.3.3. Teoría Sustancial del Liderazgo Directivo	27
1.3.4. Modelos de la Gestión Educativa	35
1.3.5. Teoría de la Calidad de la Gestión Educativa	37
1.4. Formulación del Problema.	44
1.5. Justificación	45
1.5.1. Justificación Teórica.	45
1.5.2. Justificación Práctica.	46
1.5.3. Justificación Metodología.	46
1.6. Hipótesis	46
1.7. Objetivos	47
II. MÉTODO	49
2.1. Diseño de investigación	50
2.2. Variables, Operacionalización.	51
2.3. Población, muestra	53
2.3.1. Población.	53
2.3.2. Muestra.	54

2.3.3. Muestreo.	54
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	55
2.4.1. Técnicas de recolección.	55
2.4.2. Instrumentos de recolección.	56
2.4.3. Validez.	57
2.4.4. Confiabilidad.	58
2.5. Métodos de análisis de datos	58
2.6. Aspectos éticos	59
III. RESULTADOS	60
3.1. Estadística descriptiva	61
3.2. Estadística inferencial	70
IV. DISCUSIÓN	74
V. CONCLUSIONES	79
VII. REFERENCIAS	83
VIII. ANEXOS	89
Anexo 1. Artículo Científico	
Anexo 2. Matriz de Consistencia	
Anexo 3. Autorización de la institución	
Anexo 4. Instrumentos	
Anexo 5. Validación de los instrumentos	
Anexos 6. Print de datos	

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Liderazgo del Director	52
Tabla 2. Operacionalización de la variable Gestión Educativa	53
Tabla 3. Población de docentes nivel primaria de las IIEE-UGEL N° 04, Comas	54
Tabla 4. Muestra de docentes de nivel primaria del distrito de Comas	55
Tabla 5. Baremo del Liderazgo Directivo	56
Tabla 6. Baremo de la Gestión Educativa	57
Tabla 7. Juicio de expertos	58
Tabla 8. Resultados del análisis de fiabilidad de las variables	58
Tabla 9. Descripción del liderazgo directivo	61
Tabla 10. Descripción de la Gestión Educativa.	62
Tabla 11. Descripción de la dimensión Control	63
Tabla 12. Descripción de la habilidad relacional	64
Tabla 13. Descripción de la gestión educativa.	65
Tabla 14. Descripción de la Gestión Pedagógica	66
Tabla 15. Descripción de la gestión institucional	67
Tabla 16. Descripción de la gestión administrativa	68
Tabla 17. Tabla cruzada: Liderazgo Directivo Vs. Gestión Educativa	69
Tabla 18. Correlación entre las variables de investigación	70
Tabla 19. Correlación entre el control y la gestión pedagógica.	71
Tabla 20. Correlación entre la habilidad relacional y la gestión institucional	72
Tabla 21. Correlación entre la comunicación y organización y la gestión administrativa	73

Lista de gráficos

Figura 1. Descripción del liderazgo directivo	61
Figura 2. Descripción de la Gestión Educativa.	62
Figura 3. Descripción de la dimensión Control	63
Figura 4. Descripción de la habilidad relacional	64
Figura 5. Descripción de la gestión educativa.	65
Figura 6. Descripción de la Gestión Pedagógica	66
Figura 7. Descripción de la gestión institucional	67
Figura 8. Descripción de la gestión administrativa	68
Figura 9. Liderazgo Directivo Vs. Gestión Educativa	69

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel primaria de la UGEL N° 04 en el distrito de Comas para el periodo 2018.

El enfoque fue cuantitativo, con método hipotético – deductivo, con un tipo de estudio según su finalidad básica, su nivel fue correlacional y su temporalidad fue transversal; se utilizó un diseño no experimental, pues se identificó y describió las características de las variables estudiadas para proponer cambios en la realidad problemática. Las técnicas de recolección de datos fueron las encuestas aplicadas a los docentes de nivel primaria en el distrito de Comas; por lo tanto, la población fue de 1172 docentes y la muestra de tipo probabilística estuvo conformada por 290 docentes de 10 instituciones educativas públicas.

El resultado de la investigación arrojó que existe una correlación positiva de 0.810, por la cual se concluyó que existe una relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las IIEE Públicas de nivel primaria en el distrito de Comas de la jurisdicción UGEL 04, en el año 2018.

Palabras clave: Liderazgo directivo, gestión educativa, instituciones educativas públicas y calidad educativa.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between management leadership and educational management in public primary education institutions of UGEL No. 04 in the district of Comas for the 2018 period.

The approach was quantitative, with hypothetical - deductive method, with a type of study according to its basic purpose, its level was correlational and its temporality was transversal; a non-experimental design was used, since the characteristics of the variables studied were identified and described to propose changes in the problematic reality. The data collection techniques were the surveys applied to primary level teachers in the district of Comas; therefore, the population was 1172 teachers and the sample of probabilistic type was made up of 290 teachers from 10 public educational institutions.

The result of the investigation showed that there is a positive correlation of 0.810, by which it was concluded that there is a relationship between management leadership and educational management in public elementary schools at the primary level in the district of Comas of the jurisdiction UGEL 04, in the year 2018.

Keywords: Leadership management, educational management, public educational institutions and educational quality.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El servicio educativo se lidera bajo la gestión educativa, por el rol del director y la comunidad educativa; en América Latina paso por un proceso transformador históricamente, enfrentada por diversos procesos dinámicos influenciados por el contexto político, social, cultural y económico. Representado en gran porcentaje por la globalización, abriendo rutas a nuevos espacios, estos hechos influenciaron a que aparezcan otras formas de educar, generando cambios en el control del tiempo, espacio, estandarización en las normas, regulaciones, procesos de identidad y producción en la gestión educativa.

Las relaciones y el juego de poder en América Latina, ha tenido particularidades y circunstancias en cada país, por ello, se puede decir que la educación es un campo extenso y lleno de objetivos, investigaciones y procesos que han atravesado por diversas políticas, reformas, relaciones y significaciones históricas a lo largo de los años, logrando modificaciones en la naturaleza estructural y social de las instituciones educativas. En especial el empoderamiento de las políticas públicas adquiridas en cada país latinoamericano para el desarrollo de su desempeño en la educación, la interiorización de cada país en reconocer sus particularidades, brechas y contextos sociales han hecho que se reexaminen y se dé paulatinamente procesos de reformas educativas, esto ha involucrado cambios a través de un enfoque sistémico, acorde a la mundialización de las relaciones.

El proceso de reforma, ha involucrado a diversos espacios como la industria, comercio, salud, ambiente, entre otros, haciendo emerger nuevas sociedades de interconexión. Ante este proceso, es necesario entender la educación como un sistema, por sistema hay que comprender, que es que un conjunto de reglas y operaciones mutuamente acordadas, realizadas fácticamente, en un entorno determinado, con una actuación social de individuos, produciendo comunicación, puesto que el hombre está en el entorno dinámico.

Estos cambios transformacionales se desarrollaron desde los años 60, 70 y 80, con mayor énfasis a partir de los 90. Generando en la Comunidad Internacional

espacios de acuerdos en beneficio y desarrollo de la educación, estos espacios han logrado asentar una ruta, a través indicadores, metas y objetivos, siendo una de las más importantes la Declaración del Milenio en donde se establecieron y generaron ocho objetivos en los que se comprometían erradicar la pobreza extrema en todas sus formas para el 2015, dentro de los ODM se enmarca el Objetivo 2 que busco lograr la enseñanza primaria universal, y esto contribuyó a que se realice camino a nuevas estrategias, planes y medidas en disminuir las brechas en el Perú, logrando así en el Perú mostrar un avance sustancial en la meta de termino completo del ciclo de enseñanza primaria dando una tasa de 96% de acuerdo a lo reportado por el Tercer Informe Nacional de Cumplimiento de los ODM en el año 2013.

Asimismo, paralelamente año tras año se han desarrollado Conferencias y Cumbres bajo el marco del desarrollo de la Educación, logrando involucrar a muchos países a compartir experiencias y comprometerse con apoyos económicos y estratégicos de la gestión educativa de calidad. El sistema actual que mide el nivel del aprendizaje y rendimiento de las competencias son las evaluaciones censales, y estas se reflejan en resultados, a través de las estadísticas internacionales aplicadas de forma homogéneas bajo una temporalidad, pero no todos los países logran tener los logros esperados, reflejando una realidad que se convierte en una necesidad básica de aprendizaje; esto conlleva a evaluar todas las etapas educativas y replantear las técnicas, instrumentos y procesos.

El contexto internacional permitirá darnos cuenta que aún existe un reto en la educación primaria y la gestión educativa, porque existen aún realidades en América Latina que muestran una necesidad de atención, en especial a aquellos grupos de países que previsiblemente muestran dificultades para el financiamiento de la necesidad básica como la educación; y otras realidades que muestran factores vulnerables de calidad y equidad. Unesco (2003).

En el Perú, se reconoce los avances y logros de la educación en los diversos niveles, esta variante abre un espacio comparativo con países vecinos, influenciado por los procesos de descentralización y reformas; sin embargo, el recojo de información detallada anualmente es medido por el Censo Educativo y la medición

de la calidad a través de la Prueba ECE, estos instrumentos muestran así los estudios estadísticos, logrando mostrar la existencia de un distanciamiento entre la cobertura alcanzada y la calidad del servicio brindado.

El avance de la educación en su estado real de la educación básica peruana ha identificado las principales medidas necesarias a superar, por ello ha planteado tres grandes recomendaciones, primero detallar que se debe diseñar estándares básicos, metas de calidad y sistemas de medición del servicio y preciso establecer sistemas de rendición de cuentas. Aquí es esencial la participación de los usuarios, pues son ellos los que presentan sus reclamos porque tienden a exigir el derecho de un servicio de calidad; y esto solo será posible cuando exista estándares y metas que establezcan con claridad los derechos. Posterior a la implementación de la estandarización y metas es necesario el consolidar la capacidad de las instituciones y de los actores directamente relacionados al proceso pedagógico. (Cotlear, 2006).

En este sentido, el sistema educativo peruano regulado dentro la ley de la Educación N° 28044, basado en una gestión educativa pública y privada es guiado por el Órgano rector el Ministerio de Educación bajo los procesos de descentralización y modernización del estado; a través de la DRELM y la UGEL, estos espacios están delimitados por su jurisdicción territorial, en la cual, cada UGEL muestra su arduo trabajo para llevar a cabo la cobertura y calidad de la educación, como se mencionó la educación implica una funcionalidad compacta e integrada con diversos actores de la comunidad educativa, bajo la red de comunicación, funcional, programática, administrativa, estandariza y evaluable regidas por un ente de la gestión pública que guie y promueva por el cumplimiento del adecuado servicio de calidad.

El Perú ha logrado mejorar el servicio de la educación a través de la inyección de programas sociales y sistemas de monitoreo electrónicos que acortan los procedimientos burocráticos y demoras en la generación de reportes informativos, con el fin de que se de los avances en los procesos implementados durante el año escolar. Sin embargo, es necesario mencionar que existen diversos problemas, en especial en el sector educación a nivel organizacional, reflejado en el cumplimiento

de funciones del director durante el desarrollo de su gestión, esto genera una inadecuada comunicación con su equipo, al no tener un guía o líder que genere e implemente procesos adecuados durante el desarrollo del año escolar, asimismo, al no existir un compromiso laboral y no sentir el soporte institucional del rol del líder directivo, no existe una motivación, ni satisfacción laboral, generando poco compromiso con su equipo laboral.

El dinamismo del sector educación, genera un nivel de liderazgo en el director, a veces ya desarrollados y otros en proceso; esta variable es determinante en el desarrollo de la gestión educativa, pues es influyente en las relaciones entre docentes y estudiantes dentro de las instituciones educativas. En este sentido, se recalca la importancia del nivel de la EBR, particularmente el nivel primario por ser un proceso de formación integral que busca el aprendizajes y desarrollo del estudiante en los espacios físicos, afectivo, cognitivo y éticos. Este desarrollo genera un proceso de formación en la identidad personal y social, para ejercer la ciudadanía e involucrarse en el desarrollo cultural, laboral y social, el cual permitirá atender sus proyectos de vida.

Para conllevar un proceso adecuado dentro de la gestión educativa asumida por el director es necesario e importante que su rol sea asumido adecuadamente y oportunamente. Los problemas observados en las Instituciones Educativas Públicas se han evidenciado en diversas formas, como la poca comunicación y organización, inadecuado procesos de toma de decisión en equipo para el logro de la gestiones pedagógicos e institucionales; asimismo la forma motivación y estimulación al personal docente, la lenta actitud de resolución de problemas administrativos e institucionales y la escasa generación de integración como comunidad educativa; todo lo detallado, conlleva a que la gestión educativa sea insostenible eficientemente dentro de una institución educativa, logrando así generar diversas percepciones de los docentes, las cuales no están alineadas con sus directores, demostrando que el director aún está en desarrollo de su liderazgo directivo.

El lento desarrollo del liderazgo del director nos muestra diversas dificultades, particularidades, obstáculos o características que desgastan la relación con su equipo, en especial con los docentes, es decir, los diversos procesos que realiza el director desgastan su rol de líder, y aquellos acontecimientos no regulados que se presenta en su quehacer generan una importancia en la investigación.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Barrios, Iranzo y Tierno (2015) señalaron en la tesis *Dirección Escolar y Liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona*, tesis de la Universidad Rovira I Virgili de España. Presentaron como objetivo general conocer la figura directiva, los estilos de dirección y el liderazgo de los centros educativos del nivel primaria dentro del territorio de Tarragona. El trabajo mencionado desarrolló el tipo de investigación descriptivo y tuvo como población muestral 139 colegios de la demarcación territorial de Tarragona de Educación Primaria. Trabajo con el instrumento del Cuestionario Mixto, elaborado bajo la modalidad de conocer el tipo de dirección escolar, las percepciones y las satisfacciones e insatisfacciones de los directores en la zona a su asignación de labores. Se concluyó que todos los centros analizados han tenido implementado las etapas de educación infantil y primaria, pero mostraron una particularidad por su contexto social y características personales como el género del directivo, reflejando que un 69.5% son mujeres y un 30.5% son hombres, logrando demostrar que se debe romper los estereotipos que la sociedad asigna al género; asimismo, determinaron que los que asumen cargo de directivo exactamente un 47% muestran experiencia en otros cargos directivos como jefes de estudios, secretarios o responsables de áreas. Se mostró que el acceso al cargo a directores se da en un 72% por concurso de méritos, logrando así Barrios, Iranzo y Tierno (2013) desmentir el mito de que nadie quiera ser director, ya que mostró que en años consecutivos se observó un aumento en el número de profesores que postulan al cargo directivo. Se determinó el principal

motivo de acceso al cargo, el cual sería por la mejora del funcionamiento del centro educativo y promover los proyectos de innovación, generando esto a su vez competencias en el directivo como el compromiso ético, la participación y el trabajo en equipo en mayor porcentaje. Asimismo, se determinó que el director dedica un 46% de su tiempo a las tareas administrativas, un 29% a tareas pedagógicas y un 22% en las reuniones, concluyendo que si se desea buenos directores líderes se requiere líderes pedagógicos y no gestores. Lo mencionado se manifiesta en los indicadores alcanzados estadísticamente, en el cual el directivo se siente un 46% gestor, 30% se define líder y un 17% se consideran coordinador, esta autopercepción genera un perfil del director frente a la comunidad escolar. En la investigación se menciona la existencia una gran influencia por la instrucción de los padres a los estudiantes, estudiantes con necesidades específicas y porcentaje de estudiantes inmigrantes. Por ello, el estudio mostro que la administración educativa ofrece recursos específicos para cumplir las propuestas educativas en mejoría de los casos vulnerables y que jugó un rol importante el componente del equipo directivo, perfil del equipo direccional, formación directiva, ejercicio del cargo, modelo directivo y la satisfacción del equipo durante la gestión escolar.

Martínez (2014) señaló en la tesis *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Cúpira durante el año escolar 2013-2013*, tesis de la Universidad Nacional Abierta de la Republica Bolivariana de Venezuela. Detallo como objetivo el análisis y la importancia del liderazgo directivo para mejorar el desempeño del docente dentro del nivel primaria durante el año 2012 y 2013. La investigación es de carácter descriptivo y su población es censal y consto de 27 docentes del nivel primaria, se aplicó el cuestionario en la escala de tipo Likert. Concluyendo un 67% de los docentes encuestados que las instituciones escolares deben contar con un personal directivo líder, designado según la normatividad y de acuerdo al concurso de mérito. Pues la ausencia de liderazgo conlleva a causar problemas en la gestión administración escolar y otros, reflejando esta opinión un 74% de docentes deba contar con experiencia educativa acreditada tanto oral como escrita, y mostrar eficiencia en su liderazgo. Y un 93% de los docentes reportaron que en los casos de que las instituciones educativas existan una nula representatividad de liderazgo por parte del director, se debe replantear

las necesidades y estrategias para el cumplimiento de los roles asignados, con la visión de hacer cumplir las funciones acordadas en la educación venezolana. Concluye detallando la investigación los factores esenciales como el buen clima del plantel, optimización de las funciones, monitoreo y seguimiento de los planes, programas, orientación y motivación oportuna, convivencia solidaria y reconocimiento al trabajo que realiza los docentes.

Loza (2013) señaló en la tesis *El liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad*, tesis de la Universidad Pedagógica Nacional de México. Planteo como objetivo general vincular la identificación de las características del modelo, de acuerdo al nivel de liderazgo y gestión pedagógica de las escuelas. El objetivo fue planteado como parte de la necesidad de determinar nuevas formas de pensar y actuar en el proceso escolar en México de acuerdo al contexto nacional tradicional, en el cual, las estructuras escolares ya no contestaban a los aprendizajes y las nuevas demandas educativas. Por ello, las autoridades educativas enfrentaron las crisis con la creación del Programa Escuelas de Calidad (PEC), este programa tuvo como finalidad transformar la organización escolar, evidenciando un modelo de liderazgo y fortaleciendo la gestión educativa en la toma de decisión dentro de la comunidad educativa y no de forma exclusiva el director. Por ello, su muestra estuvo influenciada por la negociación del acceso y la autorización que otorgaron los directores; por ello, se tuvo la participación de 2 directores y 12 docentes, pertenecientes a dos instituciones educativas bajo la aplicación de entrevistas bajo la técnica de análisis de contenido y descripción del trabajo de campo. Este proceso de investigación detallo los siguientes resultados: a) El trabajo que realiza el director para apoyar al docente en aula, especialmente es acorde al contenido curricular, exposición de los contenidos, desarrollo de habilidades y destrezas con sus estudiantes en el interior del aula; esto reflejo que el quehacer del director está determinado bajo un proceso de aprendizaje – enseñanza, generando un vínculo efectivo de desarrollo a los objetivos curriculares. b) Representatividad del director al asumir roles durante la ausencia de los docentes y la generación de estrategias para la continuidad del aprendizaje del estudiante en aula. c) Valorización del desempeño docente durante las visitas técnico pedagógicas realizadas por los procesos de supervisión. d) Los

docentes reconocen el liderazgo institucional del director como factor de desarrollo; sin embargo, propusieron cambiar el papel administrativo por una dirección participativa, social y humanística. Asimismo, concluyo a través de sus análisis que un 80% de los directivos inscritos en el Programa Escuelas de Calidad lograron una gestión pedagógica transformativa, reflejando que este programa tiene un eje central con la función directiva para transformar la organización escolar.

Monroy (2013) señaló en la tesis *Liderazgo Directivo como elemento Estratégico en la Efectividad del Desempeño Docente; Caso de Estudio: Escuela Estadal "Rafael Saturno Guerra" Valencia – Estado Carabobo*, tesis de la Universidad de Carabobo de Venezuela. Presento como objetivo general analizar el liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente de la Escuela Básica Estadal Rafael Saturno Guerra. La investigación se desarrolló como tipo básica descriptiva. La muestra es censal y fue conformada por 24 docentes y 8 especialistas que laboran en la institución educativa donde se aplica la investigación. Aplico el instrumento cuestionario, dando como resultado que el 84% de los encuestados manifestaron que el liderazgo se percibe en acciones de supervisión; sin embargo, ellos requieren un adecuado soporte pedagógico y técnico en las aulas, efectividad en las circunstancias pedagógicas, así como en la comunicación por parte del director en el trabajo diario, todo ello, como un conjunto de conocimientos de habilidades gerenciales y directivas orientadas a mejora de la institución. Asimismo, la investigación concluyo que los directivos realizan procesos de gerencia en un 67%, logrando trabajar los indicadores de comunicación, organización, dirección, control, planificación y evaluación, refiriendo así, que un gerente eficiente es aquel que ejerce funciones con interés comunes del grupo. En este análisis se presenta la importancia de las relaciones interpersonales entre el docente y el director, siendo representada en un 84% de aceptación con los indicadores de cualidades personales como la creatividad, solidaridad, ético, manifestaciones de valores, preparación a los docentes y la actitud adecuada para adquisición de aprendizajes.

Garda (2010) señaló en la tesis *El Liderazgo y supervisión del director en el trabajo docente y su influencia en el clima Organizacional en una Gestión Escolar*

de Calidad, tesis de la Universidad de Granada de Chile. Tuvo como objetivo establecer el estilo de liderazgo del directivo y la generación de su influencia en la supervisión, en relación al trabajo que realizó el docente y el clima organizacional de su entorno, que surge como necesidad a generar y transformar aspectos fundamentales del sistema educativo chileno, de acuerdo a los objetivos y metas claramente definidos y formulados. El trabajo desarrolló el tipo de investigación descriptivo correlacional y tuvo como muestra probabilística a 91 docentes y 8 directores y aplicó el instrumento técnico encuesta del Test Lead Self, donde se determinó el perfil, adaptabilidad y efectividad del estilo de Liderazgo del director. Concluyendo que los directores se encontraron con un promedio de 85% de liderazgo dentro de sus instituciones, esto detalló un estilo básico inicial de liderazgo persuasivo, con influencia significativa en la toma de decisiones del directivo hacia los docentes, a través de una comunicación correspondida bilateralmente y con un apoyo emocional; es decir, persuadir psicológicamente a al equipo. Se tuvo que los niveles de logros de los docentes mostraron un índice de capacidad y compromiso entre los niveles bajo y mayor, reflejo de las actitudes y habilidades aprendidas y por aprender en las labores asignadas sin ayuda o con soporte del directivo. Y en el marco del buen ejercicio del líder directivo, los docentes reconocen su habilidad comunicacional y el asertividad en equipo en gran porcentaje su labor ardua, reflejo de que no es una única característica u rol del director, sino recomendable de todos los actores que asumen responsabilidad en la Gestión Escolar. Asimismo, el 60% de los docentes encuestados reportó que existe un grado de liderazgo en los directores y que es muy influyente el impacto que ellos ejercen durante su supervisión y control, siendo ellos los generadores de un clima organizacional adecuado.

