



Liderazgo directivo y gestión educativa en la Institución
Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes”. Ayacucho,
2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR

Br. Pretell Enciso, Marleny Giovana

ASESOR

Dr. Quispe Huayta, Agustín

SECCIÓN

EDUCACIÓN E IDIOMAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Página del Jurado:



.....
Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncor
Presidente



.....
Dr. Oswal Aróstegui Melgar
Secretario



.....
Dr. Agustín Quispe Huayta
Vocal

Dedicatoria:

A mis hijas, por ser el motor y motivo de mi existencia. A mi esposo por su apoyo constante y caminar a mi lado. A mis padres por su amor de siempre.

Giovana

Agradecimiento:

Mi más sincero y profundo reconocimiento:

A la universidad César Vallejo, alma máter de la transformación y el desarrollo de la educación en Ayacucho, por brindarnos la oportunidad de poder mejorar nuestras capacidades profesionales y ser agentes de transformación y cambio en la educación peruana. A sus docentes que con su sapiencia y dedicación incrementaron en mí, el amor por esta noble profesión.

Al Dr. Agustín Quispe Huayta por compartir sus experiencias educativas y su acertado asesoramiento en esta investigación.

A la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes por permitir mayores experiencias y ser partícipe del cambio en aras de mejorar la gestión y el desempeño de los miembros de la comunidad educativa.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

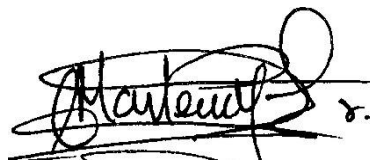
Yo, Marleny Giovana Pretell Enciso, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N^o 28273174, autora del trabajo de investigación denominado "Liderazgo directivo y gestión educativa en la Institución Educativa "Nuestra Señora de las Mercedes", Ayacucho-2018

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar 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.

Trujillo, agosto del 2018.



Marleny Giovana Pretell Enciso

DNI: 28273174

PRESENTACIÓN

Excelentísimos integrantes del jurado, en cumplimiento a los requisitos del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, dejo bajo su criterio la revisión de este informe de investigación denominado “Liderazgo directivo y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho, 2018.

ESPERANDO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS DE APROBACIÓN.

La autora.

ÍNDICE

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
CAPITULO I: INTRODUCCION	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	34
CAPITULO II: MÉTODO	35
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables y operacionalización.	37
2.3. Población y muestra	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento	40
2.5. Métodos de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	44
CAPITULO III: RESULTADOS	46
CAPITULO IV: DISCUSION	60
CAPITULO V: CONCLUSIONES	64
CAPITULO VI: SUGERENCIAS	66
CAPITULO VII: REFERENCIAS	69
ANEXOS	71

Anexo 1: Matriz de consistencia	72
Anexo 2: Matriz operacionalización	74
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	78
Anexo 4: Validación de instrumentos	82
Anexo: 5: Acta de aprobación de originalidad	86
Anexo 6: Constancia de aplicación de instrumentos	
Anexo 7: Evidencias	

RESUMEN

Esta investigación se ha realizado con el objetivo de determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho, 2018.

De acuerdo al tipo de estudio, este corresponde según su enfoque, al tipo cuantitativo, en el cual se ha utilizado el método inductivo – deductivo, bajo un diseño no experimental: transversal – correlacional, cuya población de estudio estuvo conformada por 30 docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho, como muestra de estudio, recopilando información a través de la aplicación de dos cuestionarios que fueron elaborados según las variables, dimensiones e indicadores establecidos para esta investigación.

Para el procesamiento de los datos obtenidos se ha utilizado el procesador estadístico SPSS versión 21.0, logrando concluir que: existe una relación significativa buena que alcanza un valor 0,668 entre liderazgo directivo y gestión educativa.

Palabras claves: liderazgo, gestión, pedagogía

ABSTRAC

This research has been carried out with the objective of determining the relationship between managerial leadership and educational management in the Educational Institution "Nuestra Señora de las Mercedes" - Ayacucho, 2018.

According to the type of study, this corresponds, according to its approach, to the quantitative type, in which the inductive - deductive method has been used, under a non - experimental: transversal - correlational design, whose study population was made up of 30 teachers from the Educational Institution "" Nuestra Señora de las Mercedes "- Ayacucho, as a study sample, collecting information through the application of two questionnaires that were prepared according to the variables, dimensions and indicators established for this research.

For the processing of the data obtained, the statistical processor SPSS version 21.0 has been used, concluding that: there is a good significant relationship that reaches a value of 0.668 between managerial leadership and educational management.

Keywords: leadership, management, pedagogy

I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, las instituciones han encontrado en sus trabajadores la esencia de la producción y el éxito institucional, es decir que el recurso humano constituye el elemento esencial para el logro de los objetivos institucionales. Sin embargo, ellos requieren encontrar las condiciones laborales favorables que les permita ser cada vez más eficientes y productivos en el rol asignado.