1.2.2. Nacionales

Condori (2017) señaló en la tesis *Gestión del director y desempeño docente en las II. EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016*, tesis de la Universidad César Vallejo de Perú. Tuvo como objetivo determinar de qué manera la gestión del director se relaciona con el desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09 de la jurisdicción

de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2016. El estudio fue básico y el diseño No experimental de carácter descriptivo, transversal y correlacional. La población fue conformada por 165 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09 y para calcular el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico proporcional estratificado dando el tamaño de muestra de 116 docentes con distribución en tres instituciones educativas. Se estableció la aplicación de encuestas como técnica de medición de las variables; es decir, se utilizaron los Cuestionarios de Gestión del director y de Desempeño Docente. Dando como resultado que un 57.4% se relaciona con el liderazgo y la gestión administrativa a nivel medio convirtiendo su gestión como aceptable y un 27.7% muestra un nivel bajo del percentil eficiente, mientras que un 14.9% un nivel eficiente. Es decir, que el índice alto de liderazgo va correspondido de un nivel eficiente en su gestión administrativa. Según lo detallado, la investigación concluyo que se da una relación representativa entre el desarrollo de funciones del director y los docentes, en particularidad con la enseñanza, la preparación de los materiales de aprendizaje, la articulación con la comunidad educativa.

Solórzano (2017) señaló en la tesis *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encimas UGEL 06*, tesis de la Universidad Cesar Vallejo de Perú. Presento como objetivo determinar la relación entre el liderazgo que asume el Director y la Gestión Administrativa en la institución educativa “José Antonio Encimas”, que surge como necesidad en la búsqueda de lograr el mejoramiento continuo de la relación de todos los actores de la institución educativa. El trabajo mencionado se desarrolló de manera descriptiva correlacional, el diseño fue transaccional correlacional por la relación que existe entre las dos variables trabajadas, aplicada bajo dos Cuestionarios para la obtención de la información. La investigación concluyó con la contribución significativa de la relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa investigada, determinando que el nivel de porcentaje de liderazgo que asume el director va de manera correspondiente a su eficiente gestión administrativa durante el desarrollo de sus funciones; es necesario mencionar las dimensiones planteadas como el trabajo en equipo, la organización y la

participación comunitaria, estas dimensiones correlacionan con la gestión administrativa asumida por el director. Concluyendo que la gestión del director es medianamente eficiente en todas las dimensiones, representado por un 45.7% del total de encuestados, un 38% de docentes opinan en que el directivo líder asume en nivel medio su liderazgo en la parte administrativa en el ámbito de la gestión escolar, mientras que se da una gran aceptación de 62% en la dimensión de planificación que asume el líder directivo, logrando aportar estrategias que permitieron descubrir de manera sistémica la formación e interrelación de los estudiantes y el trabajo en equipo con los docentes.

Fernández (2015) señaló en la tesis *Relación entre el liderazgo del director y la calidad de la Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 01 en el año 2011*, tesis de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle del Perú. Tuvo como objetivo principal detallar la relación entre el liderazgo que asume el director y la calidad de la gestión educativa de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Local 01. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 67 docentes. Según lo detallado, se aplicó los Cuestionarios de Estilos de Liderazgo y de Calidad de Gestión Educativa, concluyendo que se encuentran los siguientes estilos de liderazgo del director como: autoritario – dictatorial, democrático, carismático, transformacional y transaccional, según las instituciones públicas analizadas, asimismo se tuvo que los niveles de los tipos de liderazgo de los directores se reflejaron a nivel medio, sin ninguna predominancia algún estilo. Asimismo, la investigación determino en un 81% que la calidad de la gestión educativa se da a nivel medio de aceptación, mientras que en un 15% con representación nivel bajo y únicamente en un 4% con respaldo aprobatorio alto. Logrando detallar que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad de la gestión educativa en la UGEL 01, reflejando que no existe disparidad en la percepción de los docentes en relación al liderazgo que asume el director, siendo esto esencial para una adecuada gestión educativa en las Instituciones Públicas.

Sorados (2015) señaló en la tesis *El liderazgo de los directores y su relación con la gestión educativa de las instituciones educativas del nivel secundario de la*

Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 – San Borja – Lima, tesis de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle del Perú. Presento como objetivo determinar la relación del liderazgo de los directivos con la gestión educativa de las instituciones educativas del nivel secundario. El enfoque de esta investigación es cuantitativo de tipo básico, conocido como sustantivo y el diseño descriptivo correlacional y su muestra estuvo conformada por una población 105 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario tipo escala Likert. Según lo detallado, la investigación fue realizada en el 2012 bajo las variables del nivel del liderazgo del director y la perspectiva de los docentes, concluyendo con la relación significativa entre ambas variables; asimismo, se mostró de manera técnica que el trabajo en equipo, conducción y distribución del personal adecuado, las relaciones sociales de interacción grupal e individual, así como los eventos de integración y fortalecimiento, una oportuna información disponible y actualizada de la institución, generar a una contribución de convivencia eficiente entre todos los actores dentro de las instituciones educativas. Por otra parte, detallo que la interacción entre las variables se ve reflejada en un 45% de manera adecuada, mientras que un 12% reporto que no se visualiza las destrezas y atributos del líder directivo, al no observar mejoras y un control al implantar planes operacionales, así como el no controlar el manejo los recursos de la institución educativa.

Chircca y Reyes (2014) señaló en la tesis *Relación del liderazgo del director y la gestión institucional en los centros de educación básica alternativa de la unidad de gestión educativa local 07 San Borja - 2014*, tesis de la Universidad Cesar Vallejo de Perú. Presentaron como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo que asume el director y la gestión institucional en los Centros de Educación Básica Alternativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 07 San Borja en el año 2014 que surge como necesidad en la exploración de opciones técnicas para solucionar las dificultades en el servicio escolar y los procesos de gestión educativa. En este trabajo se desarrolla un diseño de estudio no experimental, descriptivo correlacional – transversal y su tipo de investigación es sustantiva, de acuerdo a esta investigación está encaminado a una investigación básica. Por otra parte, es necesario detallar que se desarrolló la investigación de manera censal,

conformada por toda la población de 115 docentes, se aplicaron los instrumentos y se realizó el análisis estadístico llegando a la conclusión que el liderazgo directivo y la gestión institucional muestran relación significativa siendo correlación de Spearman de 0.617 en los Centros de Educación Básica Alternativa de UGEL 07 en el año 2017. Concluyendo que un 52 % de docentes otorga la aceptabilidad del líder directivo a nivel intermedio, el 45% a nivel alto y un 3% nivel bajo, dentro la institución educativa. Esto refleja que un poco más de la mitad de docentes opina que el director ejerce control, habilidades relacionales, comunicación y organización durante sus funciones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Los investigadores han establecido en la línea del tiempo las teorías del liderazgo mostrando su gran evolución, así como los diversos enfoques o modelos, los cuales se detallan a continuación en el marco de la investigación.

1.3.1. Teoría General del Liderazgo Directivo

Teoría sobre el origen del Liderazgo, el liderazgo ha evolucionado científicamente, teniendo impacto directo en las ciencias sociales, humanas y administrativas, como producto de las líneas de investigación se clasifican en tres enfoques según las atribuciones específicas del individuo al asumir el liderazgo.

El enfoque de rasgos, determinada por los investigadores entre los años 20 y 50, caracterizado por la característica de la personalidad y las influencias del comportamiento del individuo dentro de su grupo o semejantes, enmarcada dentro de la teoría del Gran Hombre, sostenida por Carlye en donde explica que ciertas características rasgos generan una diferenciación de un líder entre otros que no lo son, generando hombres sobresalientes con particularidades muy resaltantes, esta teoría es considerada como la primera en la evolución del estudio del Liderazgo. Asimismo, se determina la importancia de la teoría de los Rasgos en el cual enfoca que líder ignora las necesidades del grupo o el entorno o de las situaciones particulares.

El enfoque conceptual, estudiado entre los 50 y 60, considerando el comportamiento adoptado por aquellos líderes eficaces e ineficaces mostrando el estilo de liderazgo autocrático, liderazgo democrático y liderazgo laissez –faire.

El enfoque situacional determinado por los investigadores a fines de los 60 hasta los 80, enfoque que sostuvo que el logro de un líder está enfocado en la adaptación y adecuación de sus acciones interrelaciones con otros, es decir, se evalúa la reacción ante determinadas circunstancias, se puede decir que este enfoque refleja las combinaciones de los enfoques de rasgos, conceptual y situacional.

1.3.2. Teoría Psicoanalíticas

Las teorías psicoanalíticas fueron investigadas desde los años 1964 por Erik Homburger Erikson en la cual detallo que la educación infantil, tiene una base psicológica evolutiva, asimismo dentro de esta teoría se enmarca a otros teóricos bajo el enfoque de análisis interno por los conflictos interiores y profundos, donde Freud, Fromm y Wolman manifiestan que las funciones que asume un líder tienen influencia con la figura paterna , al ser una fuerte influencia, llena de amor y temor, esto enmarca el superyó; el desahogo emocional y agresiones destructivas, las cuales inconscientemente y de forma primitiva guían la vida adulta, logrando imposibilitar o modificar las conductas de un líder, en esta teoría se muestra diversos enfoques y vertientes psicológicas que buscan hacer ruta del psicoanálisis del individuo.

1.3.3. Teoría Sustancial del Liderazgo Directivo

Chiavenato (2006) estudia al liderazgo desde un enfoque administrativa, detallando al individuo por su comportamiento al liderar; abriendo espacio a la generación de teorías sobre el liderazgo desde la perspectiva de las ciencias científicas humanas, se da la clasificación en tres grupos.

La Teoría de rasgos de personalidad, representada por un conjunto singularidades atributivas a la personalidad que posee el líder, permitiendo influenciar el comportamiento del grupo, a partir de rasgos físicos (representado por la estatura, vitalidad y apariencia personal), rasgos intelectuales (representado por la adaptabilidad, entusiasmo y autoestima), rasgos sociales (representado por la capacidad de decisión, habilidades interpersonales, inteligencia, cooperación, y habilidades administrativas). Concluyendo que algunos rasgos de la personalidad son más importantes que otros de acuerdo al entorno social y grupo humano.

Teorías de estilos de liderazgo determina el desarrollo conductual del líder frente a su grupo o subordinados, señalando tres tipos de estilos de liderazgo autoritario, liberal y democrático, siendo estos estilos parte de los procesos del líder.

Teorías situacionales de liderazgo, detalla que no existe un estilo único o característica particular ante alguna situación que asume el líder. En esta teoría el líder asume las diversas responsabilidades con el objetivo de que pueda tomar más opciones y posibilidades de mejorar o cambiar la situación.

Conceptualización.

Según Catell (1950) señaló en su "Teoría de rasgos" que el Líder es:

El líder es aquella persona que genera, produce, innova cambios efectivos en los logros establecidos de un grupo. Teniendo esto en cuenta, parece que no solo es necesario con una buena planificación del sistema, sino que también hay que determinar importancia y atención a las personas que lo guían y llevan a cabo los procesos porque al final, de ellos va a depender en gran manera que el sistema tenga o no el éxito proyecto.

Señala Bennis (1995), el responsable de toda acción, quien transforma a los seguidores, es el líder y su accionar puede rectificar y guiar todo proceso de cambio. Este concepto se mantiene a nivel multidisciplinario, logrando generar líderes en los diversos espacios de interacción humana.

Es necesario definir al líder, para poder conceptualizar el Liderazgo, según los siguientes autores:

Kotter (1988) destaca el liderazgo como “una sucesión de acciones en donde los esfuerzos solidariamente grupales generan un logro en específico, llegando así a una meta grupal, infiriendo por grupo un sector organizado con intereses afines”, esta definición se da bajo una perspectiva gerencial dentro de la línea de la gestión organizacional empresarial.

Rodríguez (2002) reconoce al liderazgo como un valor completo, formado por agregados en el transcurso de una situaciones en el tiempo, en donde particularmente la condición de ser director, se forja, se construye, logrando que las actitudes y experiencia en habilidades den como resultado un valor agregado, otorgando esto a su accionar de sus funciones un calificativo de dirigir bien o mal, esto sigue la directriz del nivel de liderazgo que ejerce el ser directivo, en consideración a que puede ejercer un excelente liderazgo y no ser un buen director; esta categorización se da a las labores que asume el directivo. (p.71)

Según Terry (2001) la relación de influencia es directa entre el individuo líder y el grupo, generando una respuesta inmediata ante su actuar, en particularidad se basa en el logro de las tareas relacionadas a los objetivos deseados por el grupo. Asimismo, es importante mencionar a Polo (2009) quien dentro de su análisis e investigaciones define al líder como un conjunto de valores cimentados, fortalecidos y construidos bajo habilidades (iniciativa, gestión, motivación, innovación y promoción dentro de un equipo), las cuales añade una ruta al camino del líder formando una misión, conllevando a revelar y explorar a la persona en su mejor espacio, es decir lograr la utilidad e importancia de los miembros de un equipo. Logrando un aporte sustancial en su creencia, respaldo emocional y actuar.

La gran gama de autores que hacen referencia a la conceptualización del

liderazgo, a través de sus teorías y enfoques, nos muestra que existe un matiz variado de diversas conceptualizaciones del liderazgo.

Asimismo, Hernández (2006) menciona que el liderazgo del director se refiere también a la capacidad para generar una definición colectiva, pero a la vez dinámica de formas de lograr los objetivos centrales de una institución educativa. Un director con liderazgo es aquel capaz de lograr armonía, coordinación y estabilidad en las relaciones internas y externas del personal designado a su persona para el cumplimiento de los propósitos educativos de la institución

En referencia a lo detallado en los últimos años el Liderazgo directivo ha constituido un tema estratégico dentro de las políticas educativas, reflejado en diversas investigaciones, artículos y estudios especializados; y de acuerdo al estudio de los autores Leithwood y otros (2006); McKinsey y Company (2007): Señalan al liderazgo como un proceso de eficacia y de mejora de las escuelas, siendo considerado el segundo factor intra escolar de mayor trascendencia

Asimismo, señalo Hernández (2006) que el liderazgo del director se refiere también a la capacidad de generar una definición colectiva, pero a la vez dinámica con la búsqueda de lograr los objetivos centrales de una institución educativa. Un director que asume el liderazgo es aquella persona capaz de conseguir estimulación, motivación, coordinación, armonía y estabilidad en las relaciones y acciones de los elementos que integran la comunidad escolar, propiciando el interés y la cooperación de todos los actores asignados a su responsabilidad, con el fin de lograr los propósitos educativos de una institución. La persona que asume el cargo de director, al asumir su rol multifacético de acuerdo a la diversidad de sus funciones y retos durante su año escolar busca el éxito de sus objetivos; sin embargo, es necesario detallar que el director al asumir el liderazgo eficientemente lograr una relación directa con la calidad del sistema educativo, según lo detalla, González (2015).

Y Santos (2015) considero que el director puede ser un líder si ejerce una influencia carismática, un técnico si domina las estrategias profesionales y recursos

de la institución; un jefe si tiene capacidad de control y de sanción; un asesor si sabe promover la colaboración entre todos los miembros y un animador si tiene habilidades comunicativas y empáticas.

De manera que al conceptualizar el líder y el proceso que realiza dentro de un equipo, organización u institución asume el liderazgo de acuerdo a determinadas habilidades y cualidades adquiridas y desarrolladas, como un factor importante es que el líder al asumir el liderazgo de un determinado grupo tenga fines en común; así como, la capacidad de tomar decisiones para el cumplimiento de los fines. A continuación, se determinará la conceptualización del Liderazgo del director, teniendo en cuenta a los siguientes autores:

La educación a lo largo de los años ha sufrido diversos procesos dinámicos, dentro de ellos la Reforma educativa, proceso que tuvo logros y reestructuraciones, en referencia a los aprendizajes y cobertura escolar, formación y capacitación docente bajo los requerimientos estandarizados de la Carrera Pública Magisterial. Y según la Agencia Andina (2010) manifestó que los resultados son el producto de los esfuerzos de diversos entes educativos, tanto del gobierno peruano, como de la sociedad, la empresa privada, entre otros actores educativos involucrados.

Por ello, toda institución educativa requiere de un liderazgo asumido por el rol del director y bajo un enfoque de liderazgo pedagógico. Es decir, se necesita una persona o un conjunto de personas que deseen asumir la conducción de una institución en relación a las acciones proyectadas. (Marco de Buen Desempeño del Directivo, p.14)

Dimensiones.

Para esta investigación se ha determinado las siguientes dimensiones las cuales se detallan: el control, la habilidad relacional, la comunicación y organización, según Terry y Franklin (2009).

Dimensión Control.

Herramienta que permite reconocer y verificar todo el proceso, identificando aquellos factores particulares del grupo, así como logrando la verificación de todo lo planificado para su cumplimiento, de acuerdo a lo proyectado, permitiendo identificar las debilidades e insuficiencias para realizar las modificaciones correctas, para lograr refrenar que sucedan acciones no proyectadas que alteren el desarrollo de los logros; asimismo velar el grupo.

El control estudiado por Chiavenato (2006) planteo que las etapas contribuyen a la meta, y que cada proceso bien ejecutado conforme al plan establecido debe contener instrucciones para prever las debilidades, así como establecer los principios ante los riesgos y en esencial el control del equipo, todo lo indicado debe ser congruente y afín al interés del grupo. Así todo se realizará conforme al plan adoptado.

Estos procesos se dieron de manera inicial desde el ámbito de la planeación enfocado en que las organizaciones asuman una ruta en el logro de sus metas asumiendo el liderazgo con control de acuerdo a los mecanismos establecidos dentro de una organización. Esta dimensión, logra vincular y determinar las normas de desempeño que asumirá el líder y refleja ello, en los indicadores de desempeño en las normas establecidas y reguladas dentro de una asociación, grupo humano o institución. Por ende, la intervención del directivo durante el desarrollo de sus funciones será evaluado por las acciones correctivas que tome, el estado de ambiente que genere y la calidad de la utilización de los enseres dentro de su gestión anual educativa. Todo lo detallado aporto al proceso de la ejecución de las actividades proyectadas, para finiquitar en logros establecidas anualmente dentro de la gestión.

Dimensión Habilidad Relacional.

La característica de esta dimensión es que el líder asume con actitudes coherentes la capacidad de relacionarse con su grupo, de este modo puede

intercambiar e interactuar aprendizajes, roles, experiencias, entre otros con la finalidad de lograr la efectividad de sus metas.

Según Varik (2011) destaco dentro sus investigaciones que el individuo debe ser integro, estar accesible y disponible para su grupo, es decir, el ser humano tiene que mostrar la capacidad de equilibrar el trato con todos los miembros del grupo, logrando un trabajo impecable con un buen ritmo y no pensando en los errores cometido, sino en pensar de ellos y aprender a ser humanamente acertada y oportuno en opiniones, trato, es decir, saber reconocer el objetivo del grupo y motivarlos logrando una relación con armonía entre los integrantes del grupo.

Podemos decir, que un director con un determinado nivel de liderazgo es aquel o aquella persona preparada y apta para lograr un equilibrio con el grupo, propiciando logros de la comunidad educativa, la motivación y la cooperación del personal de una institución. Por ello, la medición de esta dimensión se basa en el clima adecuado que genere el líder directivo, el rol y trato que brinda y asume como directivo, concluyendo que el director asume el dinamismo de las relaciones del grupo y atenúa los conflictos e incrementa el interés a través de la motivación, así como fortalecer los lazos a través de la armonía y la conciliación.

Dimensión Comunicación y Organización.

Caracterizada por la capacidad de los individuos al ser parte de un proceso de intercambio de información, ideas, sentimientos o signos comunicativos, es el desarrollo inherente del ser humano.

Comunicación se define como “el intercambio de contenidos informativos. Representando un valor común el mensaje. Este proceso constituye una fundamental experiencia humana, en especial dentro de una organización social”. (Chiavenato, 2006, p. 110)

Reafirmando lo mencionado, el autor afirma que el líder es aquel diseña, concibe, construye y define los objetivos, del mismo modo sabe expresar, comunicar y transmitirlo; dicho de otro modo, hacer llegar el mensaje. La transmisión es principal en este proceso de conducción. Porque al no darse una comunicación efectiva el liderazgo no existe. (Casares, 1995, p.27).

Nos muestra, Kreps (1995) una visión dinámica de la comunicación bajo la teoría de la organización en el interés por los procesos comunicativos. Asimismo, considera que la comunicación es una función primordial, en especial la comunicación interna para garantizar el desarrollo, la coordinación y el cumplimiento de las tareas.

Terry (1985) plantea desde una combinación de factores condicionan las acciones del liderazgo, estas combinaciones influyen en la efectividad y el estilo de liderazgo, logrando generar una perspectiva de las organizaciones que son participantes activos del desarrollo e implantación de las políticas públicas o gubernamentales de una sociedad. Asimismo, años más adelante, según Terry y Franklin (2009) estructurar es la forma de guiar técnicamente las relaciones efectivas de comportamiento para que logren trabajar con eficacia, así se logra una gran satisfacción personal a cumplir con los desafíos seleccionadas bajo las condiciones circunstanciales de un entorno. En este sentido, el director es quien genera una capacidad organizativa y espacios de comunicación dentro de su entorno generando comunicación dentro de la organización institucional. Se convierte en líder logrando transmitir la información y organizar los procesos para lograr los objetivos de manera eficiente.

Objetivo.

El objetivo del liderazgo del director en el Perú es resultado de una revisión de evidencias e investigaciones internacionales y de un proceso colectivo local de reflexión y construcción con actores educativos como directores.

Tal como se encuentra establecido en la normativa peruana, ocupar el cargo de director público es una posibilidad dentro de la profesión del docente. Por ello, existe una reglamentación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y al respecto señala:” El profesor tiene el acceso a otros cargos de las áreas de desempeño laboral por concurso y por un período de tres años.” Uno de dichos cargos mencionados, es el de directivo de institución educativa pública; y para llegar a ocupar este cargo debe cumplir con un perfil determinado y postular, y debe estar en la cuarta y octava escala magisterial.

La definición se encuentra enmarcada dentro del espacio pedagógico y hace referencia al cargo que asume el directivo, quien cuenta con una formación docente; en este sentido, se constituye una ruta complementaria al Buen Desempeño del Docente ya que recupera las competencias y desempeños que son generales y comunes a la carrera docente, y añade los dominios, competencias y desempeños específicos que corresponden al ejercicio del cargo de directivo. (Marco de Buen Desempeño del Directivo, 2012).

Es importante la delimitación de la funcionalidad del quehacer de las competencias dentro de la gestión pedagógica liderada por el director, función que asume de durante el inicio escolar, por ello, los directivos requieren de un tiempo preliminar o preparatorio para el cumplimiento regular y óptimo de sus asignaciones laborales, logrando un equipo institucional fortalecido.

1.3.4. Modelos de la Gestión Educativa

A lo largo de los años el sector educación ha introducido nuevos enfoques y teorías, con la finalidad de elevar los valores estandarizados de la calidad de los aprendizajes dentro las instituciones educativas.

Casassus (1999) estudio las nociones universales de la gestión educativa y su crecimiento evolutivo dentro de los siguientes modelos como Normativo, investigado entre los años 50, 60 e inicios de los 70, mostrando una nueva perspectiva de la planificación enfocada al ascenso cuantitativo del sistema. Las

reformas educativas se basaron en el logro de la capacidad expansiva de los sistemas educativos.

El modelo prospectivo inicia en los 70, con una visión de constructiva de nuevos espacios y escenarios ante un futuro único e incierto, determinado por la flexibilidad en la planificación y por su gran avance en las Reformas educativas de manera másica a nivel latinoamericano, abriendo camino a nuevas alternativas de modelos de aprendizajes.

El modelo estratégico nace a principios de los 80, con un atributo estratégico normativo y sistémico en el logro de sus objetivos, articulando el trabajo con otras áreas como recursos humanos y financieros, abriendo paso en los años 90 al enfoque práctico de la distribución de los recursos y logros planificados en el sector, generando diagnósticos valorativos en un FODA, abriendo camino a los términos de visión y misión en las instituciones educativas. En consecuencia, surge el modelo estratégico situacional en el marco de la cobertura nacional, estableciéndose a mediados de los años 80, con una dimensión estratégica que ingrese el factor situacional, logrando un análisis ante los problemas de acuerdo a cada realidad con la finalidad de abordar las problemáticas dentro de un factor integrador desde un proceso de descentralización.

El modelo de calidad total se da inicios de los años 90, logrando una mejora continua en los procesos de control, planificación y componentes centrales de la calidad de la educación, este modelo se orientó al avance de los procesos burocráticos, reducción de los costos, flexibilidad administrativa y creatividad. Se da la particularidad de generar procesos de medición y evaluación a corto y mediano plazo, con la finalidad analizar y examinar los procesos intervenidos de la calidad de la educación.

El modelo de Reingeniería nace a mediados de los 90 dentro del marco de la competencia global, con una búsqueda de mejorar el desempeño de los procesos de la educación.

El modelo Comunicacional se determina a la segunda mitad de los 90, el cual comprende al grupo, asociación o institución como una entidad, dándole la importancia a la comunicación como formador de redes, considerando un componente importante en las decisiones para los logros de las acciones, generando así, acciones compartidas en los acuerdos y compromisos formando una corporación para un trabajo en equipo.

1.3.5. Teoría de la Calidad de la Gestión Educativa

Los contenidos de los investigadores ingresan en los años 80, generando nuevos conceptos dentro del marco globalizador e integrador en las diversas ciencias, pero particularmente en el sector educación involucrando un nuevo concepto de calidad total, que surge como un requisito para elevar los valores de las producciones de bienes y servicios.

Según Crosby, citado por Ortega (1983), menciona que el grado de la calidad de un recurso o bien, está establecido por la conformidad del mismo con las condiciones de los servicios o clientes. Basado en la característica de satisfacción del cliente con sus demandas, asimismo, la calidad total exige una mejora continua, en especial en los procesos de gestión empresarial con la visión de participación, competencia y motivación, exigiendo que exista un nivel de interrelación entre las partes para una transformación que garantice una máxima calidad del bien o servicio.

Adam, Hershauer y Ruch (1985), sostienen que la calidad es “el grado en el cual un producto o servicio se ajusta a una tipificación de los estándares predeterminados, en relación con las características que puntualizan y delimitan su valor en el mercado y su rendimiento en función del cual ha sido diseñado” (p. 22).

Ante lo mencionado, este nuevo concepto empresarial ingresa al campo educativo, poniendo así la calidad total de la educación como eje transversal del

quehacer educativo interviniendo toda la comunidad educativa, para la generación de una posición consiente de los avances de la pedagogía y el rol que cumple cada actor como el director, docente, estudiante y otros actores involucrados. Este nuevo concepto de la calidad total en la educación va acompañado de reformas dentro de la gestión pública, de esta forma se concretiza la calidad en el cumplimiento de los procesos del proyecto educativo de una institución educativa, previendo una ruta estandarizada de la calidad de la gestión educativa.

Deming (1989) plantea que las calidades totales en la educación son “los requerimientos valorativos de acciones y esquemas mentales orientados a la Calidad Total en la educación, se encuentran dentro de un proceso de cambios, en el cual la calidad pasa a ser más bien una filosofía de la vida, un modo de ser y estar”. (p.93).

Dimensión Gestión Pedagógica.

Según Pozner (1995) define a la dimensión pedagógica, como “conjunto de acciones articuladas entre sí que emprende el equipo directivo en una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa”, es decir tiene como uno de sus retos dinamizar los procesos para reconstruir y recuperar el sentido y el valor de la vida escolar, lo que conlleva crear y recrear una nueva forma de hacer escuela.

Asimismo, Frigerio, Poggi, Tiramoni y Aguerrondo (1992) detallaron que la dimensión pedagógica refiere a las acciones propias de la institución, bajo la generación y construcción del vínculo de los actores con el conocimiento, los modelos pedagógicos y didácticos de las modalidades de enseñanza, las teorías de aprendizaje, el valor y significado otorgado a los saberes.

La educación dentro de la gestión pública busca una gestión de procesos pedagógicos, el cual se define como el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, bajo un colectivo liderado por el equipo y su directivo para promocionar, planificar y garantizar el logro de los aprendizajes

proyectados. La institución educativa asume el compromiso de gestionar los procesos pedagógicos, siendo este proceso esencial, pues es la columna vertebral del servicio educativo, porque la meta del logro de los aprendizajes es medida anualmente por pruebas y sistemas de monitoreo.

Para Leithwood (2009), detallo que el accionar del director y denomina el liderazgo pedagógico, como la forma de “movilización e influencia a otros para unificar y conectar las intenciones y metas compartidas de la institución”, vale decir es la capacidad manejo de enfoques y metodologías, control en los procesos de evaluación y la generación del reconocimiento a la labor eficaz de los docentes, así como la capacidad de organización de alcanzar los aprendizajes en toda su población estudiantil, sin alguna exclusión. De esta definición, se deduce que el docente y director al asumir el liderazgo, explora y ejecuta su cualidad como persona y como parte de un equipo.

Las investigaciones internacionales sobre calidad educativa, eficacia escolar y liderazgo pedagógico señalan que el director al asumir sus responsabilidades con actitud, habilidad y valores intrínsecos genera un líder directivo, siendo esta una de las variables que influye en la eficacia de la escuela (Scheerens, 1992).

En este sentido, se puede determinar que esta dimensión es la principal para el logro y sostenibilidad de la calidad del servicio educativo, basado en el trabajo adecuado con los docentes y el desarrollo de los aprendizajes dentro del aula, pues la consecuencia positiva de ello, es el mejoramiento del servicio de la educación.

Dimensión Gestión Institucional.

Según Manes (2005) definió a la gestión Institucional como el proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de actividades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural.

Esta dimensión contribuye a identificar las formas de orientaciones, conducción institucional, interacción externa e interna, así como el desarrollo de un clima laboral amigable, todo lo mencionado conlleva a una organización eficiente entre los miembros, bajo un desarrollo sistematizado y el análisis de las acciones proyectadas anualmente de acuerdo al instrumento técnico como los organigramas, el cual detalla las tareas y divisiones de trabajo, determinando el uso y tiempo de los espacios; asimismo se tiene presente a las estructuras informales generadas por vínculos durante la práctica cotidiana establecida bajo las acciones de ceremonias, ritos y eventos que identifican a la institución educativa.

Es relevante que los miembros de esta gestión logren desarrollar sus habilidades y capacidades individuales, de igual forma grupal con la finalidad de la conducción competente. Los actores del servicio educativo con su actuar desarrollan su actividad educativa en el marco de un proyecto educativo, bajo ciertas normas, principios y exigencias institucionales, y de acuerdo a los procesos de aprendizaje se reconoce que es una población dinámica un salón de clases y que hay aspectos regulados el cual genera una ruta para el actuar del docente y directos, sin embargo, existe hechos dentro del quehacer los cuales conforman parte de una estructura informal que se debe manejar de forma equilibrada.

Dimensión Gestión administrativa.

Dentro de este tipo, podemos categorizar, según Weinstein, Muñoz y Hernández (2014), las funciones que cumple un director en la escuela en cinco tipos. Primero, se encuentran las funciones técnico administrativas, que serían las que están asociadas a la planificación, la coordinación, la dirección, el control y la evaluación. Se traduce en una gestión estratégica, en la gestión de la información, en la supervisión del trabajo docente y administrativo, en la propuesta a contrato, selección y reemplazo del personal docente.

Asimismo, la gestión administrativa guía, regula, monitorea y supervisa a las instituciones educativas bajo determinados instrumentos de gestión, asimismo

complementa los documentos técnicos con los manuales, guías y sistemas de monitoreo que logran la formulación, evaluación y retroalimentación de las herramientas de gestión.

La amplitud de la dimensión administrativa se entrelaza y vincula con tareas programadas acorde al currículo nacional, lo cual requiere de una atención oportuna para suministrar, adecuadamente el potencial humano, los materiales y financieros disponibles para conseguir el avance del plan anual de trabajo institucional, así como con las diversas exigencias diarias, los conflictos sociales y la negociación, todo lo detallado debe conciliar dentro de un clima oportuno. En este contexto, la dimensión esta dimensión, es una herramienta con un fin en la planeación estrategias.

Conceptualización de Gestión Educativa.

Minedu, a través de sus áreas tiene la responsabilidad de proponer y evaluar la gestión anual de las políticas de desarrollo sectorial en educación a nivel nacional y de contribuir con los procesos de gestión de las instancias intermedias y de centros educativos; asimismo de velar por la política pedagógica de todos los niveles y modalidades educativas que están bajo la administración del ministerio.

García (1991) sostuvo que la calidad de la educación viene expuesta por dos componentes, la primera por la disposición, en la que se incluyen las condiciones de integridad y coherencia y la segunda por la eficacia. En este sentido, define la calidad educativa como el modo de ser de la educación que reúne las condiciones de integridad, coherencia y eficacia. Concluyendo que la educación tiene calidad en la medida en que es completa, coherente y eficaz. (p.3).

Según la R.M. N° 168-2002- ED definió a 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 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. Esto regula normativamente la aplicación de la gestión pública en todas las instancias educativas públicas, logrando traer consigo herramientas de gestión educativa a través de un sistema establecido por las instancias regionales y locales. De esta forma, una buena gestión implicaría el desarrollo de los actores educativos sean capaces de brindar un servicio de calidad.

De modo que la gestión educativa puede definirse como un conjunto de procedimientos, actividades y diligencias estratégicas guiadas por normativa y técnicas establecidas para lograr el cumplimiento de compromisos de gestión escolar, en beneficio de todos los estudiantes del país, el Ministerio de Educación dentro de sus funciones aprueba diversos lineamientos, rutas y reportes técnicos, los cuales han servido para fortalecer las coordinaciones y la labor de los tres niveles de gobierno. Con el objetivo de seguir con la política de fortalecimiento de las instituciones educativas, estos lineamientos fueron aprobados mediante la Resolución de Secretaría General N° 938-2015-MINEDU.

Estas herramientas servirán para diseñar, focalizar y desplegar de manera eficiente sus intervenciones, en función a las características de su territorio, asimismo detalla una tipología de las unidades de gestión educativa local, clasificándolas según las condiciones del entorno territorial y contexto social. De acuerdo, a lo reportado por las 220 UGEL, esta norma indica que a través del Minedu, el gobierno nacional tiene el rol rector de emitir normas y plantear objetivos y metas nacionales, así como brindar asistencia técnica y monitorear o evaluar el cumplimiento de la política nacional que se ejerce bajo un enfoque de resultados, incentivos y diferenciado de acuerdo al territorio y la capacidad operativa.

Es importante detallar, que parte de la gestión educativa involucra dimensiones como pedagógica - didáctica; organizacional, comunitaria y administrativa. Estos principios están normados y establecidos por funcionalidad al

cargo a que corresponda como personal directivo, docente, auxiliares, personal técnico, personal no docente y SAANEE, entre otros actores de la comunidad educativa; estos actores de la educación adquieren roles y actúan frente a situaciones propias a su cargo y particularidad de la institución educativa.

Las características de la gestión educativa que asume el directivo son: la centralidad pedagógica, reconfiguración de nuevas competencias humanas y profesionalización, trabajo y trato adecuado en equipo, generación de rutas de aprendizaje y procesos de innovación.

Alfaro (2008) identificó en los últimos cincuenta años tres tipos de directores. El primero es el tipo de director de la Antigua Administración Pública, el Modelo Industrial o la Administración Burocrática. Este se caracteriza por el respeto de las reglas de manera rígida, una dirección de arriba hacia abajo, la estandarización y previsibilidad de las tareas. Fue el modelo que predominó durante casi todo el siglo XX. Un segundo tipo de director es el de la Nueva Gestión Pública, es el que predomina actualmente. Se caracteriza por partir de la noción de descentralización del servicio público y la autonomía de las escuelas. De este modo, hay un mayor empoderamiento del rol del director. Con ello, hay una mayor implicación de la colectividad educativa: se aspira al cumplimiento de objetivos, aplicando una gestión por resultados con rendición de cuentas. Además, tienen un tipo de gestión con lógica empresarial, puesto que se da en un contexto en el que las escuelas buscan competir entre sí para tener más estudiantes o mantener la sostenibilidad de la permanencia de los estudiantes.

Causas.

La causal por el cual se origina un inadecuado cumplimiento del liderazgo del director se da bajo la relación de la gestión educativa, es decir, está influenciada y determinada por la poca disposición al aprendizaje institucional educativo, la experiencia gerencial, sobrecarga laboral, el descontento salarial, factores el desconocimiento de procesos de monitoreo, falta de comprensión y desconocimiento de la normativa e instrumentos de gestión técnicos y pedagógicos,

así como acontecimientos no establecidos en la normativa lo cual genera dilatación de tiempo en el actuar del director generando incumplimiento en otras funciones.

La educación de calidad está liderada de forma directa por el docente; sin embargo, esta es respaldada y guiada por el director, pero en muchas ocasiones la gestión pedagógica, institucional y administrativa sobrecarga el rol del director, generando un debilitamiento en el liderazgo, dando como consecuencia una débil gestión educativa de impacto directo aun inadecuado comunicación interna con su equipo de trabajo, incumplimiento de procesos de seguimiento y monitoreo, descontento y bajo rendimiento de los aprendizajes.

El actuar del líder directivo es desencadenante a otros espacios dentro de la institución, causas como el impacto directo al desarrollo y logro de los compromisos de gestión anual, cumplimiento de las normas y regulaciones internas y externas, poca aceptación con los actores de la comunidad educativa; esto genera acciones poco satisfactorias mostrando un servicio deficiente tanto en el aprendizaje como el dinamismo del trabajo con los docentes, logrando un desarrollo inadecuado a lo proyectado.

Finalmente, otra causa importante que asume el director y sus docentes es el entorno físico de la infraestructura de la institución, así como docentes nombrados que cargan diversas causales de quejas e inconformidades y padres de familias inconformes con el servicio, esto conllevará un desgaste con efectos directos. Por otro lado, también se tiene a la pobre cultura de prevención y atención ante casos de alerta dentro y fuera de las instituciones educativas, logrando causar un deficiente servicio.

1.4. Formulación del Problema.

Problema General.

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, en el distrito de Comas en el año 2018?

Problemas Específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación que existe entre el control del director y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas en el año 2018?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación que existe entre habilidad relacional y la gestión institucional en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas en el año 2018?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y organización y la gestión administrativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas en el año 2018?

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación Teórica.

La investigación propuesta logro mediante la aplicación de la teoría, las dimensiones y conceptos básicos, determinar la relación entre el liderazgo del director y la gestión educativa, así como encontrar las explicaciones a situaciones que generan embotellamiento en el desarrollo deficiente de los directores en las instituciones educativas públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04. Ello permitió a la investigadora contrastar diferentes teorías relacionadas con las dos variables en estudio. Siendo los beneficiarios los directores de manera directa y la mejora de la calidad educativa de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local 04 Comas, con impacto al desarrollo de la educación nacional.

1.5.2. Justificación Práctica.

Se justifica porque con la investigación se pretende determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y la gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primaria de la jurisdicción de la UGEL 04 Comas en el año 2018, considerando el estudio como un aporte teórico y de diagnóstico situacional. Asimismo, el contenido fortalecerá el liderazgo que asume el director en sus los procesos de su gestión.

1.5.3. Justificación Metodología.

Se utilizó los pasos del método científico desde la formulación del problema hasta las sugerencias del estudio. Además, de lograr los objetivos de estudio, se acudió al empleo de técnicas de investigación como la encuesta y el instrumento cuestionario, este fue válido y confiable, posterior se realizó el procesamiento de datos en el software estadístico SPSS versión 23.0 para medir las variables en estudio.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general.

Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas - 2018.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe una relación directa entre el control del director y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas - 2018.

Hipótesis específica 2.

Existe una relación directa entre la habilidad relacional y la gestión institucional en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas - 2018.

Hipótesis específica 3.

Existe una relación directa entre la comunicación y organización y a gestión administrativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas - 2018.

1.7. Objetivos**Objetivo general.**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas - 2018.

Objetivos Específicos.***Objetivo específico 1.***

Determinar la relación que existe entre el control del director y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Pública del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas - 2018.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre la habilidad relacional y la gestión institucional en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas - 2018.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre la comunicación y organización y a gestión administrativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas -2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

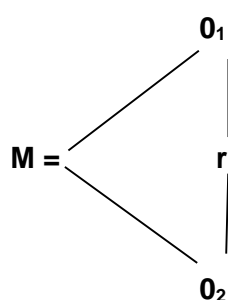
El paradigma de estudio será el positivista. Martínez (2013) afirmó que “Existen tres paradigmas que permiten el acercamiento a la realidad, son el materialista histórico, el positivista y el tercero el interpretativo, luego entonces todo paradigma de investigación se apoya en sistemas filosóficos y se operacionaliza mediante un sistema de investigación” (p.1).

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, el método de la investigación fue hipotético-deductivo y el tipo de investigación según su naturaleza fue de tipo sustantiva.

Según el nivel de la investigación fue descriptiva – correlacional, para Hernández, et al. (2014, p.149) descriptiva porque “tiene como función específica la descripción de los fenómenos encontrados. Se sitúa en un nivel del conocimiento científico. Se utilizan métodos descriptivos como la observación, estudios correlacionales, de desarrollo, etc.”; mientras que la correlacional según Hernández, et al. (2014, p.157) tiene como “función principal determinar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables de la investigación en particular”.

Finalmente, la investigación fue de diseño no experimental de corte transversal. De corte transversal porque, según Hernández, et al. (2014, p. 151) se define “como una estructura esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio”.

Diagrama del diseño correlacional



Dónde:

M= muestra

O₁= Variable 1: Liderazgo Directivo

O₂= Variable 2: Gestión Educativa

r = Coeficiente de correlaciones entre variables

2.2. Variables, Operacionalización.

Definición conceptual de la variable Liderazgo Directivo.

El directivo líder asumido por el rol del director y bajo un enfoque de liderazgo pedagógico. Es decir, se necesita una persona o más personas que contribuyan a la conducción de la organización en relación a las metas y actividades establecidas. Un líder es aquel o aquella que motiva, influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico.

Definición operacional.

El nivel de liderazgo asumido por el directivo se determinó a través de un cuestionario compuesto por 30 preguntas que se relacionan con las dimensiones de Control, Habilidad relacional y Comunicación y Organización, que permitirá describir la conexión existente entre el liderazgo directivo como los procesos de la gestión educativa en su entorno pedagógico, administrativo e institucional durante la gestión anual escolar.

Definición conceptual de la variable Gestión Educativa.

Según Minedu (2002), a través de una normativa define a 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 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 (p.3).

Definición operacional.

La gestión educativa se midió a través de un cuestionario compuesto por 22 preguntas que se relacionan con las dimensiones gestión pedagógica, gestión institucional y gestión administrativa, que permitirá describir a la relación existente entre el liderazgo del director y sus dimensiones como el control, habilidad relacional y comunicación y organización con la gestión educativa a través de las relaciones entre la gestión pedagógica, institucional y administrativa.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Liderazgo del Director

Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Control	Normas de Desempeño	1-9	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Deficiente (30 - 70) (2) Poco eficiente (70 - 110) (3) Eficiente (110 - 150)
	El desempeño y las normas establecidas.			
	Intervención del directivo.			
	Acciones correctivas			
	Estado de ambientes y enseres.			
Habilidad Relacional	Directivo activo	9-18	(5) Siempre	
	Directivo más amigo que jefe			
	Directivo trato por igual al personal			
	Directivo sabe escuchar			
Comunicación y Organización	Clima adecuado en la Institución	19-30		
	Directivo es comunicativo			
	Recibe información y la remite			
	Comunicación Horizontal			
	Capacidad organizativa			
Distribución del personal por su capacidad				

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Gestión Educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Gestión Pedagógica	Uso de enfoques y metodología.	01-07		
	Evaluación y reconocimiento al desempeño.			
Gestión Institucional	Selección para los procesos de capacitación.	08-16	(1) Nunca	(1) No eficiente (22 - 51)
	Innovaciones realizadas por los docentes.		(2) Casi nunca	(2) Poco eficiente (51 - 81)
	Orientaciones de corto plazo de la conducción institucional		(3) A veces	(3) Eficiente (81 - 110)
	Interacción externa con otras instituciones.		(4) Casi siempre	
Gestión Administrativa	Clima laboral	17-22	(5) Siempre	
	Actitud innovadora del personal			
	Selección y distribución del personal.			
	Trabajo en equipo.			
	Selección y absorción de estudiantes.			
	Registro de estudiantes matriculados y asistentes			

2.3. Población, muestra**2.3.1. Población.**

La población según Bernal (2010, p. 160) mencionó el “conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo”.

En relación a los conceptos detallados con anterioridad, se establece que la población de la investigación será de 1172 docentes del nivel primaria del distrito de Comas, perteneciente a la UGEL N° 4 de Lima Metropolitana.