En ese sentido, se hace imprescindible que los trabajadores realicen su labor en un ambiente que les resulte agradable, libre de conflictos y bajo la orientación de un líder que les proporcione las herramientas y los recursos para poder realizar un trabajo pedagógico de calidad. Las instituciones educativas se encuentran sometidas a retos y cambios constantes que exigen un buen desenvolvimiento de todos los actores educativos dentro de un clima institucional que favorezca la calidad educativa. De igual manera, la experiencia demuestra que un buen líder dentro de un buen clima institucional contribuye notablemente a la eficiencia, porque interviene en un factor fundamental de la gestión: lograr reunir muchas energías para apostar por un beneficio común.

En los últimos años se ha podido evidenciar que hay una imagen negativa de las instituciones educativas, debido a la falta de liderazgo, comunicación, poca tolerancia, los conflictos interpersonales, etc. los mismos que van creando un clima que no es favorable entre los miembros de la comunidad educativa, pudiendo esto afectar a la gestión educativa. Razón por la cual se busca crear un ambiente agradable donde se practique el respeto y la tolerancia que debe existir entre unos y otros; tener un buen líder es una pieza clave para que el potencial humano pueda convivir con armonía.

En el ámbito educativo es común observar a través de los medios de comunicación masiva y en distintas partes del mundo, manifestaciones de maestras y maestros insatisfechos con la manera cómo se gestiona la educación en su país, con la conducta de quienes dirigen la institución en la que laboran, con el tipo de remuneración que perciben por su labor, por el perfil de sus directivos, por la ausencia de liderazgo, etc. Por ello se trata de orientar la

investigación a destacar la importancia del clima institucional, como vehículo que conduce la organización hacia el éxito educativo integral, principalmente en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes” que en estos 3 últimos años pasa por un grave problema de clima institucional, falta de liderazgo directivo y por ende una escasa gestión educativa, por tal motivo considero que es necesario trabajar sobre el liderazgo directivo y su relación con la gestión educativa.

Con la intención de dar una explicación a cada uno de estos problemas que afectan el clima institucional, se ha procedido a realizar la revisión y el análisis de diversos documentos, hallando en uno de los artículos publicados por la revista chilena “Enfoques educacionales” lo expresado por Sampietro (2015) que señala: “El origen de la problemática educativa en los docentes chilenos se encuentra en la ausencia de liderazgo de los directivos de la institución, pues de existir este último estaría latente la posibilidad de que se incremente el nivel de calidad en el trabajo pedagógico del docente al contar con un líder que puede escuchar, pero sobre todo que con conocimiento y dominio orienta la gestión pedagógica de su institución”. Como vemos en la cita, el liderazgo es un aspecto fundamental para la gestión pedagógica en toda institución, tanto así que inclusive es el elemento más importante para la mejora en la calidad educativa, fin supremo de la educación en la actualidad.

En nuestro país la educación ha venido sufriendo transformaciones muy marcadas debido a los avances de la tecnología que ha generado transformaciones muy notorias en los procesos económicos y productivos, en la forma de la organización social y en la forma de concebir la educación y la vida. En tal sentido, el liderazgo se caracteriza por proveer de un sentido común a la organización escolar y por ejercer influencia en el comportamiento de ésta, teniendo como objetivo la mejora de la calidad, expresada primordialmente en los aprendizajes de los estudiantes. Por consiguiente, es posible identificar dentro de las actividades realizadas por los directivos, aquellas que son propias del liderazgo, de aquellas que no lo son, es decir, cumplen acciones de carácter administrativo y acciones rutinarias de mayor interés o énfasis que es la influencia sobre otros los cuales le permiten avanzar hacia el logro de objetivos grupales en

el ámbito educativo.

El liderazgo es un tema de suma importancia en la actualidad que muchas veces no le damos interés. La gente se queja de los actuales directores sin liderazgo y sobre todo de su falta de gestión dentro de la institución que dirige, ya que de ello dependerá la calidad de servicio que ofrezca y la mejora de los aprendizajes en sus estudiantes, fin supremo de la educación en la actualidad.

En la ciudad de Huamanga y particularmente en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes”, es notorio evidenciar un malestar y disconformidad en los trabajadores, sobre todo en la forma cómo se realiza la gestión institucional en general, la cual a simple vista refleja la ausencia de un liderazgo que sirva como un elemento orientador en el quehacer diario de los docentes. Por esta razón, nace esta investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes”, así coadyuvar en la mejora del servicio educativo que brinda esta institución y de manera muy particular con la intención de conseguir el cambio o la transformación de la gestión pedagógica para el logro de la calidad educativa; para ello se ha planteado desarrollar el estudio de las variables liderazgo directivo y la gestión educativa en los docentes de la Institución. Asumiendo siempre que un buen liderazgo constituye un potencial que puede actuar como un motor para una buena gestión.