Tabla 3.***Población de docentes del nivel primaria de las IIEE-UGEL N° 04, Comas***

Distritos – UGEL N° 04	IIEE Públicas con Nivel primaria	Cantidad Total de Docentes de Nivel Primaria
Ancón	12	172
Carabayllo	33	610
Comas	66	1172
Puente Piedra	41	774
Santa Rosa	6	40
Total	158	2738

2.3.2. Muestra.

Para Bernal (2010, p. 161) la muestra es la selección de un conjunto o subconjunto de una determinada población, conlleva a la obtención de la información real para desenlace de una investigación y sobre la cual se realizará la medición y la observación de las variables establecidas como objeto de análisis del estudio.

Por lo tanto, en la investigación se utilizó el método de muestreo probabilístico aleatorio simple, dando como resultado 290 docentes de nivel primaria de 10 IIEE Públicas en Comas, UGEL 04 en el año 2018.

2.3.3. Muestreo.

Se usó el método de muestreo probabilístico aleatorio simple, pues se seleccionó al azar 10 Instituciones educativas Públicas que cuentan con nivel primaria, con el propósito de conocer la percepción de los 290 docentes del nivel primaria.

$$\frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

N = tamaño de la población = 1172 docentes de nivel primaria de Comas

Z = nivel de confianza = 1.96

p = probabilidad de éxito o proporción esperada = 50%

q = probabilidad de fracaso = 50%

d = error máximo admisible en términos de proporción = 5%

n = 290 docentes

Criterios de Inclusión.

Se consideró los siguientes criterios

- Docentes de ambos sexos.
- Docentes del Nivel Primaria
- Años de Servicio como mínimo 1 año.

Criterios de exclusión.

- Docentes que no cuenten con un mínimo de 1 año de servicio.
- Docentes de otros niveles.
- Docentes de otros distritos de Lima Metropolitana.

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

2.4.1. Técnicas de recolección.

En este estudio se empleó la técnica de la encuesta de la que señala Pérez (2007) que se basa en un conjunto de preguntas que se realizan al investigado o participante, esta información recolectada confirma la información básica primaria. La técnica usada para el recojo de datos en la presente investigación fue la encuesta.

Tabla 4.

Muestra de docentes de nivel primaria del distrito de Comas

Comas – UGEL N° 04	IIEE Públicas con nivel Primaria	Docentes de nivel primaria
Comas - IIEE	66	1172
Comas - IIEE seleccionadas	10	290

2.4.2. Instrumentos de recolección.

El instrumento empleado fue el cuestionario tipo escala Likert, el cual nos permite recoger la información de los docentes del nivel primaria, que consiste en responder las preguntas establecidas, de acuerdo a la dimensión de las variables.

Variable 1: Se aplicó el cuestionario de “Escala de Liderazgo Directivo” considerando su ficha técnica con las siguientes características:

Instrumento: Cuestionario de “Escala de Liderazgo Directivo”

Autora: Helen Kaarol Vila Sánchez

Año: 2018

Significación: El cuestionario de “Escala de Liderazgo Directivo” tiene 3 dimensiones, las cuales son: Control, Habilidad Relacional y Comunicación y organización.

Extensión: Este instrumento está conformado por 30 preguntas.

Administración: Grupal

Ámbito de Aplicación: 10 Instituciones Educativas Públicas en el distrito de Comas – UGEL N° 04.

Duración: El tiempo de aplicación para desarrollo del cuestionario fue de 10 minutos.

Puntuación: El Instrumento de “Liderazgo Directivo” utiliza la escala de Likert:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Tabla 5.

Baremo del Liderazgo Directivo

Rango	Liderazgo Directivo			Control			Habilidad Relacional			Comunicación y Organización		
No efectivo	24	-	58	08	-	19	08	-	19	08	-	19
Poco efectivo	58	-	81	19	-	27	19	-	27	19	-	27
Efectivo	86	-	106	28	-	35	28	-	35	28	-	35

Variable 2: Se utilizó el cuestionario de “Gestión Educativa” considerando su ficha técnica con las siguientes características:

Instrumento: Cuestionario de “Gestión Educativa”

Autora: Helen Kaarol Vila Sánchez

Año: 2018

Significación: El cuestionario de “Gestión Educativa” tiene 3 dimensiones que son los siguientes: Gestión Pedagógica, Gestión Institucional y Gestión administrativa.

Extensión: El instrumento compuesto por 15 preguntas.

Administración: Grupal

Ámbito de Aplicación: 10 Instituciones Educativas Públicas en el distrito de Comas – UGEL N° 04.

Duración: El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario es de aproximadamente entre 8 a 10 minutos.

Puntuación: El Instrumento de “Gestión Educativa” utiliza la escala de Likert:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Tabla 6.

Baremo de la Gestión Educativa

Rango	Gestión Educativa			Gestión pedagógica			Gestión Institucional			Gestión Administrativa		
No efectivo	15	-	40	05	-	14	05	-	14	05	-	14
Poco efectivo	40	-	50	14	-	17	14	-	17	14	-	17
Efectivo	50	-	90	17	-	30	17	-	30	17	-	30

2.4.3. Validez.

Según Bernal (2010) la validez “tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace” (p. 302). Según lo mencionado para la investigación se utilizó el juicio de tres expertos de la Universidad César Vallejo.

Para la validez de los jueces se utilizó un formato “Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación”, que considera 3 aspectos: claridad, pertinencia, y relevancia, mediante este proceso los expertos consideraron que ambos instrumentos son aplicables por cuanto se podría realizar la recolección de datos.

Tabla 7.

Juicio de expertos

Experto	Especialidad	Opinión
Sánchez Aguirre Flor de María	Metodóloga	Aplicable
Gómez Ramos Karen	Gestión Pública	Aplicable
Solis Larraín Margot	Gestión Educativa	Aplicable

2.4.4. Confiabilidad.

Según Grande y Abascal (2014) sostuvieron que el coeficiente Alfa de Cronbach “es una prueba muy utilizada para pronunciarse sobre la fiabilidad de una escala. Mide en un momento del tiempo y sin necesidad de hacer repeticiones, la correlación esperada entre la escala actual y otra forma alternativa”. (p. 246)

Tabla 8.

Resultados del análisis de fiabilidad de las variables

Variable	Alfa de Cronbach	N de Ítems
Liderazgo Directivo	0,828	30
Gestión Educativa	0,764	22

Este trabajo efectuó el cálculo del índice Alfa de Cronbach, para ello previo la aplicación de la prueba piloto de ambos instrumentos de 30 y 22 preguntas para cada uno de los 40 docentes escogidos al azar, donde se detalló que ambos instrumentos son confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se aplicó para el análisis de datos el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences conocido como SPSS en su versión 24.0, lo

primero fue determinar la confiabilidad de los instrumentos para lo cual se usó el Alfa de Cronbach, una vez que los instrumentos fueron confiables se procedió con la validación de los instrumentos a través del juicio de expertos donde se midieron la claridad, pertinencia y relevancia de las preguntas, una vez validados los instrumentos se procedió a levantar la información en los ciudadanos la cual se procedió entre los días 18,19 y 20 de junio; posteriormente al término de la recolección se procedió al llenado de la base de datos en el programa estadístico antes mencionados, del cual se extrajo la estadística descriptiva en base a las frecuencias de las variables y dimensiones y la tabla cruzada de las variables y de la estadística inferencial para la prueba de hipótesis a través del coeficiente de correlación de Spearman por ser datos ordinales.

2.6. Aspectos éticos

La investigación ha cumplido con todo lo normado en referencia a la colocación adecuada de citas, tomando en cuenta las consideraciones éticas y cumpliendo con la propiedad intelectual, los derechos de la autora y la calidad de los datos obtenidos en la encuesta, ninguno de ellos se ha visto modificado en atención o aprovechamiento de la investigadora.

iii. Resultados

3.1. Estadística descriptiva

Se detalla los resultados a nivel descriptivo.

Tabla 9.

Descripción del liderazgo directivo

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	38	13.1
Poco eficiente	190	65.5
Eficiente	62	21.4
Total	290	100.0

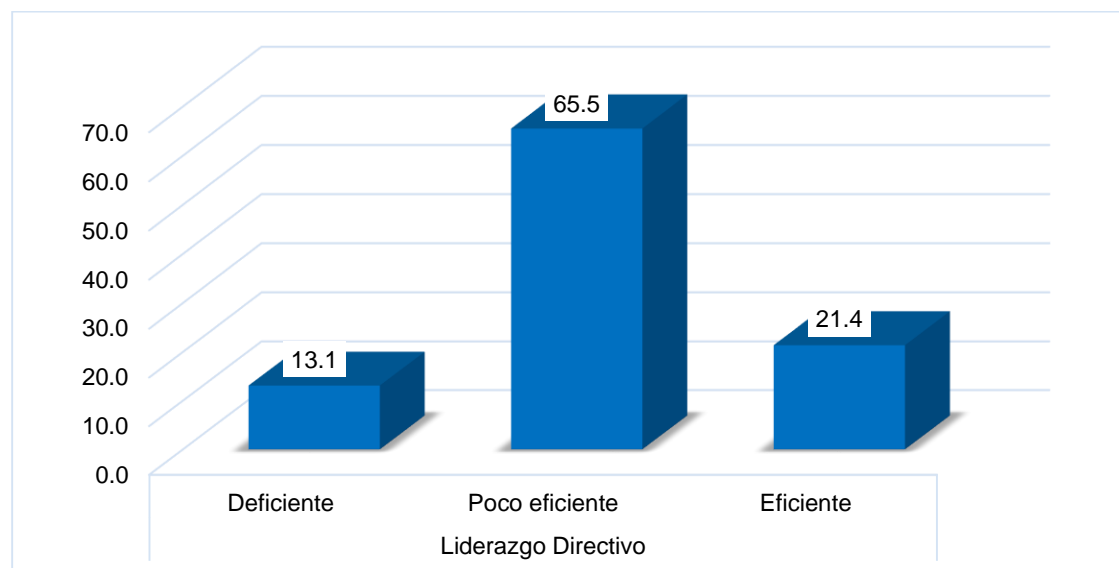
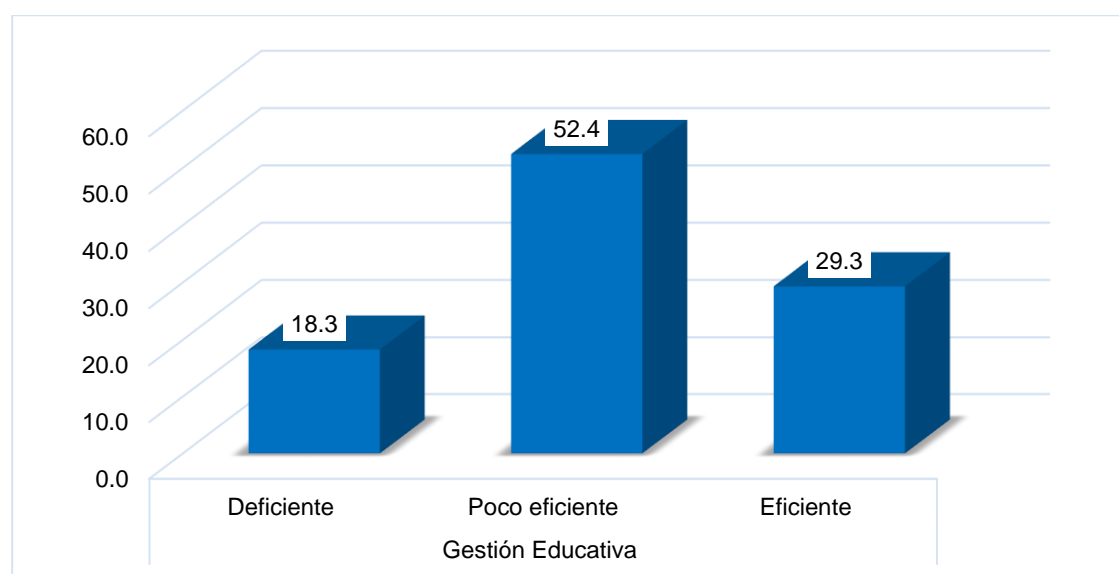


Figura 1. Descripción del liderazgo directivo

En la tabla 9, se observa que 65.5% de docentes encuestados ubican al liderazgo del directivo como poco eficiente dentro de la institución educativa, un 21.4% en la categoría de eficiente y un 13.1% determinan deficiente su función como director y líder. Por ello, referimos que existe un nivel no eficiente en las labores que asume el líder directivo.

Tabla 10.**Descripción de la Gestión Educativa.**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	53	18.3
Poco eficiente	152	52.4
Eficiente	85	29.3
Total	290	100.0

**Figura 2. Descripción de la Gestión Educativa.**

En la tabla 10, Un 52.4% de docentes encuestados ubican que la Gestión educativa es poco eficiente con un 52.4%, un 29.3% eficiente y un 18.3% deficiente. En consecuencia, el director líder al ser poco eficiente durante en desarrollo de las funciones en el año escolar genera pocos logros, lo cual se expresa en la poco eficiente en su gestión educativa.

Tabla 11.

Descripción de la dimensión Control

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	39	13.4
Poco eficiente	115	39.7
Eficiente	136	46.9
Total	290	100.0

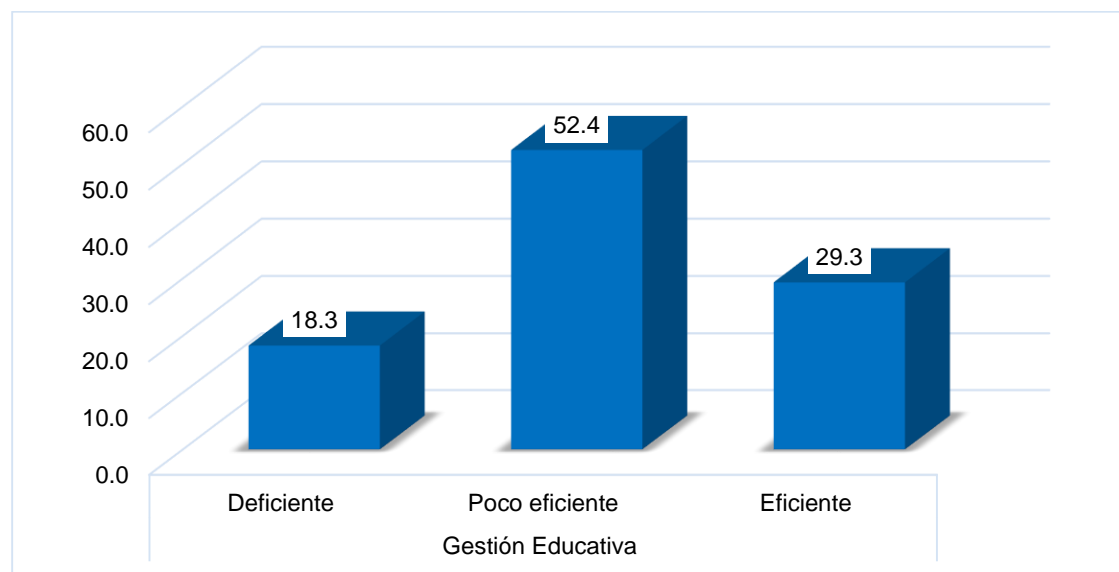
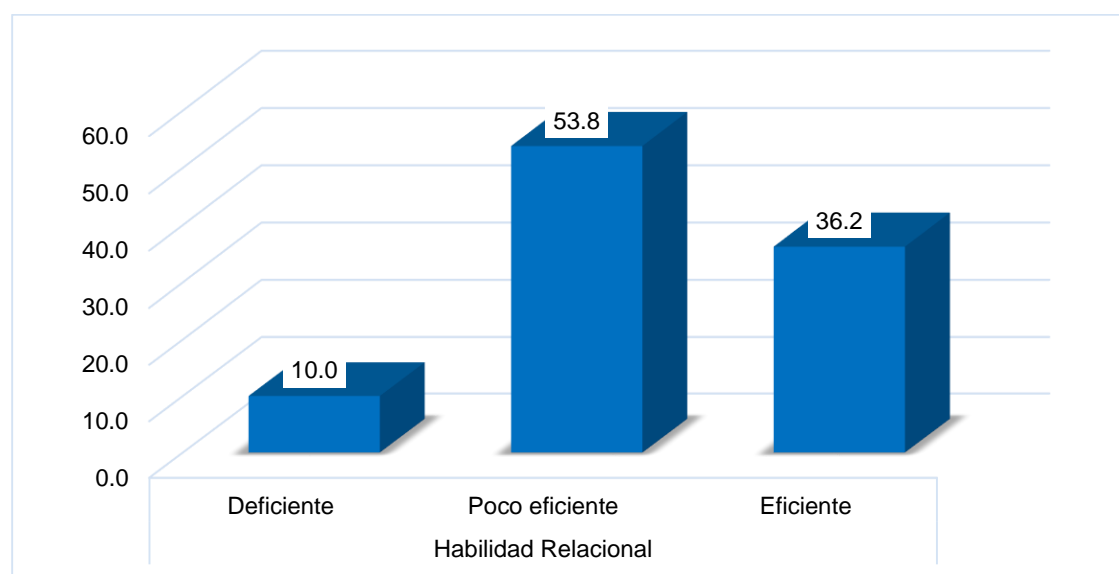


Figura 3. Descripción de la dimensión Control

En la tabla 11, se observa que un 52.4% de docentes encuestados en las instituciones educativas reportan que el control que asume el líder directivo es un 52.4%, mientras que un 29.3% ubica el control del líder directivo como eficiente y un 18.35 como deficiente. De acuerdo, a lo que han detallado los docentes se puede expresar que existe un nivel poco eficiente del directivo en cuanto al control que asume en la institución.

Tabla 12.***Descripción de la habilidad relacional***

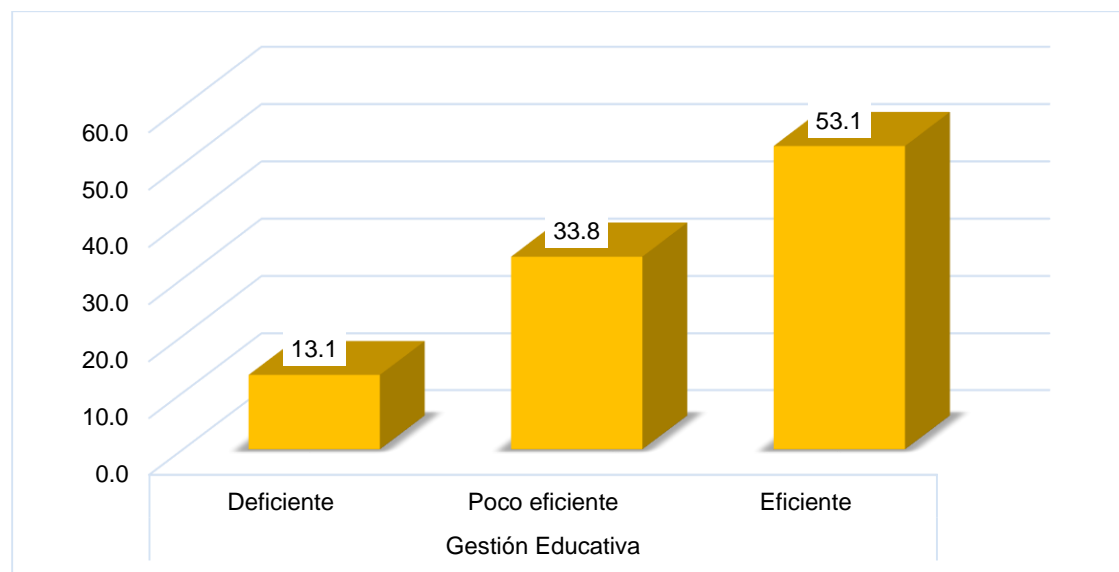
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	29	10.0
Poco eficiente	156	53.8
Eficiente	105	36.2
Total	290	100.0

**Figura 4. Descripción de la habilidad relacional**

En la tabla 12, se observa que un 53.8% de docentes encuestados ubicaron que el nivel de habilidad relacional es poco eficiente, mientras que un 36.2% ubica como eficiente y un 10% como deficiente. Por lo cual se expresa que existe un nivel poco eficiente del líder directivo generando muy pocas habilidades relacionales dentro de comunidad escolar.

Tabla 13.**Descripción de la gestión educativa.**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	38	13.1
Poco eficiente	98	33.8
Eficiente	154	53.1
Total	290	100.0

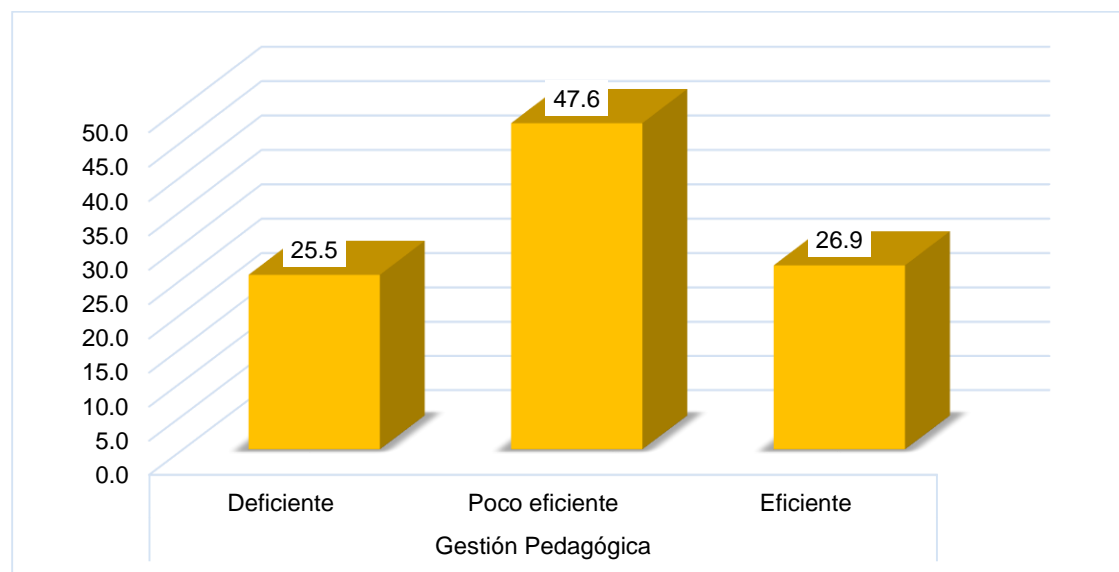
**Figura 5. Descripción de la gestión educativa.**

En la tabla 13, se observa que un 53.1% de los docentes encuestados reportaron que les parece que la gestión educativa es eficiente, mientras que un 33.8% detalló que es poco eficiente y un 13.1% que es deficiente. Por lo cual se expresa que existe un nivel en grado intermedio de aceptación de los docentes encuestados.

Tabla 14.

Descripción de la Gestión Pedagógica

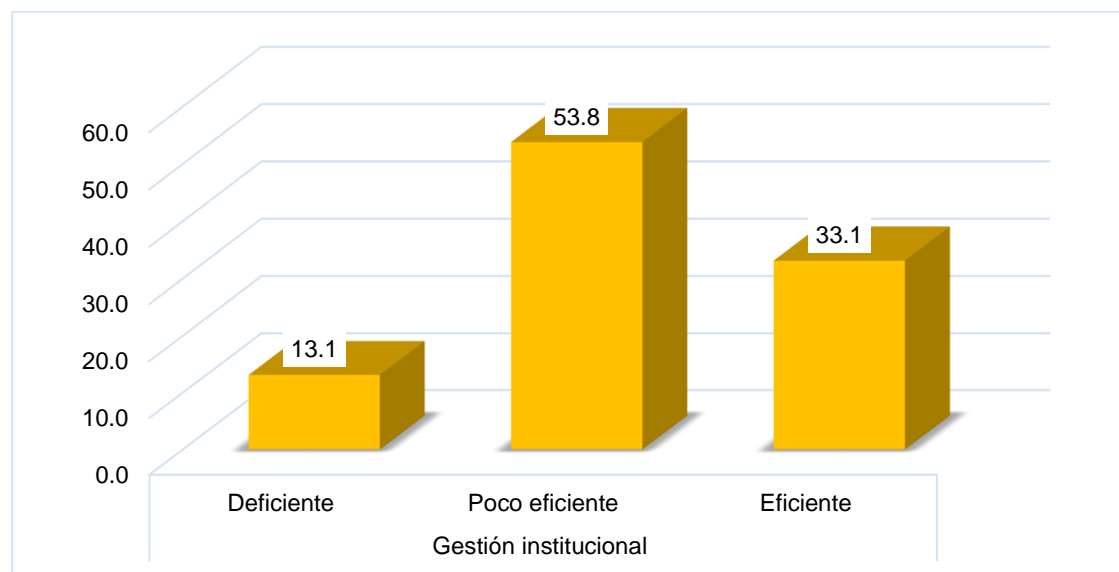
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	74	25.5
Poco eficiente	138	47.6
Eficiente	78	26.9
Total	290	100.0

**Figura 6. Descripción de la Gestión Pedagógica**

En la tabla 14, se observa que un 47.6% de los docentes encuestados detallan que la gestión pedagógica es poco eficiente, mientras que un 26.9% detallan que es eficiente y un 25.5% que es deficiente. Por lo cual se expresa que existe un nivel poco eficiente del cumplimiento del líder directivo con relación al trabajo docente dentro del marco de la gestión pedagógica.

Tabla 15.***Descripción de la gestión institucional***

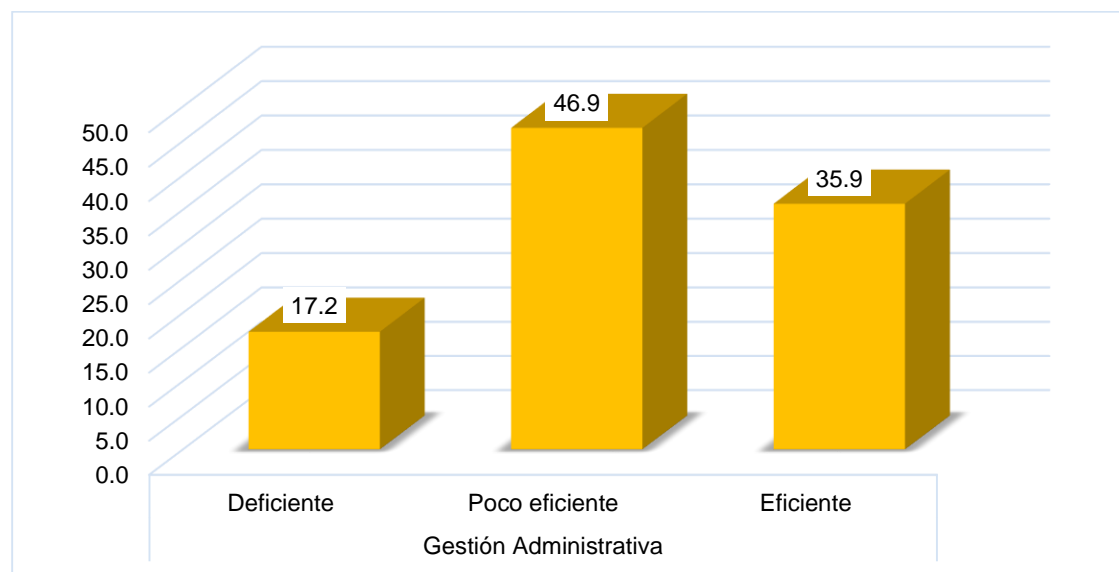
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	38	13.1
Poco eficiente	156	53.8
Eficiente	96	33.1
Total	290	100.0

**Figura 7. Descripción de la gestión institucional**

En la tabla 15, se observa que un 53.8% de docentes encuestados ubican como poco eficiente el liderazgo directivo durante su quehacer dentro de la gestión institucional, mientras que un 33.1% como eficiente y un 13.1% como deficiente. Se manifiesta que existe una posición de poco eficiente del directivo en referencia al cumplimiento de las labores institucionales que ejerce el líder directiva dentro de la gestión educativa.

Tabla 16.**Descripción de la gestión administrativa**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	50	17.2
Poco eficiente	136	46.9
Eficiente	104	35.9
Total	290	100.0

**Figura 8. Descripción de la gestión administrativa**

En la tabla 16, se percibe que un 46.9% de docentes detallan que es poco eficiente el liderazgo asumido por el director dentro de la gestión administrativa en las instituciones públicas, un 35.9% como eficiente y un 17.2% de docentes considera deficiente la gestión administrativa en su institución. Por ende, se evidencia que existe un nivel poco efectivo en cuanto al desarrollo de las labores de los directivos dentro de la gestión administrativa, reflejando poca eficiencia en los criterios de atención y una baja responsabilidad en la atención oportuna de los documentos administrativos.

Tabla 17.

Tabla cruzada: Liderazgo Directivo Vs. Gestión Educativa

		Gestión Educativa			Total	
		Deficiente	Poco eficiente	Eficiente		
Liderazgo Directivo	Deficiente	Recuento	38	98	154	290
		% dentro de Gestión pedagógica	76.0%	72.1%	0.0%	100.0%
		% del total	13.1%	33.8%	53.1%	100.0%
	Poco eficiente	Recuento	74	138	78	290
		% dentro de Gestión por institucional	148.0%	101.5%	0.0%	100.0%
		% del total	25.5%	47.6%	26.9%	100.0%
	Eficiente	Recuento	38	156	96	290
		% dentro de Gestión por administrativa	76.0%	114.7%	0.0%	100.0%
		% del total	13.1%	53.8%	33.1%	100.0%
Total	Recuento	50	136	104	290	
	% dentro de Gestión por procesos	300.0%	288.2%	0.0%	100.0%	
	% del total	51.7%	135.2%	113.1%	300.0%	

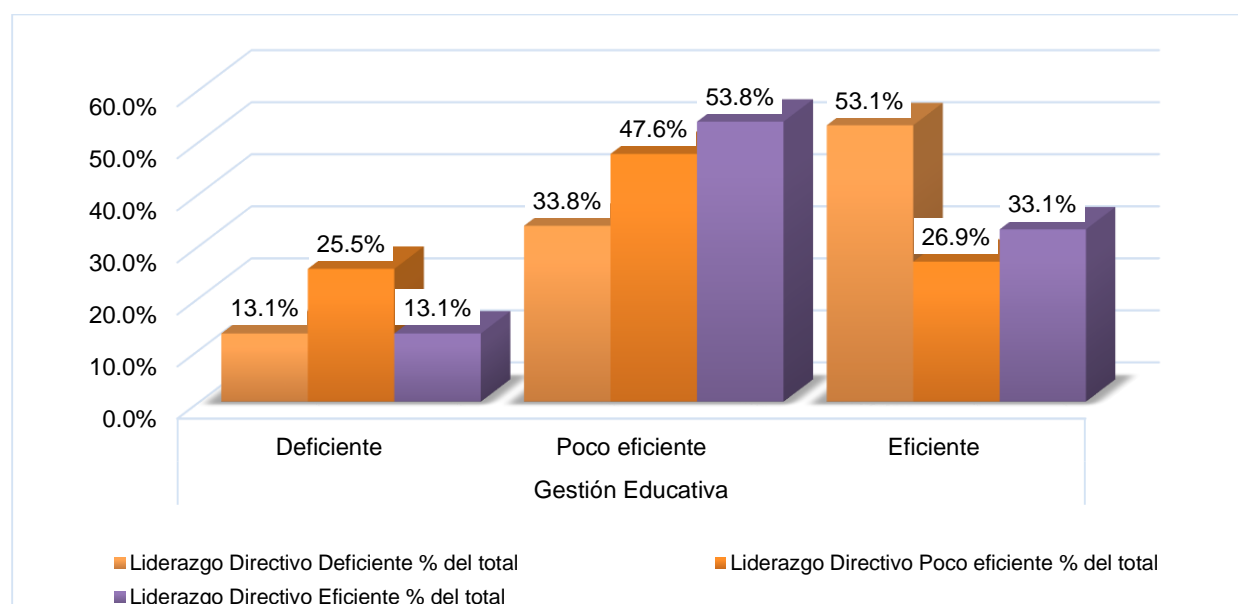


Figura 9. Liderazgo Directivo Vs. Gestión Educativa

En la tabla 17, se demuestra que el 53.8% de los docentes encuestados dentro de las instituciones educativas perciben que el liderazgo directivo y la gestión educativa es poco eficiente, mientras que un 33.1% considera que existe un nivel de eficiente entre el liderazgo que asume el director con la gestión.

3.2. Estadística inferencial

Contrastación de la hipótesis general

H₀: No existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la jurisdicción de la UGEL N° 04, Comas para el periodo 2018.

H₁: Existe una relación directa entre el entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la jurisdicción de la UGEL N° 04, Comas para el periodo 2018

Tabla 18.

Correlación entre las variables de investigación

			Liderazgo Directivo	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	290	290
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	290	290

En la tabla 18, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.810** por lo que se determina que existe una correlación positiva al nivel de 0.01, lo que manifiesta de que el 99% (0.99) a dos colas o bilateral.

La variable 1: liderazgo directivo sobre la variable 2: gestión educativa, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el p-valor 0.01 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁) existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primaria de la Jurisdicción de la UGEL N° 04, Comas para el periodo 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación directa entre el control del líder directivo y la gestión pedagógica en las en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria de la jurisdicción de la UGEL N° 04, Comas para el periodo 2018.

H₁: Existe una relación directa entre el control del líder directivo y la gestión pedagógica en las en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria de la jurisdicción de la UGEL N° 04, Comas para el periodo 2018.

Tabla 19.
Correlación entre el control y la gestión pedagógica.

			Control	Gestión Pedagógica
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	290	290
	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	290	290

En la tabla 19, se determina que existe una correlación positiva al nivel de 0.01, lo que manifiesta de que el 99% (0.99) a dos colas o bilateral. La primera dimensión de la variable 1: control sobre la dimensión de la variable 2: gestión pedagógica, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el p-valor 0.01 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀), y se acepta la hipótesis alterna (H₁) existe una relación directa entre el control del líder directivo y la gestión pedagógica en las en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria de la jurisdicción de la UGEL N° 04, Comas para el periodo 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H0: No existe una relación directa entre la habilidad relacional y la gestión institucional en las en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria de la jurisdicción de la UGEL N° 04, Comas para el periodo 2018.

H1: Existe una relación directa entre la habilidad relacional y la gestión institucional en las en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria de la jurisdicción de la UGEL N° 04, Comas para el periodo 2018.

Tabla 20.

Correlación entre la habilidad relacional y la gestión institucional

			Habilidad relacional	Gestión Institucional
Rho de Spearman	Habilidad relacional	Coefficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	290	290
	Gestión Institucional	Coefficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	290	290

En la tabla 20, se determina que existe una correlación positiva al nivel de 0.01, lo que manifiesta de que el 99% (0.99) a dos colas o bilateral. La segunda dimensión de la variable 1: habilidad relacional sobre la segunda dimensión de la variable 2: gestión institucional, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el p-valor 0.01 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1) existe una relación directa entre la habilidad relacional y la gestión institucional en las en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria de la jurisdicción de la UGEL N° 04, Comas para el periodo 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H0: No existe una relación directa entre la comunicación y organización y la gestión administrativa en las en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria de la jurisdicción de la UGEL N° 04, Comas para el periodo 2018.

H1: Existe una relación directa entre la comunicación y organización y la gestión administrativa en las en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria de la jurisdicción de la UGEL N° 04, Comas para el periodo 2018.

Tabla 21.

Correlación entre la comunicación y organización y la gestión administrativa

			Comunicación y Organización	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Comunicación y Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,642**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	290	290
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	290	290

En la tabla 21, se determinó que existe una correlación positiva al nivel de 0.01, lo que manifiesta de que el 99% (0.99) a dos colas o bilateral. La tercera dimensión de la variable 1: comunicación y organización sobre la tercera dimensión de la variable 2: gestión administrativa, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el p-valor 0.01 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1) existe una relación directa la comunicación y organización y la gestión administrativa en las en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria de la jurisdicción de la UGEL N° 04, Comas para el periodo 2018.

iv. Discusión

La investigación presenta los resultados obtenidos por las encuestas a los docentes de las instituciones de Comas, UGEL N° 04, en cuanto a la hipótesis general, el nivel de relación entre el liderazgo que asume el director dentro de la gestión educativa, existe relación fuerte directa, con un p valor de 0.000, donde $p < 0.01$ lo que corrobora que la relación entre el liderazgo asumido por el director y gestión educativa es directa, de esta manera el 53.8% de los docentes consideran que el liderazgo directivo no es efectivo por tanto la gestión educativa muestra poca efectividad con un 33.1%; estos resultados sustentan que las variables son directamente proporcionales.

El Minedu (2002), define a 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 democráticos institucionales. Esta definición regula de manera conceptual el liderazgo directivo y su aplicación dentro de la gestión pública en todas las instancias educativas. Asimismo, Hoz (1991) sostuvo que la calidad del servicio educativo se da por dos componentes, la disposición en la que se incluyen las condiciones de integridad y coherencia y por la eficacia. De acuerdo con esto, se define la calidad educativa como un modelo establecido a cumplir, el cual debe reunir las condiciones de integridad, coherencia y eficacia.

Se delimito los enfoques clásicos, contemporáneos y modernos que han trascendido la educación a lo largo de los años, mostrando la particularidad de resaltar la calidad de la educación, ante ello Alfaro (2008) identifico en los últimos cincuenta años tres tipos de directores. El primero es el tipo de director de la Antigua Administración Pública, el Modelo Industrial o la Administración Burocrática, un segundo tipo de director es el de la Nueva Gestión Pública, es el que predomina actualmente. Se caracteriza por partir de la noción de descentralización del servicio público y la autonomía de las escuelas. De este modo, hay un mayor empoderamiento del rol del director. Con ello, hay una mayor implicación de la colectividad educativa: se tuvo el cumplimiento de objetivos, aplicando una gestión por resultados con rendición de cuentas. Considerando que estos nuevos conceptos y reformas ingresan bajo una gestión con lógica empresarial, puesto que se da en un contexto en el que las escuelas buscan competir entre sí para tener

más estudiantes o mantener la sostenibilidad de la permanencia de los estudiantes. Logrando llegar a visualizar el servicio de la educación años posterior no como cantidad sino como calidad. Se han analizado diversos estudios internacionales en los cuales Martínez (2014) señalo que el liderazgo directivo influye en gran porcentaje el desempeño de la educación primaria, mientras que Loza (2013) en su tesis de investigación señalo a través de sus observaciones participativas y entrevistas que el liderazgo directivo tiene particularidades y rasgos característicos al sexo, la edad, grado de instrucción; asimismo, valoriza la relación del director dentro de la gestión pedagógica.

Del mismo modo las investigaciones a nivel nacional en particularidad el autor Sorados (2015) detallo que el liderazgo asumido por los directivos muestra una afinidad directa con el desarrollo de la gestión educativa, haciendo referencia a las dimensiones de la variable dos estudiadas, concluyendo que el buen trato, la estimulación, asesoramiento y apertura a la comunicación, genera un gran trabajo en equipo, demostrado en el manejo del control del grupo y la distribución del personal y sus relaciones de interacción interna y externa origina sostenibilidad en el desempeño laboral de los docentes, así como una integración de la comunidad educativa.

En transcurso de la investigación, se examinó que la existencia de los diversos modelos implementados dentro del sector educación en el Perú, son modelos copiados de los sistemas globalizados dentro del marco de la integración y descentralización, bajo una óptima de Modernización y Reforma del Estado. Por esta razón, el Perú atribuyo un impacto positivo de avance en algunos aspectos, y a la vez reformulo acciones que no se asemejaban a nuestro contexto, dentro de este gran paso, el impacto más importante fue el de la cobertura educacional, años posteriores se reestructura en el deseo de la calidad educativa y el manejo estandarizado del servicio a nivel nacional.

En cuanto a los resultados obtenidos por las encuestas, de detalla que la hipótesis especifica 1, sí muestra un nivel de relación entre el control y la gestión

pedagógica, cuyo resultado tienen un nivel de efectividad, siendo los resultados los siguientes: no efectivo en un 25.5%, poco efectivo con un 53.8.7%.

Aquellos autores pioneros que han estudiado al liderazgo son Kotter(1988), Bennis(1995), Chiavenato (2001), Lussier y Achua (2002), Rodríguez (2002), Madrigal (2005), Harol y Heinz (2004), autores que señalan las delimitaciones, particularidades y caracterización del individuo al asumir el liderazgo, cada investigador presenta una directriz y fijan al grupo y el entorno social como una fuente necesaria para que el líder asuma su función; es decir, el líder asume su liderazgo con la aceptación y reconocimiento del grupo, durante un contexto, situación o quehacer, bajo este marco se han desarrollado diversas teorías.

Siendo la más representativa y sustancial la teoría de los rasgos, una teoría antiquísima en la cual la caracterización de la personalidad en sus rasgos intelectuales, sociales y específicos con el entorno social tienen una conducta representada en un estilo de liderazgo, esta teoría abre las puertas al estudio del liderazgo directivo y sus dimensiones, en particular estudiadas por Terry y Franklin (2009), Chiavenato (2002) y Varik (2011) en donde se intensifica la influencia del líder al decidir y motivar al grupo en sus objetivos, así como el mantener el control y las relaciones internas y externas, en la generación de una habilidad relacional fortalecida por una buena comunicación y organización.

Las diversas definiciones, teorías y enfoques en referencia al liderazgo van en la línea de la acción que cumple el individuo, y dentro de la conceptualización e investigaciones de la gestión educativa se asume que en el Perú a lo largo de los años se ha transformado, mutado y actualmente cuenta con tres espacios interactivos esenciales para el cumplimiento de las metas establecidas en el plan anual de trabajo, estas dimensiones tienen un impacto directo positivo con la eficiencia y eficacia del liderazgo del director, pues si la productividad es eficaz, se dará por concerniente a eficacia de la gestión educativa anual, el estudio más detallado fue realizado por el MINEDU en el 2002, 2005 y 2015, generando rutas y líneas de en el marco del buen desempeño del directivo.

Los estudios realizados por Ortega (1983), Adam, Hershauer y Ruch (1985), Deming (1989), Casassus (1999), Manes (2005), Leithwood (2009), Murillo y Roman (2013) en referencia a la gestión educativa recaen en la terminación procedimental de gestionar, planificar, administrar, organizar y regular una institución. En esta ruta se intensifica la valoración de la satisfacción de la calidad del servicio educativo.

v. Conclusiones

Primera. Se determinó la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las Instituciones Educativas públicas de nivel primaria en Comas, dentro de la jurisdicción de la UGEL N° 04 para el periodo 2018, tuvo el resultado según el Rho de Spearman de 0.810 considerada como directa y muy fuerte. Es decir, en la medida que la percepción de los docentes ante la gestión educativa eficiente, se asume que el liderazgo directivo es eficiente.

Segunda. Se determinó la relación que existe entre el liderazgo directivo en la dimensión de control y la dimensión de la segunda variable gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de nivel primaria, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.810 considerada como directa y muy fuerte, se concluye que las dos dimensiones de las variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que el control del director líder sea eficiente, la gestión pedagógica dentro de la institución educativa será eficiente.

Tercera. Se determinó la relación que existe entre la habilidad relacional del líder directivo y la gestión institucional dentro de la gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel primaria, tuvo como resultado según el Rho de Spearman de 0.836, considerada que el liderazgo directivo al desarrollar su habilidad relacional con los docentes dentro de la institución educativa de manera eficiente, se da una mejor gestión institucional de manera eficiente.

Cuarta. Se determinó la relación que existe entre la comunicación y organización del líder directivo y la gestión administrativa de la gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel primaria, presento el siguiente resultado según el Rho de Spearman de 0.642 considerada como directa y fuerte, se concluye que las dos dimensiones de las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la comunicación y organización eficiente que asuma el líder directivo, generara una fuente gestión administrativa dentro de la gestión educativa de calidad.

vi. Recomendaciones

Primera. A los directores de las Instituciones Educativas Públicas de nivel primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local N°04 se les recomienda optimizar el liderazgo directivo, a través de las estrategias pedagógicas, institucionales y administrativas orientadas al desarrollo de la calidad de la gestión educativa, durante el año escolar con el objetivo de garantizar el aprendizaje eficaz, eficiente y oportuno de los niños dentro del sistema educativo.

Segunda. A los directores de las Instituciones educativas públicas se recomienda optimizar el liderazgo directivo haciendo efectivo control a través de la motivación y estimulación a su equipo docente, logrando la aplicación de las normas de manera igualitaria y de acuerdo a las competencias de cada miembro de la comunidad escolar. Asimismo, debe generar y fortalecer el control y las habilidades relacionales para que el director líder ejerza de manera efectiva la gestión pedagógica e institucional.

Tercera. A los directores de las Instituciones educativas públicas se recomienda fortalecer el liderazgo directivo a través de la habilidad relacional del trato adecuado generación de espacios internos y externos sociables o de confort para el equipo, logrando que el director y los docentes formen un equipo compacto para la aplicación de los procesos institucionales de la institución, velando la participación de toda la comunidad educativa.