1.2. Trabajos previos

Con el objetivo de poder conocer con más detenimiento el problema, se ha decidido realizar el análisis de trabajos previos, dentro de ellos se puede citar:

Internacionales

Pedraja y Rodríguez (2013) en su tesis titulada: *“Efectos del liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones Públicas”*, de tipo experimental, tomaron como muestra a organizaciones públicas y privadas de Venezuela, llegando a la siguiente conclusión: “Los resultados de la investigación demuestran que las organizaciones públicas presentan el estilo participativo y colaborativo en alto

grado, en tanto que el liderazgo instrumental se presenta en grado medio... el liderazgo participativo y el liderazgo colaborativo influyen de modo positivo sobre la eficacia de las organizaciones públicas y el liderazgo instrumental influye de manera negativa”.

Nacionales

Sorados, Mabel (2015) en su trabajo de investigación “Relación entre Liderazgo de los directores y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07- San Borja-Lima”, un tipo de investigación Básico, Diseño No Experimental y de nivel descriptivo-correlacional, llegó a la siguiente conclusión: “el liderazgo del director enfoca el rumbo de la institución educativa, se proyecta al cumplimiento de los objetivos institucionales y la proyección de servicio hacia la comunidad. Entonces podemos afirmar que la importancia de la relación de estas variables es trascendente, lo que permite lograr una mejor gestión educativa en relación al liderazgo del director”.

Ramos, Juana(2015) en su tesis: “Influencia del Liderazgo Directivo en la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel de Educación Primaria del Distrito de Paucarpata Arequipa”, menciona que al analizar y medir la variable liderazgo directivo, ha determinado que “existen muchas deferencias en los tipos y estilos de liderazgo que imprimen los Directores de las diferentes instituciones educativas; situación que denota la falta de liderazgo directivo la que tiende a conducir de mejor forma la institución. La variable dependiente: gestión educacional, al ser analizada, ponderada, y medida se ha determinado que, los indicadores de la gestión institucional, administrativa y pedagógica, percibido por los directivos respecto del liderazgo directivo, también es deficiente”.

Ramos busca una explicación a esta situación indicando que, los docentes son totalmente diferentes, en cuanto a niveles sociales y académicos, que las deficiencias en la dirección y conducción de las IE se dan por la falta de responsabilidad e incumplimiento al rol directivo y finalmente porque las relaciones sociales o clima institucional están deterioradas por diversos factores

políticos y sociales.

Regionales

Rincón (2005) en su investigación quiso establecer la relación entre el estilo de liderazgo de un director y el desempeño de los profesores del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas, indicando entre sus conclusiones: “Los datos relacionados al desempeño de los docentes permiten concluir que en la mayoría de las instituciones educativas del valle del Chumbao existe un bajo nivel del desempeño docente por cuanto está afectado por el estilo de liderazgo de los directores... Esto nos permite mencionar que el estilo de liderazgo adecuado del director puede incrementar el desempeño de los docentes es el estilo democrático y situacional del director que motiva a los docentes y prioriza el aspecto académico y la formación integral de los educandos... Si el clima institucional es inapropiado, las relaciones humanas entre sus miembros se rompen, debilitando la integración y una buena organización que les permite mejorar la calidad educativa”. (p. 84-85).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo

Tener una sola definición sobre este el tema se hace difícil, puesto que varios autores lo han trabajado, entre ellos: El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación; IIPE, UNESCO, (2003) menciona “El liderazgo puede definirse como el conjunto de procesos que orienta a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional, primordialmente por medios no coercitivos”, se refiere a la capacidad de dirigir a las demás personas para encaminarlos a trabajar en equipo con una misma dirección y de forma voluntaria.

García (2014) indica que el liderazgo se refiere al patrón de conducta de un líder, según cómo lo perciben los demás. “El liderazgo directivo es la forma cómo el directivo de una institución educativa cumple la función de conducir, guiar y dirigir a los maestros en base a la fuerza de las ideas, del carácter, del talento, la voluntad y la habilidad administrativa hacia el logro de los objetivos institucionales

preestablecidos”. Siendo así entendemos que el liderazgo es la forma individual de actuar de un líder, según su forma de entender y manejar las relaciones sociales, sus valores y principios éticos.

Parras (2011) menciona que el liderazgo “es una serie de comportamientos, relativamente duraderos en la forma de dirigir del gerente y que los estilos de liderazgo nos muestran una serie de patrones comunes de comportamiento, pero la actuación de los líderes puede variar en forma considerable de una situación a otra”.

1.3.2. Estilos de liderazgo:

En el libro “El Líder resonante”, de Goleman, Boyatzis y McKee indican que existe diversa formas de dirigir personas, según las experiencias, formación académica y el contexto donde se desenvuelve, por ello nos hablan de seis estilos de liderazgo. “Es importante que el líder descubra su estilo, lo conozca, lo depure y comprenda, ya que afectará a los miembros del grupo o seguidores. Y será su liderazgo el estímulo que mueva a cada uno ante diferentes circunstancias”. Cuando alguien asume el rol de líder dentro de una institución, su estilo dependerá de cómo maneje sus habilidades técnicas, humanas y conceptuales.

Liderazgo autoritario.

Este estilo es considerado como uno de los menos indicados, pues es un estilo que destruye la motivación en poco tiempo. Es un estilo que se debe utilizar en situaciones críticas. Aquellos que lo usan de forma continua van perdiendo colaboradores comprometidos con su equipo y sólo permanecen las personas que no tienen otra salida que quedarse, el talento que existiera fuga. Un estilo de liderazgo autoritario es cuando un líder dicta las políticas y los procedimientos, decide qué objetivos se quieren alcanzar, dirige y controla todas las actividades sin ningún tipo de participación de los subordinados, es decir el líder fija las directrices sin participación del grupo.

En una Institución Educativa hoy por hoy este estilo es el menos aprobado y recomendado definitivamente, pues debilita las relaciones de los integrantes de la

comunidad educativa, se pierde la comunicación, la confianza y el clima institucional se deteriora, trayendo consigo una falta de coordinación, poca colaboración o identificación de los docentes, desconfianza y rompimiento total o parcial de las relaciones que redundan más adelante en la poca calidad educativa o atención inadecuada a los estudiantes; sin embargo aún se encuentran directores con este estilo de liderazgo, quienes poco a poco van perdiendo terreno en su autoridad y manejo de una Institución Educativa. Existen aún Directores que ordenan y esperan que sólo se cumplan sus órdenes sin importarles usar dádivas o represiones para asegurar la obediencia.

Si bien este estilo pareciera funcionar bien, pues se cumplen los objetivos a corto plazo, se trabaja bajo presión, se supervisa constantemente el trabajo, pero hay algo que no se tiene en cuenta, que los trabajadores no tienen motivación alguna, se sienten infravalorados, terminan marchándose de la empresa pues no se toma en cuenta su opinión, su creatividad, sólo se preocupan por trabajar y cumplir con lo mínimo y todo ello trae consigo el resquebrajamiento de la relación entre líder y colaboradores, se pierde la comunicación, se crea un clima de miedo y desconfianza.

Liderazgo democrático.

Este tipo de líder deja en el equipo la capacidad de decidir. El liderazgo democrático es aquel que permite la participación de la todos, dejando que los empleados determinen sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones. Los trabajadores opinan, no sólo reciben órdenes y se siente motivados a participar en la mejora de la empresa.

Los trabajadores forman parte de las decisiones de la empresa, y por tanto se integran mucho mejor en ella y experimentan una mayor motivación. Las decisiones son compartidas entre los altos mandos y los trabajadores sin que la palabra de unos valga más que la de otros.

En una Institución Educativa el Director líder con este estilo fomenta la participación de los docentes en las decisiones, permite las sugerencias, la

comunicación se hace más fluida y cuando hay que tomar una decisión el director consulta y así se convierte en algo compartido.

Este tipo de liderazgo es el más aprobado por los subordinados, pues les permite mayor participación en la mejora, hay compromiso en la empresa y el grupo, se sienten más a gusto con su trabajo, se crean mayores vínculos corporativos, no hay competencia entre ellos sino lucha por llegar a los mismos objetivos, el líder no es imprescindible pues todos pueden asumir ese rol pues están preparados.

Aunque tiene ciertas desventajas pues el trabajo se hace lento porque requiere de muchas reuniones y acuerdos, no es fácil tener a todos contentos, se deposita demasiada confianza en el grupo y en ocasiones esto puede ser un error, no todos los trabajadores son comunicativos, si el líder maneja sólo este liderazgo puede fracasar.

Liderazgo afiliativo

Este estilo de liderazgo se basa en los sentimientos y emociones de las personas restando importancia a las tareas y los objetivos. Se utiliza cuando se intenta fomentar la armonía del equipo, subir la moral, mejorar la comunicación o crear más confianza. El líder genera vínculos afectivos y crea armonía entre los miembros del grupo, lo cual genera una fuerte lealtad, crea motivación y facilita la comunicación por ende mejora el clima institucional y ambiente de trabajo. Este estilo deja libertad a los trabajadores para que realicen su trabajo.

Vargas (2010) “El liderazgo afiliativo ilustra a la perfección la competencia de la colaboración. Este tipo de líderes están fundamentalmente interesados en alentar la armonía y promover la amistad, estableciendo relaciones personales con sus docentes.” De acuerdo a esto un líder es el que se gana la confianza de su equipo y trata de fomentar la buena convivencia en la institución, aumenta la armonía del grupo, eleva la moral, mejora la comunicación y busca el bien común.

Un director con este estilo de liderazgo procura mantener a los docentes contentos, creando fuertes lazos de armonía entre ellos y luego aprovechar los beneficios de éste para una firme lealtad y una segura y positiva comunicación y

confianza uno a otro, permitiendo la innovación constante y la toma de riesgos en conjunto. La flexibilidad es una característica de este estilo, el líder afiliativo, es aquél que propone más no impone las formas de cómo debe efectuarse el trabajo, respetando sus opiniones en la forma en que piensan qué es más efectivo.

Liderazgo coaching

El director líder coach es la persona que consigue que sus trabajadores mejoren por sí mismos, ayuda a sus docentes a determinar los objetivos a largo plazo y crean un plan para alcanzarlos, dándoles muy claramente sus distintas responsabilidades bajo común acuerdo, previo reconocimiento mutuo de las debilidades y fortalezas de cada uno brindándoles formación y capacitación. Es uno de los más efectivos estilos de dirección de personas.