Cuarta. A los directores de las Instituciones educativas públicas se recomienda optimizar el liderazgo directivo haciendo efectivo la comunicación y organización para que a través de procesos establecidos en una hoja de ruta se resuelvan con criterios aquellos nudos administrativos de la gestión pública; esto guiara los procedimientos complejos y básicos logrando una gestión administrativa en el servicio de primaria, impactando dentro la gestión educativa.

vii. Referencias

- Alarcón, S. (2015). *Gestión Educativa y Calidad de la Educación en Instituciones Privadas en Lima Metropolitana*. Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres. De la base de datos de datos del Repositorio Académico USMP.
- Alfaro, R. (2008). *Tiempo, comprensión y ciencia literaria: el papel de Estado en la aprehensión cultural*. *Praxis* N° 62, 145-162.
- Barrios, C. Iranzo, P. y Tierno, J. (2015). *Dirección Escolar y Liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona*. Tesis doctoral, Universidad Rovira I Virgili, España.
- Bennis W. (1995), *Líderes: Las cuatro claves del liderazgo eficaz*. Colombia. Norma
- Cattell, R. B. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study*. New York: McGraw-Hill
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición). Colombia: Editorial Pearson
- Casassus, J. (1999). *Marcos conceptuales de la gestión educativa en La Gestión: en busca del sujeto*. Santiago de Chile: UNESCO Orealc
- Casares, D. (1995). *Liderazgo, capacidades para dirigir* (Segunda edición). México: Fondo de Cultura Económica
- Condori, M. (2017). *Gestión del director y desempeño docente en las II. EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016* (Tesis de maestría). De la base de datos del Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. (UCV/5172).
- Contreras, B. (2005). *Micro política escolar: Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar. Estudio de caso en un centro educativo de nivel secundaria de Lima Norte*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú. De la base de Repositorio Institucional de la PUCP.
- Chiavenato, I. (2004) *Introducción a la Teoría General de la Administración" - Cap.7* Editorial Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Séptima edición). México: McGraw-Hill Interamericana
- Chircca, G. y Reyes, M. (2014). *Relación del liderazgo del director y la gestión institucional en los centros de educación básica alternativa de la unidad de gestión educativa local 07 San Borja - 2014*, (Tesis de maestría). De la base

- de datos de datos del Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. (UCV/4771).
- Fernández, C. (2015). *Relación entre el liderazgo del director y la calidad de la Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 01 en el año 2011* (Tesis de maestría). De la base de datos del Repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. (UNE/372).
- Freire, S. y Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima, Perú.
- Garda, V. (2010). señaló en la tesis *El Liderazgo y supervisión del director en el trabajo docente y su influencia en el clima Organizacional en una Gestión Escolar de Calidad*, tesis de la Universidad de Granada de Chile.
- García H. (1991). La teoría de las representaciones sociales: un esbozo mínimo. *Revista Pedagogía. Año 1 Núm. 3. México*. Universidad Pedagógica Nacional.
- Grande, I., Abascal, E. (2009). “*Fundamentos y Técnicas de Investigación Comercial*”. Esic Editorial 10ª. Edición Madrid. España.
- Hernández, R. (2006). *Los estilos de liderazgo directivo y la calidad educativa*. Investigación temática en revista Rumbo educativo N o 08. Centro Chihuahuense de estudios de postgrado CCHEP, México [en línea] http://www.cchep.edu.mx/docspdf/Rumbo_Educativo08.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Tercera edición). México: McGraw-Hill
- Ivancecivh, J. (2006). *Gestión, Calidad y Competitividad*. Editorial IRWIN, Tomo 1 y 2. Madrid.
- Kotter, J. (1998). *El factor liderazgo*. Madrid. Dias de Santos S.A.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile: Área de Educación Fundación Chile, Impreso en Salesianos.
- Loza, G. (2013). *El liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad* (Tesis de maestría). De la base de datos de la Universidad Pedagógica Nacional de México/ 29983.
- Martínez, M. (2014), *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Cúpira durante el año escolar 2013-2013*.

- Tesis de maestría. Recupera de la base de datos de Biblioteca Virtual de la Universidad República Bolivariana de Venezuela/39417.
- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación*. [Documento en línea] Disponible: manualmultimediatestis.com/sites/.../Paradigmas%20de%20investigacion. [Consulta: 2014, julio 7]
- Marco de buen desempeño del directivo (2014). Ministerio de Educación, Perú
- Manes, J. (2003). *Gestión estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo Directivo como elemento Estratégico en la Efectividad del Desempeño Docente*. Tesis de maestría. Recupera de la base de datos del Repositorio de la Universidad de Carabobo de Venezuela.
- Ministerio de Educación del Perú (2015). *Compromisos de Gestión Escolar*. San Borja, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (2013). *Marco de Buen Desempeño del Director*. San Borja, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2012). *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2015). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Lima: MINEDU.
- Organización de las Naciones Unidad para la educación, la ciencia y la cultura. Representación en Perú (2011). *Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas*. Lima, Perú. (S. A. C).
- Ortega, J. (1983) *Calidad Total en educación. Material mimeografiado*. Universidad de Carabobo.
- Pérez, G. (2007), *Investigación cualitativa. Métodos y técnicas*, Buenos Aires, Docencia.
- Polo, A. (2009). *Olvídate del carisma: las verdaderas claves del liderazgo* [en línea] anapolo.wordpress.com

- Romero, A. (2008). *Relación entre el liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete. Perú*. Tesis de maestría. De la base de datos del Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
- Rodríguez M. (2002) *Liderazgo Clase Mundial*. Rio de Janeiro. Campus Harvad businss review
- Riffo, H. (2013). *Directivo Gestión Educacional y Resultados Académicos en Escuelas Municipales*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España. Recuperada de los dispositivos digitales de la UAB/127772.
- Sorados, M. (2015). *El liderazgo de los directores y su relación con la gestión educativa de las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 – San Borja – Lima* (tesis de maestría). De la base de datos del Repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. (UNE/535).
- Solórzano, D. (2017). *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL 06*. Tesis de maestría. De la base de datos del Depósito Digital de documentos de la Universidad Cesar Vallejo (UCV/8320).
- Tress, I. (2007). *Perfil del Director Líder en Relación con la Efectividad de la Escuela*. Tesis de maestría, Universidad Virtual Tecnológico de Monterrey. De la base de datos del Repositorio de la Universidad Virtual Tecnológico de Monterrey (11285/567777)
- Terry, G. y Franklin S. (2009). *Principios de Administración (Vigésimo quinta edición)*. México: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V
- Thieme, C. (2005). *Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria – El Caso de Chile*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona. De la base de datos del Repositorio de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Vásquez, M. (2012). *Incidencia de la Convivencia escolar en la gestión educativa de un establecimiento JUNJI, según los propios actores educativos*. Tesis de licenciatura, Universidad de Chile. De la base de Repositorio de la Universidad de Chile.

- Varik, A. (2011). *habilidades relacionales para ejercer un buen liderazgo* [en línea] www.gestiopolis.com
- Vidal, M. (2017). *Estilos de Liderazgo en una Directora desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa Pública de la Provincia Constitucional del Callao*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú. De la base de Repositorio Institucional de la PUCP.
- Zuñiga, E. (2010). *Percepciones acerca del liderazgo de un directivo desde un enfoque micro político. Un estudio de caso de una I.E. Pública*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú. De la base de Repositorio Institucional de la PUCP.

viii. Anexos

Anexo 1: Artículo Científico

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO DIRECTO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA PÚBLICA

1. TÍTULO

“Importancia del Líder directivo en la Gestión Educativa Pública”

2. AUTORA

Autora: Helen Kaarol Vila Sánchez

Correo: vilasanchezhelen@gmail.com / helen.vila@ugel04.gob.pe

Afiliación institucional: Especialista de Monitoreo del Área de Planificación y Presupuesto – Equipo de Estadística y Monitoreo, UGEL N° 04.

3. RESUMEN

El presente trabajo se ha realizado como una contribución al servicio educativo, en especial a los directores que desarrollan sus funciones dentro de la gestión educativa pública, atendiendo la necesidad de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas en el año 2018. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, el paradigma es positivista, el método fue hipotético-deductivo y el tipo de investigación sustantiva, el nivel de la investigación fue descriptiva – correlacional y de diseño no experimental de corte transversal.

Las conclusiones obtenidas determinan una relación existente entre el líder directivo que asume con eficiencia el control, la habilidad relacional, la comunicación y organización dando un efecto directo al cumplimiento y desarrollo eficaz de la calidad de la gestión educativa, en particularidad dentro de la eficiencia de su gestión pedagógica, institucional y administrativa.

4. PALABRAS CLAVE

Líder directivo, calidad de la educación, gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional y liderazgo.

5. ABSTRACT

The present work has been made as a contribution to the educational service, especially to the directors who develop their functions within the educational management, attending the need to determine the relationship that exists between the directive leadership and the educational management in the Public Educational Institutions from the primary level of the Local Management Unit No. 04, Comas in 2018. The study had a quantitative approach, the study paradigm is the positivist, the research method was hypothetico-deductive and the type of substantive research, the The level of the research was descriptive - correlational and non-experimental cross-sectional design. The conclusions obtained determine an existing relationship between the managerial leader who efficiently assumes control, relational ability, communication and organization giving a direct effect to the fulfillment and effective development of the quality of educational management, particularly in the efficiency of its pedagogical management, institutional and administrative.

6. KEYWORDS

Managerial leader, quality of education, pedagogical management, administrative management, institutional management and leadership.

7. INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene un impacto a nivel internacional; pues existen instancias internacionales que se preocupan por la desigualdad creciente en los servicios básicos, en especial por la brecha de la educación, este estudio pretende contribuir al mejoramiento de la gestión educativa para ello, se menciona que los países europeos, asiáticos y latinoamericanos han sufrido grandes giros en los procesos económicos, sociales y políticos, se ha observado que existe brechas en todos los niveles; empero estas brechas son por la calidad del servicio educativo.

En el contexto internacional se ha generado procesos muy dinámicos y cambiantes en especial en los países de América Latina, pues existe una particularidad, el crecimiento económico es decreciente al crecimiento de la calidad de la educación; por ello, el liderazgo no se ha desarrollado a gran escala trayendo consigo un confort en los ciudadanos, este refleja que los ciudadanos latinoamericanos no generan un compromiso institucional y vocacional, lo cual implica tener trabajadores no comprometidos en sus labores.

El dinamismo de educación en el Perú, se da a través del actuar del director dentro de la gestión educativa, bajo un conjunto de variables internas y externas, establecidas y reguladas normativamente por el Ministerio de Educación. De acuerdo, a lo detallado se puede indicar que existe un conjunto de factores que contribuyen al desarrollo de la educación, siendo el máximo responsable institucional de la educación dentro de una institución educativa pública el director; por ello, la investigación se ha realizado con grandes esfuerzos para determinar la relación del liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa.

Los esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad del servicio se dan a través de las acciones diarias internas desarrolladas dentro de las IIEE Públicas; asimismo todos los que interactúan en una institución educativa contribuyen a este logro (estudiantes, docentes, directores, APAFA), generando una aceptación del servicio, siempre bajo la actuación del líder directivo, visto como el protagonista, quien asume un rol impulsor, actitudinal, de acompañamiento motivacional y formativo, con especial interés en la generación de un clima institucional adecuado; lo cual implica una generación de ciudadanos que realizan acciones con compromiso, vocación y eficiencia.

Este estudio realizó encuestas a 290 docentes de 10 Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la jurisdicción UGEL 04, Comas en el año 2018, en donde se ha tenido en cuenta que las dos variables son ejes de suma importancia en la Institución Educativa, porque el Director es quien ejerce el liderazgo, a través de un control, habilidad relacional, comunicación y organización influyendo de manera directa a la calidad de la gestión educativa en especial la gestión pedagógica, administrativa e institucional. Por ello, se convierte en un actor

de suma importancia, influyente y tomador de decisiones ante los procesos y conflictos en la institución.

Asimismo, se menciona que existe factores como la experiencia gerencial, vocación de servicio, nivel de liderazgo, conformidad salarial, sobrecarga laboral de la gestión y otras acciones no planificadas las cuales dificultan una eficiencia en las labores del directivo, ante ello, este proceso se convierte de interés para la comunidad educativa. La comunidad educativa otorga una valoración al servicio educacional, para ello cada institución debe contener una visión o ruta, y trabajar para el logro de ellas.

La presente investigación ha sido estructurada en tres capítulos. El primer capítulo expone el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación, fundamentos teóricos y metodología de la investigación. En el segundo capítulo se presenta las conclusiones y en el tercer capítulo se detalla las referencias.

8. METODOLOGÍA

La metodología del estudio es de paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, el método de la investigación fue hipotético-deductivo y el tipo de investigación según su naturaleza fue de tipo sustantiva. Según el nivel de la investigación es descriptiva – correlacional.

9. RESULTADOS

Los hallazgos del estudio presentan los siguientes análisis estadísticos e interpretaciones de datos.

Tabla1: Descripción del liderazgo directivo

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	38	13.1
Poco eficiente	190	65.5
Eficiente	62	21.4
Total	290	100.0

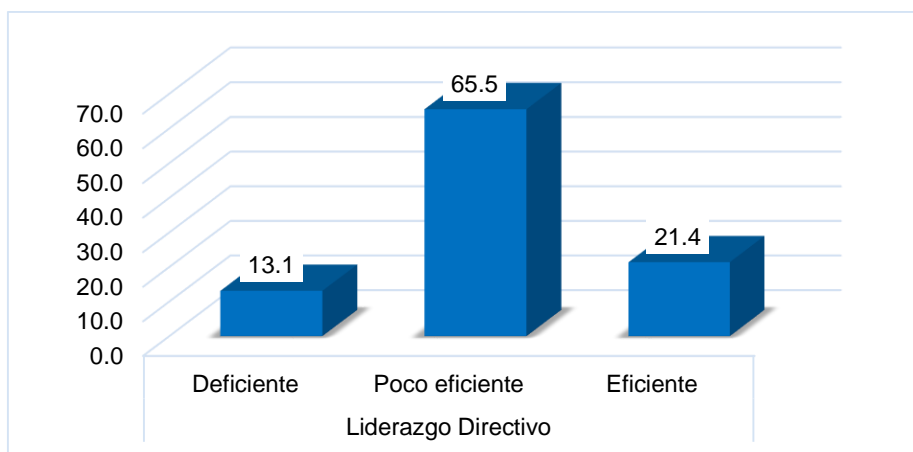


Figura 1. Descripción del liderazgo directivo

Se observó que 65.5% de docentes encuestados ubican al liderazgo del directivo como poco eficiente dentro de la institución educativa, un 21.4% en la categoría de eficiente y un 13.1% determinan deficiente su función como director y líder. Por ello, referimos que existe un nivel no eficiente en las labores que asume el líder directivo.

Tabla 02.

Descripción de la Gestión Educativa.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	53	18.3
Poco eficiente	152	52.4
Eficiente	85	29.3
Total	290	100.0

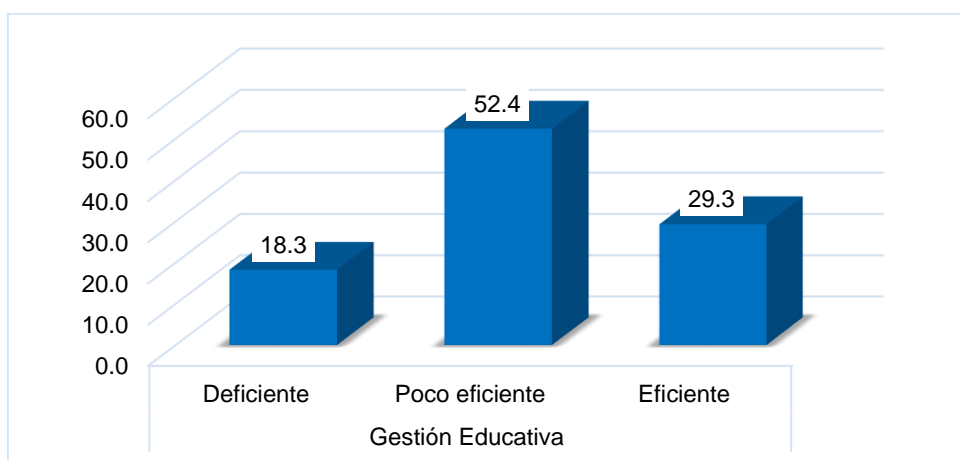


Figura 2. Descripción de la Gestión Educativa.

Las perspectivas de los docentes encuestados ubican que la Gestión educativa es poco eficiente con un 52.4%, un 29.3% eficiente y un 18.3% deficiente. En consecuencia, el director líder al ser poco eficiente durante en desarrollo de las funciones en el año escolar genera pocos logros, lo cual se expresa en la poco eficiente en su gestión educativa.

Tabla 03.

Descripción de la dimensión Control

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	39	13.4
Poco eficiente	115	39.7
Eficiente	136	46.9
Total	290	100.0

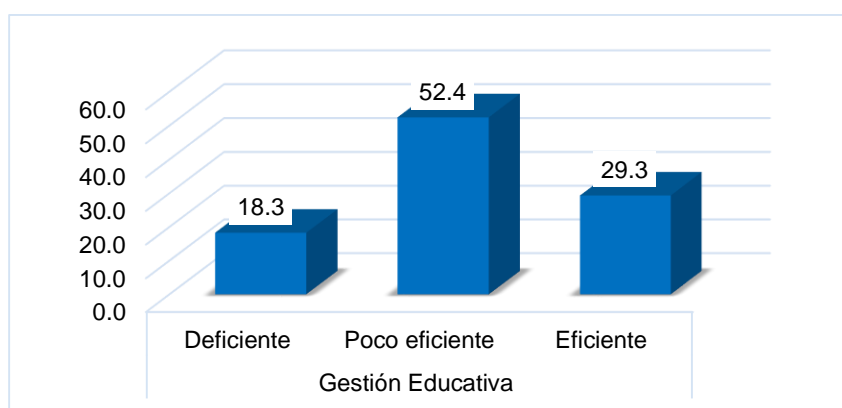


Figura 3. Descripción de la dimensión Control

Se detalló que un 52.4% de docentes encuestados en las instituciones educativas reportan que el control que asume el líder directivo es un 52.4%, mientras que un 29.3% ubica el control del líder directivo como eficiente y un 18.35 como deficiente. De acuerdo, a lo que han detallado los docentes se puede expresar que existe un nivel poco eficiente del directivo en cuanto al control que asume en la institución.

Tabla 04.

Descripción de la habilidad relacional

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	29	10.0
Poco eficiente	156	53.8

Eficiente	105	36.2
Total	290	100.0

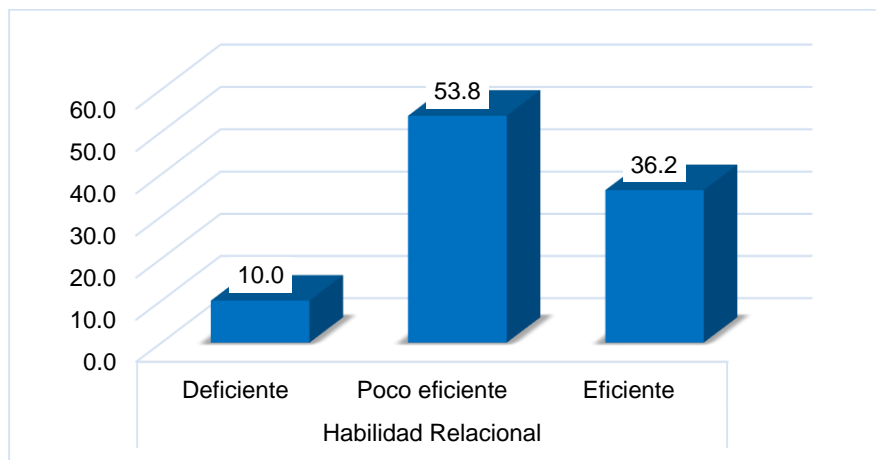


Figura 4. Descripción de la habilidad relacional

Un 53.8% de docentes encuestados ubicaron que el nivel de habilidad relacional es poco eficiente, mientras que un 36.2% ubica como eficiente y un 10% como deficiente. Por lo cual se expresa que existe un nivel poco eficiente del líder directivo generando muy pocas habilidades relacionales dentro de comunidad escolar.

Tabla 05.

Descripción de la gestión educativa.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	38	13.1
Poco eficiente	98	33.8
Eficiente	154	53.1
Total	290	100.0

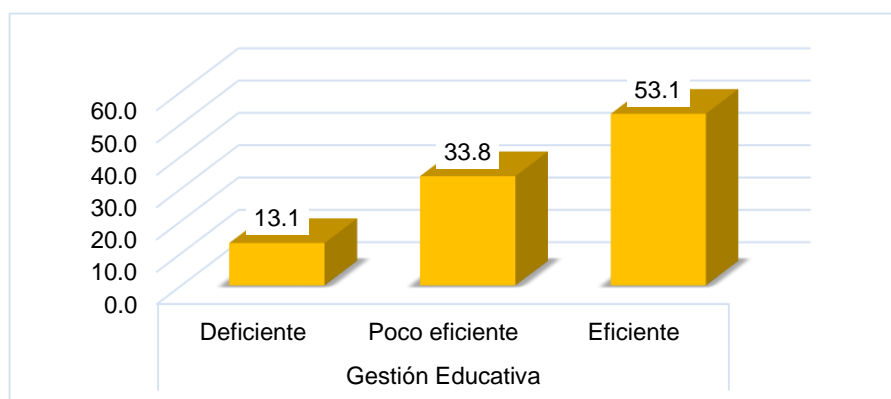


Figura 5. Descripción de la gestión educativa.

Se reporto que un 53.1% de los docentes encuestados reportaron que les parece que la gestión educativa es eficiente, mientras que un 33.8% detallo que es poco eficiente y un 13.1% que es deficiente. Por lo cual se expresa que existe un nivel en grado intermedio de aceptación de los docentes encuestados.

Tabla 06.