El estilo coaching funciona bien en muchas situaciones de dirección institucional, donde los trabajadores estén predispuestos a trabajar con un mismo objetivo, cuando los docentes aceptan o reconocen sus debilidades y les gustaría mejorar su performance, mostrando su adaptación al cambio en su forma de pensar y actuar, fracasará si el líder carece de la capacidad de ayudar y animar al docente a trabajar en su propia mejora.

Liderazgo visionario:

El liderazgo visionario es aquel capaz de anticiparse a los hechos creando metas realistas que se pueden conseguir; anticiparse no sólo a los acontecimientos, sino también a los posibles problemas y poder luchar contra ellos o combatirlos antes de que existan y detectar oportunidades antes que los demás y así ganar ventaja competitiva. El líder también debe ser creíble, debe inspirar confianza en los demás, para ello debe ser una persona con integridad, compromiso y ser capaz de cumplir sus promesas.

Según Prieto (2010) el liderazgo visionario se basa en “la capacidad de crear y articular una visión realista, creíble y atractiva del futuro para una organización o unidad organizacional que traspone las fronteras del presente y lo mejora... en

efecto enciende el futuro al poner en juego las habilidades, talentos y recursos para que ocurra”.

Continúa Prieto mencionando que el liderazgo visionario es planteada y propuesta por muchos escritores, Por ejemplo: "La organización del siglo XXI demanda virtualmente el liderazgo visionario. No puede funcionar sin él, pues una organización dominada por el cambio tecnológico acelerado, con un personal diverso, una mezcla multicultural de los trabajadores altamente inteligentes, que enfrenta la complejidad global, un vasto calidoscopio de necesidades de clientes individuales y las incesantes demandas de múltiples constituyentes, simplemente se autodestruiría si no contara con un sentido común de la dirección.”

García (2014) “El liderazgo visionario es la capacidad de crear y articular una visión realista, atractiva y creíble del futuro de la organización que crece y mejora a partir del presente”. El líder visionario es aquél que se proyecta con metas a largo plazo, se adelanta a los acontecimientos, se anticipa a los problemas y detecta las oportunidades antes que los demás, no se conforma con lo que tiene, es creativo, es una persona de acción que va adelante del grupo, que se fija unos objetivos exigentes y lucha por alcanzarlos sin rendirse, siendo persistente en ello, éstos serán la clave de su éxito para lograr que la visión se materialice.

Un líder visionario ayuda a las personas a desarrollar sus propios talentos, inspira a su equipo a estar motivados, comprometidos y potencien su creatividad, conoce y ayuda a desarrollar las competencias y capacidades de los miembros de su equipo, transmite sus emociones al equipo haciéndolo más compacto e insta a sus integrantes a que desde su puesto ayude en la mejora de la empresa aprovechando el potencial de cada uno y dando al máximo de sí, de hecho esto se logra cuando el líder es aceptado y maneja bien el grupo.

Para Goleman, D. & Et. Al. (2007) “el modo en que el líder gestiona y canaliza las emociones para que un determinado grupo alcance sus objetivos depende de su grado de inteligencia emocional”. Siendo así los líderes emocionalmente inteligentes despiertan de manera natural la pasión y el entusiasmo en todo el

grupo. De acuerdo a la propuesta de los seis estilos de liderazgo, cuatro son resonantes (aquel que genera emociones positivas en sus subordinados) y los otros pertenecen al estilo disonante (generan emociones adversas en el personal)

1.3.3. Relación entre Liderazgo y Calidad Educativa

Álvarez, (2010) Manifiesta que “mantener una buena imagen del líder no sólo tiene que cumplir las tareas inherentes, sino también desarrollar sus virtudes para contribuir eficazmente a mejorar los procesos educativos, es decir alcanzar la calidad educativa”.

El líder que busca calidad educativa basa su trabajo y metas en el estudiante, núcleo central de todo el proceso educativo; en el trabajo eficiente y mejora continua de los docentes y en el liderazgo efectivo para que el proceso de enseñanza aprendizaje centre su atención en el alumno adaptándose a sus necesidades y características propias.

1.3.4. El Director como Líder

Según Álvarez, (2008) “El director consigue que el sistema funcione correctamente desde el punto de vista formal, liderando con capacidad y eficiencia. Es la persona que afronta la Complejidad de la gestión mediante la coordinación, de los individuos y de los recursos: Tiempo y materiales, el establecimiento de los objetivos la planeación y consecución de los mismos, el control en la realización de las tareas, la supervisión de la puesta en práctica de las decisiones tomadas y la resolución de problemas, en el líder ponen la mirada todos los que convergen a su alrededor”.

Asimismo, Chiavenato, (2006) afirma que “el director posee un liderazgo con conocimiento y capacidad, ejerce su administración de manera adecuada y desarrolla competencias para aprovechar el acceso a la práctica de las destrezas y habilidades de su potencial que es el liderazgo”. Indica que el director debe ser eficaz en todas las responsabilidades que le competen o en situaciones donde debe ejercer su liderazgo, no ser sólo teórico sino mostralo en la práctica.