Descripción de la Gestión Pedagógica

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	74	25.5
Poco eficiente	138	47.6
Eficiente	78	26.9
Total	290	100.0

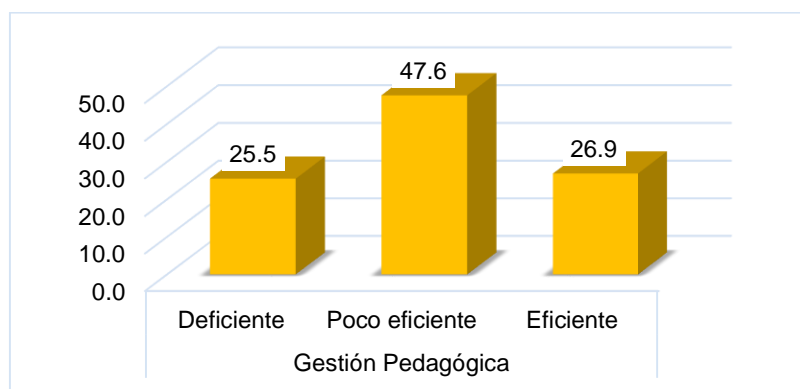


Figura 6. Descripción de la Gestión Pedagógica

Han reportado que un 47.6% de los docentes encuestados detallan que la gestión pedagógica es poco eficiente, mientras que un 26.9% detallo que es eficiente y un 25.5% que es deficiente. Por lo cual se expresa que existe un nivel poco eficiente del cumplimiento del líder directivo con relación al trabajo docente dentro del marco de la gestión pedagógica.

Tabla 07.

Descripción de la gestión institucional

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	38	13.1
Poco eficiente	156	53.8
Eficiente	96	33.1
Total	290	100.0

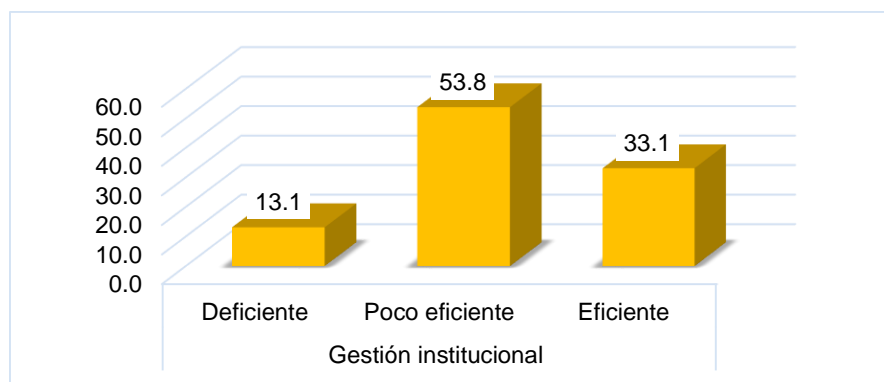


Figura 7. Descripción de la gestión institucional

Se determinó que un 53.8% de docentes encuestados ubican como poco eficiente el liderazgo directivo durante su quehacer dentro de la gestión institucional, mientras que un 33.1% como eficiente y un 13.1% como deficiente. Se manifiesta que existe una posición de poco eficiente del directivo en referencia al cumplimiento de las labores institucionales que ejerce el líder directivo dentro de la gestión educativa.

Tabla 08. Descripción de la gestión administrativa

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	50	17.2
Poco eficiente	136	46.9
Eficiente	104	35.9
Total	290	100.0

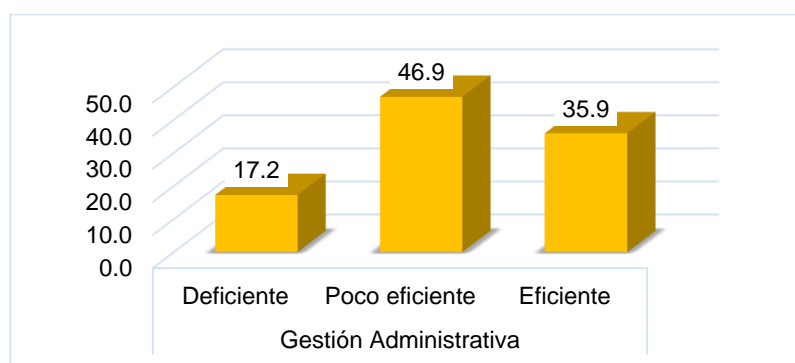


Figura 8. Descripción de la gestión administrativa

Un 46.9% de docentes detallan que es poco eficiente el liderazgo asumido por el director dentro de la gestión administrativa en las instituciones públicas, un 35.9%

como eficiente y un 17.2% de docentes considera deficiente la gestión administrativa en su institución. Por ende, se evidencia que existe un nivel poco efectivo en cuanto al desarrollo de las labores de los directivos dentro de la gestión administrativa, reflejando poca eficiencia en los criterios de atención y una baja responsabilidad en la atención oportuna de los documentos administrativos.

10. DISCUSIÓN

En la actualidad la gestión pública dentro de sus ejes de desarrollo presentado por la Presidencia de Consejos de Ministros toma como prioridad la gestión educativa; por ende, la presente investigación contribuye en determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas en el año 2018. Este estudio es en función a una descripción correlacional en la cual se detalla enfoques y teorías sobre el liderazgo directivo y la teoría de la calidad educativa, con el objetivo de recomendar una hoja de ruta, el cual transforma y genera una ruta FODA, donde se puedan presentar mejoras a las instituciones educativas en relación al director, docentes y la gestión educativa; con la finalidad de generar verdaderas fortalezas y ventajas en el actuar del director para generar un eficiente servicio de la educación.

Asimismo, el éxito organizacional puede estar representado y entendido de diferentes maneras y a su vez desde diversas perspectivas. Lo ideal es que todos compartan la misma visión que sustentan el éxito. Doug y Fred (2006) señalan que el éxito personal y organizacional requiere de competencias de orden moral, que es la aplicación activa de la inteligencia moral, la cual es la capacidad mental para determinar cómo los principios humanos universales deben aplicarse a los valores personales, objetivos y acciones. Y Blanchard y O'connor (2005) manifiesta, además, que lo paradójico de tratar este tema de orden ético y moral, es que se podría generar lucro y ser más competitivos a partir de acciones significativas positivas, indicación pertinente sobre todo en las instituciones educativas.

Ante las definiciones, enfoques y teorías las cuales enmarcan al liderazgo directivo y la gestión educativa, se utilizó el instrumento de la encuesta, aplicando el cuestionario de escala de liderazgo del director y de la calidad de la gestión educativa a 290 docentes de 10 Instituciones Educativas, esta valoración da un determinado nivel de liderazgo eficiente, poco eficiente y nada eficiente, el cual genera el nivel de aceptación y percepción de los docentes dentro del marco de la gestión educativa, bajo el Marco de la Reforma del Estado.

La investigación del liderazgo directo es importante en todos los campos de nuestra sociedad; sin embargo, su importancia es reconocida en dos aspectos, como un arte y como una ciencia. Por ello, el liderazgo que asume el directivo como arte involucra el desarrollo de habilidades y cualidades, que se requiere de una continua practica y experiencia, asimismo el liderazgo a ocupado un gran espacio en los grandes teóricos y científicos en el cual ha existido una creciente de conocimientos y de forma objetiva, este proceso ha servido al desarrollo de las organizaciones e instituciones que buscan generar acciones directas de mejoría al desarrollo de sus equipos, personal y entorno social.

Conocer la existencia de la investigación de liderazgo directivo y la gestión educativa ayuda a los docentes a analizar las situaciones desde una variedad de perspectivas y aprender cómo tomar decisiones, asumir responsabilidades, compromiso con el equipo, desarrollo organizacional y control. En este proceso de conocer más sobre el liderar en la institución es de importancia por el éxito que genera en la eficiencia de la gestión, para este caso en la institución determinada como instituciones educativas públicas del nivel primario.

Todos experimentamos el liderazgo. Desde nuestra primera infancia en nuestras familias, a través de amistades, actividades sociales, recreativas y deportivas, la escuela y la educación superior, la política y el gobierno, y, por supuesto, en nuestro trabajo, todos reconocemos el liderazgo de otras personas y, a menudo en nosotros mismos” (Gill, 2006; p. 1). La clave del éxito tanto en lo privado y público, se vuelve más exigente, más abierto a la investigación, y paralelamente más difícil por ser una ciencia dinámica socialmente.

11. CONCLUSIONES

La investigación concluye determinando que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las Instituciones Educativas públicas de nivel primaria en Comas, una relación directa y muy fuerte, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la percepción de los docentes ante la gestión educativa eficiente, se asume que el liderazgo directivo es eficiente. Asimismo, se ha determinado la relación directa entre las dimensiones control, habilidad relacional, la comunicación y organización con la gestión pedagógica, institucional y administrativa; concluyendo que el líder directivo que asume su rol eficientemente logra una gestión eficiente, todo ello en medida de sus capacidades, experiencia y control.

12. REFERENCIAS

- Barrios, C. Iranzo, P. y Tierno, J. (2015), *Dirección Escolar y Liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona*. Tesis doctoral, Universidad Rovira I Virgili, España.
- Chircca, G. y Reyes, M. (2014). *Relación del liderazgo del director y la gestión institucional en los centros de educación básica alternativa de la unidad de gestión educativa local 07 San Borja - 2014*, (Tesis de maestría). De la base de datos de datos del Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. (UCV/4771).
- Condori, M. (2017). *Gestión del director y desempeño docente en las II. EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016* (Tesis de maestría). De la base de datos del Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. (UCV/5172).
- Martínez, M. (2014), *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Cúpira durante el año escolar 2013-2013* (Tesis de maestría) Recupera de la base de datos de Biblioteca Virtual de la Universidad República Bolivariana de Venezuela/39417.

- Monroy, J. (2013). *Liderazgo Directivo como elemento Estratégico en la Efectividad del Desempeño Docente*. Tesis de maestría. Recupera de la base de datos del Repositorio de la Universidad de Carabobo de Venezuela.
- Ministerio de Educación del Perú (2015). *Compromisos de Gestión Escolar*. San Borja, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (2013). *Marco de Buen Desempeño del Director*. San Borja, Lima, Perú.
- Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura. Representación en Perú (2011). *Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas*. Lima, Perú. (S. A. C).
- Romero, A. (2008). *Relación entre el liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete. Perú*. Tesis de maestría. De la base de datos del Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
- Riffo, H. (2013). *Directivo Gestión Educativa y Resultados Académicos en Escuelas Municipales*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España. Recuperada de los dispositivos digitales de la UAB/127772.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Helen Kaarol Vila Sánchez, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 70660354, con el artículo titulado

"Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018".

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 18 de agosto de 2018.

Helen Kaarol Vila Sánchez



Anexo 2: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia							
Título: Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas en el año 2018.							
Autor: Helen Kaarol Vila Sánchez							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Liderazgo del Director				
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas en el año 2018?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas en el año 2018.	Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas en el año 2018.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Control	Normas de Desempeño El desempeño y las normas establecidas. Intervención del directivo. Acciones correctivas Estado de ambientes y enseres.	1-8	(1) Nunca (2) Casi nunca	Nunca Casi Nunca
			Habilidad Relacional	Directivo activo Directivo más amigo que jefe Directivo trato por igual al personal Directivo sabe escuchar Clima adecuado en la Institución	9-16	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A veces Casi siempre Siempre
			Comunicación y Organización	Directivo es comunicativo Recibe información y la remite Comunicación Horizontal Capacidad organizativa Distribución del personal por su capacidad	17-29		
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable 2: Gestión Educativa				
PE 1: ¿Cuál es la relación que existe entre el control del director y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas en el año 2018?	OE 1: Determinar la relación que existe entre el control del director y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas en el año 2018.	HE.1: Existe una relación directa entre el control del director y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas en el año 2018.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
PE 2: ¿Cuál es la relación que existe entre habilidad relacional y la gestión institucional en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas en el año 2018?	OE 2: Determinar la relación que existe entre habilidad relacional y la gestión institucional en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas en el año 2018.	HE.2: Existe una relación directa entre la habilidad relacional y la gestión institucional en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas en el año 2018.	Gestión Pedagógica	Uso de enfoques y metodología. Evaluación y reconocimiento al desempeño. Selección para los procesos de capacitación. Innovaciones realizadas por los docentes.	30-33		
			Gestión Institucional	Orientaciones de corto plazo de la conducción institucional Interacción externa con otras instituciones. Clima laboral Actitud innovadora del personal	34-37	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre	Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre
			Gestión Administrativa	Selección y distribución del personal. Trabajo en equipo. Selección y absorción de estudiantes. Registro de estudiantes matriculados y asistentes.	38-41	Siempre	Siempre

Anexo 3: Autorización de la institución



UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 04
INSTITUCION EDUCATIVA N° 2086
"PERÚ HOLANDA"

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 2086
"PERU HOLANDA", QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que, se le otorgó el permiso y facilidades a la Br.
Helen Kaarol Vila Sanchez, identificada con DNI 70660354, Estudiante de
Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo que ha
desarrollado el Trabajo de Investigación y aplicación de encuestas a los
docentes de nivel primaria, en relación a su tema de investigación.

En este sentido, se expide la constancia para los fines
que estime conveniente la interesada, asimismo se agradece el trabajo de
investigación desarrollado dentro de la institución educativa pública.

Comas, 02 de agosto de 2018

Atentamente,

Miner / Karla Perce
Directora



I.E. N° 3062 "SANTA ROSA"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

El Director, ADALBERTO QUICHIZ DELGADO de la Institución Educativa N° 3062 "SANTA ROSA", perteneciente a la UGEL N° 04 – Comas, suscribe:

Que se le otorgó el permiso y las facilidades a la Br. Helen Kaarol Vila Sánchez identificada con DNI 70660354, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad "César Vallejo" que ha desarrollado el Trabajo de Investigación y aplicación de encuestas a los docentes de nivel primaria, en relación a su tema de investigación: "Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la UGEL N° 04, Comas – 2018".

En este sentido, se expide la constancia para los fines que estime por conveniente la interesada, asimismo se agradece el trabajo de investigación desarrollado dentro de la institución educativa pública.

Comas, 20 junio de 2018

Atentamente,

ADALBERTO QUICHIZ DELGADO
DIRECTORA

ADALBERTO QUICHIZ DELGADO
DIRECTORA I.E. N° 3062 "SANTA ROSA"

2007 "SAN MARTIN DE PORRES"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

La Directora, DORTI BEATRIZ PORTOCARRERO RODRIGUEZ de la Institución Educativa 2007 "SAN MARTIN DE PORRES", perteneciente a la UGEL N° 04 – Comas, suscribe:

Que se le otorgó el permiso y las facilidades a la Br. Helen Kaarol Vila Sánchez identificada con DNI 70860354, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad "César Vallejo" que ha desarrollado el Trabajo de Investigación y aplicación de encuestas a los docentes de nivel primaria, en relación a su tema de investigación: "Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la UGEL N° 04, Comas – 2018".

En este sentido, se expide la constancia para los fines que estime por conveniente la interesada, asimismo se agradece el trabajo de investigación desarrollado dentro de la institución educativa pública.

Comas, 20 junio de 2018

Atentamente,

DORTI BEATRIZ PORTOCARRERO RODRIGUEZ
DIRECTORA I.E. N° 2007 "SMP"



I.E. N° 3085 "PEDRO VILCA APAZA"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

La Directora, VIUMA ANGELICA VARGAS LOPEZ de la Institución Educativa 3085 "Pedro Vilca Apaza", perteneciente a la UGEL N° 04 – Comas, suscribe:

Que se le otorgó el permiso y las facilidades a la Br. Helen Kaarol Vila Sánchez identificada con DNI 70860354, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad "César Vallejo" que ha desarrollado el Trabajo de Investigación y aplicación de encuestas a los docentes de nivel primaria, en relación a su tema de investigación: "Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la UGEL N° 04, Comas – 2018".

En este sentido, se expide la constancia para los fines que estime por conveniente la interesada, asimismo se agradece el trabajo de investigación desarrollado dentro de la institución educativa pública.

Comas, 20 junio de 2018

Atentamente,

VIUMA A. VARGAS LOPEZ
DIRECTORA

DIRECTORA I.E. N° 3085
"PEDRO VILCA APAZA"



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ESTADOS UNIDOS" - UGEL N° 04
1ra Cuadra de la Av. El Maestro S/N - Urb. Carabaylo - Comas Km.3 1/2 Av. Túpac Amaru - Teléfono 525-1630



CONSTANCIA

El director, SAGUMA ZEGARRA, JUAN de la Institución Educativa "ESTADOS UNIDOS", perteneciente a la UGEL N° 04 – Comas, suscribe:

Que se le otorgó el permiso y las facilidades a la Br. Helen Kaarol Vila Sánchez identificada con DNI 70660354, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad "César Vallejo" que ha desarrollado el Trabajo de Investigación y aplicación de encuestas a los docentes de nivel primaria, en relación a su tema de investigación: "Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la UGEL N° 04, Comas – 2018".

En este sentido, se expide la constancia para los fines que estime por conveniente la interesada, asimismo se agradece el trabajo de investigación desarrollado dentro de la institución educativa pública.

Comas, 20 junio de 2018

Atentamente,



SAGUMA ZEGARRA, JUAN
DIRECTOR DE LA I.E. "ESTADOS UNIDOS"



I.E. N° 2022 "SINCHI ROCA"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

El Director, VICTORIA NALVARTE SEPULVERA de la Institución Educativa N° 2022 "SINCHI ROCA", perteneciente a la UGEL N° 04 – Comas, suscribe:

Que se le otorgó el permiso y las facilidades a la Br. Helen Kaarol Vila Sánchez identificada con DNI 70660354, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad "César Vallejo" que ha desarrollado el Trabajo de Investigación y aplicación de encuestas a los docentes de nivel primaria, en relación a su tema de investigación: "Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la UGEL N° 04, Comas – 2018".

En este sentido, se expide la constancia para los fines que estime por conveniente la interesada, asimismo se agradece el trabajo de investigación desarrollado dentro de la institución educativa pública.

Comas, 20 junio de 2018

Atentamente,

VICTORIA NALVARTE SEPULVERA
DIRECTORA I.E. N° 2022 - SINCHI ROCA

I.E. N° 3077 "EL ALAMO"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

El Director, MENESES TUTAYA JORGE JULIANO de la Institución Educativa N° 3077 "EL ALAMO", perteneciente a la UGEL N° 04 – Comas, suscribe:


Que se le otorgó el permiso y las facilidades a la Br. Helen Kaarol Vía Sánchez identificada con DNI 70660354, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad "César Vallejo" que ha desarrollado el Trabajo de Investigación y aplicación de encuestas a los docentes de nivel primaria, en relación a su tema de investigación: "Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la UGEL N° 04, Comas – 2018".

En este sentido, se expide la constancia para los fines que estime por conveniente la interesada, asimismo se agradece el trabajo de investigación desarrollado dentro de la institución educativa pública.

Comas, 20 junio de 2018

Atentamente,




MENESES TUTAYA JORGE JULIANO
DIRECTORA I.E. N° 3077 EL ALAMO



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "L. S. VIGOTSKI" 2072
(Resolución Ministerial 992 del 30.03.77)
"Promoviendo el desarrollo del pensamiento crítico y creativo"
ihs2072@yahoo.es. Teléfono 5399576-94732658

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN"
"DECENIO DE LA CALIDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRÉS"

CONSTANCIA

La directora, ROSA ARIZAGA ARIZOLA, de la Institución Educativa 2072 "Lev Semionovich Vigotski", perteneciente a la UGEL N° 04 - COMAS, suscribe:

Que se le otorgó el permiso y las facilidades a la Br. Helen Kaarol Vila Sánchez, identificada con DNI 70660354, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo que ha desarrollado el Trabajo de Investigación y aplicación de encuestas a los docentes de nivel primaria, en relación a su tema de investigación: "Liderazgo directivo y Gestión educativa en las instituciones Educativas Públicas, del nivel Primaria, de la UGEL N°04, Comas - 2018".

En este sentido, se expide la constancia para los fines que estime por conveniente la interesada, asimismo se agradece el trabajo de investigación desarrollado dentro de la institución educativa pública.

Comas, 20 de junio de 2018.

Atentamente,


Mg. ROSA ARIZAGA ARIZOLA
Directora



Anexo 4: Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO DE GESTIÓN PÚBLICA

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ESCALA DEL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

DATOS INFORMATIVOS:

Sexo: _____ Fecha: _____
 Tiempo de Servicio: 1 a 3 años () 4 a 5 ()
 Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, a continuación, le presentamos una serie de ítems de enunciados, léalos detenidamente y responda de manera sincera y veraz marcando con una X en el casillero que cree conveniente, según la siguiente escala.

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

N°	LIDERAZGO ENUNCIADOS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
CONTROL						
1	El director motiva y estimula al personal por sus logros y desempeño.					
2	En la institución educativa las normas se aplican a todo el personal por igual.					
3	El director orienta, supervisa y asesora la labor del personal de la institución.					
4	El director es más un fiscalizador que un líder.					
5	El director ha implementado acciones disciplinarias en la institución con la finalidad de mejorar un comportamiento.					
6	El director resuelve los problemas institucionales tomando en cuenta la opinión del personal de la institución.					
7	El director busca varias alternativas y muestra buena disposición de solución frente a un problema de la institución.					
8	El director atiende de manera adecuada y oportuna los casos de salud del personal, estado de los ambientes y enseres de la institución.					
9	El director soluciona oportunamente los conflictos que se presentan dentro de la institución.					

N°	HABILIDAD RELACIONAL	1	2	3	4	5
10	El director participa y hace participe a todo el personal a los eventos institucionales.					
11	El director propicia el buen trato en su institución.					
12	El director tiene establecido normas de convivencia para el trabajo en equipo en la institución.					
13	El director se muestra seguro de sus acciones.					



14	En la institución se observa un clima adecuado para el desempeño laboral.					
15	El director ha generado buenas relaciones interpersonales con todo el personal.					
16	El director integra a todos los docentes y evita preferencias.					
17	El director fomenta los valores éticos y el trato adecuado a la comunidad educativa.					
18	El director se muestra abierto a las críticas sobre su desempeño por parte la comunidad educativa.					

N°	COMUNICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
19	La comunicación del director es oportuna y abierta con todos los miembros de la comunidad educativa.					
20	Los procesos de toma de decisión en los procesos administrativos, pedagógicos e institucionales se resuelven tomando como base fuentes estadísticas, normativa vigente y criterios sólidos.					
21	El tipo de comunicación del director es horizontal.					
22	El manejo de los espacios laborales dentro de la institución es el adecuado.					
23	El director es más un planificador que un líder.					
24	El director muestra capacidad de convocatoria.					
25	El director se muestra con una persona servicial, comunicativa y asertiva.					
26	El director sabe escuchar sugerencias, recomendaciones y da la oportunidad a los otros a tomar la iniciativa.					
27	El director respeta los acuerdos de reunión.					
28	El director se preocupa por cultivar la amistad entre todos y mantener la armonía dentro de la institución.					
29	El director tiene una comunicación confiable alentando al logro de las metas.					
30	El director realiza consultas antes de tomar una decisión con su equipo ante casos sensibles o delicados de manera personal.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO DE GESTIÓN PÚBLICA

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ESCALA DE GESTIÓN EDUCATIVA

DATOS INFORMATIVOS:

Sexo: _____ Fecha: _____
Tiempo de Servicio: 1 a 3 años () 4 a 5 ()
Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, a continuación, le presentamos una serie de ítems de enunciados, léalos detenidamente y responda de manera sincera y veraz marcando con una X en el casillero que crea conveniente, según la siguiente escala.