Para Bateman, (2008) “En las instituciones educativas existe la figura de un director educativo persona elemental en el ámbito educativo quien debe desarrollar acertadamente su liderazgo, indica que se pretende el ofrecimiento de fines y planes de trabajo, tácticas manejables, conformación de grupos de trabajo, darle seguimiento a todo el proceso y poseer buena comunicación con todos los implicados, es preciso también proponer mejoras en el ámbito laboral”, ésta son labores importantes, para un director líder, en su desempeño en la labor administrativa, como son la planificación, organización, dirección, control y ejecución de actividades en busca de la calidad educativa.

1.3.5. Rol del director

El director es la persona que conduce a gestión escolar buscando la mejora continua de la calidad educativa, objetivo que puede lograrse propiciando condiciones para la apropiación y comprensión de los conocimientos en los estudiantes e incluyendo a la comunidad educativa en este proceso.

El Ministerio de Educación (2014) indica que “al director le es delegada una autoridad formal que debe ejercer a nivel local, representando al MINEDU ante los demás miembros de la comunidad educativa, comunidad local, departamental y nacional”,

“El trabajo de los directores no es nada sencillo. El problema principal al que se enfrentan no es solo que sus funciones han ido cambiando a lo largo de los últimos años, sino que, además, se han ido acumulando unas sobre otras. El Director debe aprender nuevas estrategias derivadas de las demandas más recientes sobre la escuela, pero tiene que continuar haciendo frente a las tareas habituales para garantizar el funcionamiento de los centros. Posiblemente lo que mejor define en la actualidad la figura del Director es que se encuentra en el centro de las tensiones y conflictos que se producen en la escuela y sobre la escuela...las tensiones más importantes que afectan al Director pueden resumirse en las cuatro siguientes: entre el individuo y la organización, entre las demandas de estabilidad y de cambio, entre las funciones de gestión y de instrucción, y entre la autonomía y la rendición de cuentas”.

El director es aquél que reflexiona junto con sus docentes sobre las actividades a desarrollarse en el ámbito educativo; monitoreando el trabajo de los estudiantes y

maestros, para sugerir alternativas de mejora de los aprendizajes; generando espacios de reflexión y seguimiento a la gestión escolar. Es función prioritaria de un Director el buscar el camino que debe seguir la institución y cuáles son los objetivos que se está proponiendo en función de los objetivos nacionales emanados del MINEDU, vela además por el buen clima institucional, estar atento a detectar posibles nudos y conflictos y resolverlos adecuadamente asegurando así el buen funcionamiento de su Institución Educativa.

1.3.6. Dimensiones del liderazgo

En este estudio, de entre tantas dimensiones se toman en cuenta las dimensiones del liderazgo transformacional que posee el actual director.

Dimensión motivación intelectual

Bass (1998), manifestó que: “los líderes transformacionales estimulan el esfuerzo de sus seguidores para ser más creativos e innovadores, ayudándolos a cuestionar supuestos, replanteando problemas y aproximando viejas situaciones con nuevas perspectivas”. Siendo así el líder es quien estimula a sus colaboradores a ser más creativos, renovándose y preparándose para nuevos retos, alentándolos a buscar nuevas formas de hacer las cosas en beneficio de la empresa.

Para Goleman (2000) “la inteligencia es la capacidad de los seres humanos de poder procesar la información proveniente del medio, así como también de recogerla del exterior. La inteligencia es algo que depende de las estructuras internas del cerebro y de su interrelación con el mundo exterior”.

Un líder debe tener la capacidad suficiente de seleccionar la alternativa más conveniente para la resolución de un problema y de tomar la mejor decisión entre las diversas posibilidades que se le presentan. El estímulo intelectual lleva al líder a empoderar a otros para enfrentar sus problemas y mejorar sus propias habilidades.

Dimensión motivación inspiracional

El líder debe estar siempre motivado y tener la habilidad de motivar a la gente de su entorno para alcanzar un mayor desempeño, ya que es bueno para lograr esfuerzos extras y ayuda a sus seguidores a descubrir y mejorar las habilidades que poseen. El líder crea esa predisposición para el cambio y alienta a un sinfín de metas.

Bass, citado por Bernal (1998) e relación a esta dimensión precisó que: “Es un compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y arrastrar a los demás... el líder educativo deberá aumentar el optimismo de lograr el entusiasmo y una mayor inclusión en el logro de los objetivos de la institución. En este sentido, el jefe deberá diagnosticar las necesidades individuales de los miembros del personal y atenderlas individualmente” (p. 43).

Un líder con una clara motivación inspiradora, tiene la capacidad de hacer que sus seguidores tengan la misma visión y pasión por lograr los objetivos en común con mayor proactividad y comprometidos con la institución.

La motivación inspiracional está vinculada con la “entrega de significados y desafíos a los colaboradores por parte del líder”. Así, para ser capaz de ejercer este elemento esencial del liderazgo es necesario que seamos capaces de involucrar y comprometer a los trabajadores con una visión compartida, a través de la comunicación e inyección de entusiasmo, optimismo, espíritu de equipo y expectativas en la plantilla. Resumiendo, en todas las instituciones educativas los miembros de la comunidad deben ser más comunicativos y participar en todo para bien de la institución.

Si analizamos para qué sirve esta motivación inspiracional, siguiendo con las investigaciones de Bass, esta habilidad para despertar la pasión de los colaboradores contribuye en los siguientes aspectos:

- Mejora los niveles de optimismo del personal
- Aumenta la colaboración entre los empleados.
- Incrementa los niveles de desempeño.
- Impulsa la autoconfianza de los trabajadores.

Refuerza la determinación de los equipos en relación con las metas.

Aporta sentido a las misiones.

Permite alcanzar metas más ambiciosas.

Dimensión desarrollo personal

“Es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano.” Brito Challa, 1992. (Pág. 112)

El desarrollo personal de sí mismo, incluye el conocerse uno mismo, tener autoestima, saber manejar sus emociones y mostrar eficacia, los que conlleva al bienestar personal, familiar, laboral y social, y así ser líderes en este siglo.

Bass (1998) manifestó que: “Los seguidores quienes ejercen su rol de liderar dentro de la educación deben aplicar este tipo de liderazgo, en el sentido de tener en cuenta aquellas conductas que caracterizan a cada uno de estos factores” (p. 28)

Para Fischman (2005) “El líder es producto de un aprendizaje que posibilita el desarrollo del liderazgo en cualquier individuo. Esto no nos parecería absoluto, ya que no podemos negar que algunas de las cualidades del líder le sean inherentes a sus rasgos de personalidad”. (p. 42).

Dimensión influencia idealizada

Bernal (2000) expresa al respecto que es llamada también carisma:

Es la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto En tal sentido, el jefe debe transmitir entusiasmo, confianza y respeto al personal; así mismo, demostrar auto confianza, generar lealtad y compromiso, comportarse de forma honesta y coherente, ser respetado por lo que hace y producir satisfacción en los miembros del personal. Es por ello que el liderazgo carismático es una herramienta básica en los líderes que tienen una visión y misión clara; que se ganan el respeto, la

confianza y seguridad; al igual que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores. (p. 54).

Avolio (1994) también opina:

El Carisma o Influencia Idealizada, como parte importante del constructo más abarcativo de Liderazgo Transformacional, hace referencia al despliegue, por el líder, de comportamientos que resultan ser modelos de rol para sus seguidores, pudiendo demostrar consideración por las necesidades de los otros, incluso sobre sus propias necesidades, compartiendo riesgos con los seguidores, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral. El líder es respetado, admirado y tiene la confianza de quienes le siguen, siendo modelos de identificación e imitación. (p. 34).

Es esta dimensión analiza la idea que tienen del líder cada uno de los trabajadores y los efectos que esto tiene en el cumplimiento de las metas y objetivos. El alto nivel de confianza que tenga el trabajador con su líder hace que estén dispuestos a asumir riesgos y mejoras como profesionales. En esta dimensión cabe resaltar la importancia de cómo influye la actitud de los líderes en cómo los subordinados trabajan.

Se puede finalmente definir la figura del Director como líder transformacional como aquella que se centra en el capital humano (docentes, estudiantes y padres de familia), en los miembros de su organización, para conseguir el cambio que busca. Sabe que la transformación de la Institución Educativa sólo es posible a través de ellos, por eso les valora, les invita a participar y les motiva. Su actitud potencia el compromiso de los trabajadores y su inclusión en los proyectos que los asumen como propios.

1.3.7. Gestión educativa

Para Farfán, Jhony (2015) “La gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales”.

Asimismo, el autor lanza otras definiciones de Gestión educativa como un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que dá la autonomía institucional, dentro del marco de las políticas nacionales la cual responde a las expectativas en los objetivos de la institución. Gestión educativa desde lo pedagógico, es aquél que promueve el aprendizaje de los estudiantes, teniendo en cuenta que las instituciones educativas son comunidades de interaprendizaje, donde los docentes y la comunidad educativa en su conjunto tienen la responsabilidad de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, fin primordial de la educación y prepararlos integralmente para la vida. La Gestión Educativa como un conjunto de estrategias para dirigir una institución educativa de manera creativa e integral, tomar decisiones y hacer el mejor esfuerzo para mejorar la calidad educativa.

La gestión debe ser dinámica y flexible, no debe perder el horizonte ni olvidar la realidad, saber diferenciar entre el operar y el gestionar. Recordar que "la gestión puede entenderse como la aplicación del conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales".

Según Sánchez (1999, p. 43), el término gestión, significa "acción de administrar", entonces la gestión educativa "es una estrategia de impacto en la calidad de los sistemas de enseñanza, recoge la función que juega el establecimiento escolar en su conjunto y en su especificidad unitaria, local y regional para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas vigentes".

Según el MINEDU (2002, p. 34), la gestión educativa, "es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo".

La gestión de una institución abarca dimensiones que son:

La Gestión directiva institucional

“Ésta se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa. Algunas consideraciones sobre la gestión educativa y pedagógica” (Ruiz, 2012)

Su misión es orientadora y promotora del mejoramiento de la institución educativa en su conjunto engloba la gestión académica y la gestión administrativa y financiera. Esta gestión se encarga de la organización, diseño, desarrollo y evaluación de las actividades propias de la institución, en el marco de la política educativa vigente. Aquí se ejerce el liderazgo para que todos cumplan con la misión y el logro de la visión institucional en aras a la inclusión en el contexto local, regional y nacional.

La Gestión Pedagógica y Académica

Tiene como fin principal la formación de los estudiantes, la mejora de los aprendizajes y su formación integral con competencias y capacidades necesarias para su desempeño social, profesional y personal.

Respecto a la gestión pedagógica (Ruiz, 2012) menciona que “es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionado con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, y cómo lo evalúa, además, la manera de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros”.

Es responsabilidad de esta gestión la elaboración y actualización permanente de los programas curriculares; la articulación entre grados, niveles y áreas; la actualización permanente de los docentes en metodologías y estrategias de

enseñanza; la ejecución de los proyectos transversales; monitorear y mejorar la evaluación y el rendimiento de los estudiantes; trabajar para un buen clima laboral.

La Unesco (2011) menciona: “La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular, las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de los materiales y recursos didácticos” (p. 35)

La gestión pedagógica se refiere más al trabajo de gestión educativo del maestro en el aula.

La Gestión Administrativa y Financiera

En esta gestión se tiene a cargo todo el manejo de los recursos financieros, humanos y físicos, lo relacionado con los sistemas de información y registro de los estudiantes y la prestación de los servicios complementarios. Esta gestión es fundamental para la mejora en la calidad pues se necesita diseñar y ejecutar acciones que dan soporte al trabajo institucional mediante el uso efectivo de los recursos, según indican las normas para los procesos y procedimientos.

Por su parte la Unesco (2011) manifestó que:

“Incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos de tiempo, seguridad e higiene y control de la formación relacionada a todo los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de las normas y la supervisión de las funciones con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje”. (p. 35)

Para Da Silva (2012) gestión administrativa es: “un conjunto de actividades dirigido a aprovechar los recursos de manera eficiente y eficaz con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos o metas de la organización”. Una buena gestión administrativa debe ser planificada, controlada, coordinada, dinámica y participativa. Para ello debemos tener en cuenta los siguientes elementos: Planificación, organización, dirección, control.

Planificación:

Para determinar los objetivos de las actividades que van a seguirse. Para un líder directivo y sus colaboradores es importante decidir o estar identificado con los objetivos que se van a alcanzar. Y para alcanzarlos deberíamos proyectarnos el trabajo en base a las respuestas a las preguntas: ¿qué trabajo haremos? ¿Cuándo y cómo se hará? ¿Cuáles serán los componentes necesarios del trabajo, las contribuciones y cómo lograrlos?. En resumen, se formula todo un plan integrando las actividades, teniendo en cuenta la facultad de prever, de visualizar, del propósito de ver hacia delante.

Organización:

Para poder distribuir el trabajo entre los miembros del grupo y para establecer y reconocer las relaciones necesarias.

Después de prever las actividades, la dirección de éstas y las acciones futuras ya hayan sido determinadas, el paso siguiente para cumplir con el trabajo, será distribuir o señalar las actividades necesarias de trabajo entre los miembros del grupo e indicar la participación de cada miembro del grupo. Esta distribución del trabajo este guiado por la consideración de cosas tales como la naturaleza de las actividades componentes, las personas del grupo y las instalaciones físicas disponibles.

Ejecución:

Para llevar a cabo las actividades programadas en la planeación y organización, es necesario que el gerente establezca que inicien y continúen las acciones requeridas para que los miembros del grupo ejecuten la tarea. Entre las medidas comunes utilizadas por el gerente para poner el grupo en acción están dirigir, desarrollar a los gerentes, instruir, ayudar a los miembros a mejorarse lo mismo que su trabajo mediante su propia creatividad y la compensación a esto se le llama ejecución.

Control:

Siempre es conveniente comprobar o vigilar lo que se está haciendo para asegurar que lo programado se cumple y se llegue a los objetivos trazados en forma satisfactoria. Establecer un buen plan, distribuir las actividades requeridas para ese plan y la ejecución exitosa de cada uno no asegura el éxito. Pueden presentarse

discrepancias, malas interpretaciones y obstáculos inesperados y habrán de ser comunicados con rapidez al gerente para que se emprenda una acción correctiva.

De esto mencionamos que la administración es importante para el manejo de una Institución Educativa sin ella habría una gran falta de organización y no tendrían condiciones para existir y crecer.

En la práctica las 4 funciones fundamentales de la administración están entrelazadas e interrelacionadas, el desempeño de una función no termina por completo antes que se inicie la siguiente. Y por lo general no se ejecuta en una secuencia en particular, sino como parezca exigirlo la situación. Al establecer una nueva