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

N°	GESTIÓN EDUCATIVA	ESCALA				
		ENUNCIADOS				
GESTIÓN PEDAGÓGICA						
01	El director asesora a los docentes durante el desarrollo de la implementación de los enfoques y metodología que favorecen el aprendizaje significativo y pertinente de los estudiantes.					
02	El director realiza acompañamiento y soporte técnico antes, durante y después del desarrollo pedagógico.					
03	El director solicita apoyo ante algún caso de mejorar de los aprendizajes con equidad y calidad, a través de acciones de monitoreo, apoyo externo de especialistas o asesoramiento pedagógico.					
04	El director promueve y coordina la participación de todos los actores educativos en las acciones pedagógicas.					
05	El director orienta y brinda asesoramiento técnico en acciones de carácter educativo.					
06	El director visibiliza los logros pedagógicos en reuniones de equipo.					
07	El director cuenta con carga laboral para cumplir adecuadamente el soporte al equipo de docentes.					


N°	GESTIÓN INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
08	Los directivos adoptan decisiones democráticas y oportunas, de acuerdo a la iniciativa del grupo.					
09	Las formas de organización y mecanismo de interacción externa son evaluados y mejorados de manera continua por el director.					



10	El director genera espacios de confraternidad, eventos grupales, festejos de integración y cooperación para el fortalecimiento de la convivencia interna.					
11	Los logros del equipo son compartidos por el director; asimismo, las estrategias de mejora del personal son compartidas por el equipo.					
12	Los logros institucionales son compartidos y festejados por todos los miembros de la institución.					
13	El director aporta con efectividad el desarrollo de la institución.					
14	El director genera acciones de involucramiento en los programas institucionales educativos.					
15	El director es más un gestor que un líder.					
16	El director maneja una comunicación institucional amigable y motivadora con todos los miembros de la comunidad local y educativa.					

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
17	Los criterios y modos de selección del personal generan un desarrollo adecuado de las funciones.					
18	El director fortalece el desarrollo del trabajo para desarrollar las capacidades administrativas de acuerdo al perfil del equipo.					
19	El director retroalimenta los procesos administrativos brindando asistencia técnica y asesoría necesarios para el desarrollo del año escolar.					
20	El director es más administrador que líder.					
21	El director impulsa el mejoramiento y ampliación de los servicios educativos, culturales, deportivos y recreacionales que se imparten en la Institución Educativa.					
22	El director como líder administrativo ha logrado agregar valor a la institución educativa, generando efectividad de los procesos.					

Anexo 5: Validación de los instrumentos

 **UCV**
UNIVERSIDAD
CAROLINA VALLE


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

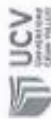
Apellidos y nombres del juez validador Dr. Dr. SANCHEZ MORALES JESUS K DNI: 88.106.537

Especialidad del validador: Dr. EN EDUCACIÓN

03 de junio de 2012


Firma del Experto Informante.
Especialidad

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna al enunciado de ítem, en concepción, sentido y diseño.
Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la diversidad.



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mgr: Solis Larrain Noemi Margot DNI: 07255229

Especialidad del validador: Magister en Educacion

09 de Julio de 2018

✓ Puntaje: El bien corresponde al concepto técnico formulado.
✓ Referencia: El bien es apto para representar al componente o dimensión respectiva del constructo.
✓ Claridad: Se evidencia sin dificultad alguna el enunciado del bien, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mg. Karen Ramos Karen DNI: 41313686

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública Pública

... de Junio de 2018

Particular: El bien con respecto al concepto solicitado.
Relevancia: El bien es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Fiabilidad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del bien, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando las áreas pertinentes son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante,
Especialidad
Karen J. Ramos

Anexo 6. Print de datos.

Anexo 6. Print de datos.

Encuest.	D1.V1	D2.V1	D3.V1	V1	D1.V2	D2.V2	D3.V2	V2	D1.V1	D2.V1	D3.V1	V1	D1.V2	D2.V2	D3.V2	V2
1	22	17	20	59	20	19	12	51	1	1	2	1	2	2	2	2
2	33	28	37	98	20	19	15	55	2	1	3	2	2	2	1	3
3	29	25	45	99	19	20	19	58	2	1	3	2	2	1	3	2
4	16	10	13	45	7	7	6	20	1	3	1	1	1	3	1	1
5	25	20	33	78	18	18	17	53	1	1	3	2	1	1	3	2
6	16	17	19	52	9	11	13	33	1	1	2	1	1	1	2	1
7	14	13	13	40	7	7	10	24	1	1	1	1	1	3	1	3
8	23	20	26	69	13	14	15	42	1	1	2	1	1	1	2	1
9	22	20	25	67	13	10	13	36	1	1	2	1	1	1	2	1
10	25	25	27	77	22	22	23	67	1	1	3	2	1	1	3	2
11	14	13	14	41	6	8	8	22	1	1	1	1	1	1	1	1
12	20	15	21	56	12	12	15	39	1	1	2	1	2	1	3	2
13	22	19	25	66	11	12	14	37	1	1	2	1	1	1	2	1
14	20	17	20	57	13	12	10	35	1	1	2	1	1	1	2	1
15	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	2	1
16	12	9	13	34	8	7	6	21	1	3	1	1	3	3	1	3
17	18	16	21	55	12	11	12	35	1	1	2	1	1	1	2	1
18	16	17	19	52	10	10	13	33	1	1	2	1	1	1	2	1
19	17	18	23	58	15	14	9	38	1	1	2	1	1	1	2	1
20	14	10	15	39	10	10	7	27	1	3	1	1	1	3	1	1
21	16	10	16	42	9	6	8	23	1	3	1	1	1	3	1	1
22	36	33	20	114	21	25	11	67	2	2	2	2	2	2	2	2
23	29	27	31	87	19	19	22	60	2	1	3	2	2	1	3	2
24	12	15	18	45	12	7	10	29	1	1	2	1	1	1	2	1
25	12	9	13	34	13	9	6	26	1	3	1	1	1	3	1	1
26	30	31	19	98	20	19	13	52	2	2	2	2	2	2	2	2
27	12	9	13	39	11	7	6	24	1	3	1	1	1	3	1	1
28	23	20	26	69	15	14	14	43	1	1	2	1	1	1	2	1
29	22	17	25	64	16	16	13	39	1	1	2	1	3	3	1	3
30	23	25	27	75	22	22	23	67	1	1	3	2	1	1	3	2
31	12	11	14	37	8	8	8	24	1	3	1	1	1	3	1	1
32	20	14	21	56	13	12	15	40	1	1	2	1	1	1	2	1
33	26	23	28	76	20	20	21	61	1	1	3	2	1	1	3	2
34	15	18	18	51	10	13	11	34	1	1	2	1	1	1	2	1
35	17	11	18	46	14	7	7	28	1	3	2	1	1	3	2	1
36	14	9	13	42	7	7	6	20	1	3	1	1	1	3	1	1
37	25	20	33	77	18	17	17	52	1	1	3	2	1	1	3	2
38	14	17	19	52	9	10	13	32	1	1	2	1	1	1	2	1
39	12	10	13	46	13	9	5	28	1	3	1	1	1	3	1	1
40	23	19	26	68	13	14	14	41	1	1	2	1	1	1	2	1
41	22	17	25	65	13	10	13	36	1	1	2	1	1	1	2	1
42	20	13	21	54	12	12	15	39	1	1	2	1	1	1	2	1
43	22	19	25	66	11	12	14	37	1	1	2	1	1	1	2	1
44	18	17	20	55	12	12	10	34	1	1	2	1	1	1	2	1
45	22	17	23	62	12	16	13	41	1	1	2	1	1	1	2	1
46	12	11	20	43	7	7	6	20	1	3	2	1	1	3	2	1
47	18	16	21	55	11	11	12	34	1	1	2	1	1	1	2	1
48	16	18	19	53	9	10	13	32	1	1	2	1	1	1	2	1
49	17	18	22	57	13	14	9	36	1	1	2	1	1	1	2	1
50	14	10	17	41	8	10	7	25	1	3	2	1	1	3	2	1
51	16	10	18	46	8	6	8	22	1	3	2	1	1	3	2	1
52	14	13	16	43	10	9	7	26	1	1	1	1	1	1	1	1
53	25	26	28	79	17	13	15	45	1	1	3	2	1	1	3	2
54	12	14	14	40	9	6	10	25	1	1	1	1	1	1	1	1
55	12	10	18	40	7	7	10	24	1	3	2	1	1	3	2	1
56	20	13	22	55	12	12	17	41	1	1	2	1	1	1	2	1
57	27	23	28	78	20	20	21	61	1	1	3	2	1	1	3	2
58	17	17	18	52	9	13	11	33	1	1	2	1	1	1	2	1
59	17	11	18	46	12	7	9	28	1	3	2	1	1	3	2	1
60	14	11	16	41	9	9	10	26	1	3	1	1	1	3	1	1
61	31	27	35	93	21	19	21	61	2	1	3	2	2	1	3	2
62	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
63	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
64	14	11	15	40	10	10	8	28	1	3	1	1	1	3	1	1
65	18	13	16	47	9	6	11	26	1	1	1	1	1	1	1	1
66	16	15	20	51	12	10	8	30	1	1	2	1	1	1	2	1
67	29	27	31	87	19	19	22	60	2	1	3	2	2	1	3	2
68	20	14	18	52	10	7	10	27	1	1	2	1	1	1	2	1
69	17	11	21	56	18	22	10	50	1	3	2	1	1	3	2	1
70	16	17	20	53	9	10	13	32	1	1	2	1	1	1	2	1
71	16	11	16	45	11	7	7	25	1	3	1	1	1	3	1	1
72	25	22	32	79	17	19	14	50	1	1	3	2	1	1	3	2
73	14	16	20	50	20	20	21	61	1	1	2	1	1	1	2	1
74	33	28	37	98	20	19	16	55	2	1	3	2	2	1	3	2
75	29	25	43	97	19	20	18	57	2	1	3	2	2	1	3	2
76	15	15	21	51	9	7	8	24	1	1	2	1	1	1	2	1
77	25	20	35	80	18	18	17	53	1	1	3	2	1	1	3	2
78	16	17	19	52	9	11	13	33	1	1	2	1	1	1	2	1
79	13	9	13	35	8	7	6	22	1	3	1	1	1	3	1	1
80	23	19	26	68	13	14	14	41	1	1	2	1	1	1	2	1
81	22	17	25	64	13	10	13	36	1	1	2	1	1	1	2	1
82	23	25	27	75	22	22	23	67	1	1	3	2	1	1	3	2
83	12	12	14	38	5	8	8	22	1	1	1	1	1	1	1	1
84	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
85	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
86	14	11	16	41	10	10	7	27	1	3	1	1	1	3	1	1
87	18	13	17	48	9	6	8	23	1	1	2	1	1	1	2	1
88	18	17	20	55	13	12	12	37	1	1	3	1	1	1	3	1
89	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
90	14	9	13	38	8	7	8	23	1	1	2	1	1	1	2	1
91	20	17	20	58	13	12	11	36	1	1	2	1	1	1	2	1
92	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
93	12	9	13	35	8	7	6	21	1	3	1	1	1	3	1	1
94	18	18	20	56	13	12	12	37	1	1	2	1	1	1	2	1

95	22	18	33	73	12	16	19	47	1	1	3	2	1	1	3	2
96	15	11	15	41	8	7	6	21	1	3	1	1	1	1	3	1
97	18	17	20	55	13	12	10	35	1	1	2	1	1	1	1	2
98	22	17	33	72	12	18	19	47	1	1	3	1	1	1	1	3
99	13	9	13	36	12	7	8	27	1	3	1	1	1	1	3	1
100	12	10	13	35	10	7	7	24	1	3	1	1	1	1	3	1
101	18	17	20	57	13	12	10	35	1	1	2	1	1	1	2	1
102	22	27	44	93	21	22	25	68	1	1	3	2	1	1	3	2
103	12	12	13	39	8	7	6	21	1	1	1	1	1	1	1	1
104	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
105	14	11	15	42	10	10	7	27	1	3	1	1	1	1	3	1
106	18	13	16	47	9	6	8	23	1	1	1	1	1	1	1	1
107	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
108	13	10	13	38	8	7	6	21	1	3	1	1	1	1	3	1
109	14	9	13	36	8	7	6	21	1	3	1	1	1	1	3	1
110	18	17	20	55	13	12	10	35	1	1	2	1	1	1	2	1
111	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
112	13	9	13	35	8	7	6	21	1	3	1	1	1	1	3	1
113	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
114	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
115	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
116	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
117	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
118	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
119	14	11	15	43	10	10	7	27	1	3	1	1	1	1	3	1
120	18	13	16	49	9	6	8	23	1	1	1	1	1	1	1	1
121	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
122	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
123	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
124	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
125	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
126	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
127	14	11	15	40	10	10	7	27	1	3	1	1	1	1	3	1
128	18	13	16	47	9	6	8	23	1	1	1	1	1	1	1	1
129	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
130	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
131	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
132	14	11	15	40	10	10	7	27	1	3	1	1	1	1	3	1
133	18	13	16	47	9	6	8	23	1	1	1	1	1	1	1	1
134	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
135	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
136	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
137	14	11	15	40	10	10	7	27	1	3	1	1	1	1	3	1
138	18	13	16	47	9	6	8	23	1	1	1	1	1	1	1	1
139	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
140	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
141	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
142	14	11	15	40	10	10	7	27	1	3	1	1	1	1	3	1
143	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
144	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
145	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
146	14	11	15	40	10	10	7	27	1	3	1	1	1	1	3	1
147	18	13	16	47	9	6	8	23	1	1	1	1	1	1	1	1
148	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
149	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
150	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
151	14	11	15	40	10	10	8	28	1	3	1	1	1	1	3	1
152	18	13	16	47	9	6	9	24	1	1	1	1	1	1	1	1
153	14	11	15	40	10	10	9	29	1	3	1	1	1	1	3	1
154	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
155	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
156	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
157	14	11	15	40	10	10	7	27	1	3	1	1	1	1	3	1
158	18	13	16	47	11	6	8	25	1	1	1	1	1	1	1	1
159	12	11	13	36	14	7	6	27	1	3	1	1	1	1	3	1
160	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
161	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
162	18	13	16	47	9	6	8	23	1	1	1	1	1	1	1	1
163	13	10	13	36	8	7	6	21	1	3	1	1	1	1	3	1
164	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
165	18	13	16	47	9	6	8	25	1	1	1	1	1	1	1	1
166	14	9	13	36	8	7	6	23	1	3	1	1	1	1	3	1
167	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
168	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
169	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
170	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
171	14	11	15	40	10	10	7	27	1	3	1	1	1	1	3	1
172	13	11	13	37	8	7	6	21	1	3	1	1	1	1	3	1
173	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
174	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
175	18	13	16	47	9	6	8	25	1	1	1	1	1	1	1	1
176	12	9	13	35	10	9	6	25	1	3	1	1	1	1	3	1
177	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
178	16	11	20	47	10	12	12	34	1	3	2	1	1	3	2	1
179	23	24	27	74	6	4	16	26	1	1	3	2	1	1	3	2
180	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
181	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
182	14	11	15	40	10	10	7	27	1	3	1	1	1	1	3	1
183	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
184	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
185	14	11	15	40	10	10	7	27	1	3	1	1	1	1	3	1
186	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
187	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
188	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
189	14	11	15	40	10	10	7	27	1	3	1	1	1	1	3	1
190	22	17	33	73	12	16	19	47	1	1	3	2	1	1	3	2
191	22	13	26	61	16	12	11	39	1	1	2	1	1	1	2	1
192	35	30	41	106	21	22	23	66	2	2	3	2	2	2	3	2

193	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
194	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
195	14	11	15	40	10	10	7	27	1	3	1	1	1	3	1	1
196	22	17	33	72	12	18	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
197	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
198	12	9	13	34	11	7	6	24	1	3	1	1	1	3	1	1
199	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
200	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
201	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
202	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
203	34	30	38	102	20	15	15	50	2	2	3	2	2	2	3	2
204	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
205	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
206	14	11	15	40	10	10	7	27	1	3	1	1	1	3	1	1
207	38	32	38	104	20	20	20	60	2	2	3	2	2	2	3	2
208	19	12	18	49	11	13	10	34	1	1	2	1	1	1	2	1
209	26	21	35	82	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
210	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
211	14	11	15	40	10	10	8	28	1	3	1	1	1	3	1	1
212	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
213	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
214	12	9	13	34	8	7	7	22	1	3	1	1	1	3	1	1
215	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
216	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
217	40	33	45	118	24	25	25	74	2	2	3	3	2	2	3	2
218	35	32	38	105	20	21	24	65	2	2	3	2	2	2	3	2
219	27	21	35	83	21	16	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
220	35	31	40	106	24	20	20	64	2	2	3	2	2	2	3	2
221	14	11	15	40	10	10	7	27	1	3	1	1	1	3	1	1
222	33	32	38	101	24	22	20	66	2	2	3	2	2	2	3	2
223	29	23	28	80	17	15	15	47	2	1	3	2	2	1	3	2
224	14	12	13	40	8	7	6	21	1	1	1	1	1	1	2	1
225	20	17	20	57	13	12	10	35	1	1	2	1	1	1	3	1
226	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
227	12	9	13	37	8	7	6	21	1	3	1	1	1	3	1	1
228	12	10	13	35	8	7	6	21	1	3	1	1	1	1	2	1
229	21	23	26	70	15	14	15	44	1	1	2	1	1	2	3	2
230	34	35	41	110	20	23	22	65	2	2	3	2	2	2	3	2
231	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
232	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
233	14	11	15	40	11	10	7	28	1	3	1	1	1	3	1	1
234	14	9	13	38	11	7	6	24	1	3	1	1	1	1	2	1
235	18	17	20	56	13	12	10	35	1	1	2	1	1	1	3	1
236	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
237	16	11	13	40	8	8	6	22	1	3	1	1	1	1	2	1
238	16	12	20	48	8	7	6	21	1	1	2	1	1	1	2	1
239	21	18	25	64	14	14	15	43	1	3	1	1	1	3	1	1
240	12	9	13	36	11	7	6	24	1	3	1	1	1	1	3	2
241	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	2	2	3	2
242	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
243	24	19	26	69	13	15	14	42	1	1	2	1	1	1	2	1
244	36	31	39	106	23	20	21	64	2	2	3	2	2	2	3	2
245	25	21	29	75	17	14	15	46	1	1	3	2	1	1	3	2
246	35	33	36	104	20	20	20	60	2	2	3	2	2	2	3	2
247	26	31	40	97	17	20	20	57	1	2	3	2	1	2	3	2
248	20	18	25	63	13	15	15	43	1	1	2	1	1	1	2	1
249	36	28	32	96	21	20	20	61	2	1	3	2	2	2	3	2
250	19	17	17	53	12	10	12	34	1	1	2	1	1	1	2	1
251	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
252	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
253	14	11	15	41	10	10	7	27	1	3	1	1	1	3	1	1
254	12	12	13	37	8	7	6	21	1	1	1	1	1	1	1	1
255	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
256	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
257	14	9	13	39	8	7	6	21	1	3	1	1	1	1	1	1
258	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	1	1	3	2
259	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
260	14	11	15	40	10	10	7	27	1	3	1	1	1	3	1	1
261	14	11	13	38	8	8	6	22	1	3	1	1	1	1	3	1
262	18	17	20	55	13	13	10	36	1	1	2	1	1	1	2	1
263	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
264	12	10	13	35	8	7	6	21	1	3	1	1	1	1	3	1
265	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
266	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
267	15	10	13	38	8	8	6	22	1	3	1	1	1	1	3	1
268	12	9	13	34	8	7	6	21	1	3	1	1	1	1	3	1
269	14	11	15	40	10	10	7	27	1	3	1	1	1	1	3	1
270	12	12	13	37	8	8	6	22	1	1	1	1	1	1	2	1
271	20	17	20	57	13	13	10	36	1	1	2	1	1	1	3	1
272	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
273	14	9	13	40	8	11	9	28	1	3	1	1	1	3	1	1
274	12	10	13	37	8	10	7	25	1	3	1	1	1	1	3	1
275	12	11	13	37	8	12	8	29	1	3	1	1	1	1	2	1
276	18	17	20	59	13	12	13	38	1	1	2	1	1	1	3	1
277	22	17	33	72	12	16	19	47	1	1	3	1	1	1	3	1
278	12	10	13	41	8	9	9	26	1	3	1	1	1	1	3	1
279	12	9	13	39	8	7	9	24	1	3	1	1	1	1	3	2
280	27	21	35	83	20	16	15	51	1	1	3	2	2	2	3	2
281	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
282	14	11	15	42	10	10	7	27	1	3	1	1	1	3	1	1
283	12	9	13	39	8	7	6	21	1	3	1	1	1	1	3	2
284	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	2	2	3	2
285	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
286	27	21	35	83	20	17	15	52	1	1	3	2	2	2	3	2
287	35	31	40	106	23	20	20	63	2	2	3	2	2	2	3	2
288	14	11	15	40	12	10	7	29	1	3	1	1	1	3	1	1
289	32	31	42	105	20	24	21	65	2	2	3	2	2	2	3	2
290	20	23	28	71	18	15	15	48	1	1	3	1	1	1	3	1

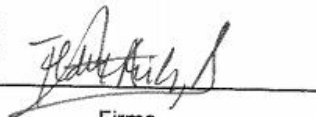
Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Flor de María Sánchez Aguirre, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018.**" del (de la) estudiante **Helen Kaarol Vila Sánchez** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 17 de agosto del 2018





Firma

Flor de María Sánchez Aguirre

DNI: 09104533



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

VILA SANCHEZ HELEN KAAROL
D.N.I. : 70.66.0354
Domicilio : Urb. Santa Rosa N.º F. 11.º 0.2
Teléfono : Fijo : 531.20.42 Móvil : 9510.44192
E-mail : vila.sanchezhelen@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRA

Mención : GESTION PÚBLICA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Vila Sanchez Helen Kaarol

Título de la tesis:

Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la VGEI 04. Comas, 2018.

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 28/02/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VILA SANCHEZ HELEN KAROL

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo Directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UCVLN° 04 - Comas, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 22/08/2018

NOTA O MENCIÓN:

Aprobado por Unanimidad



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN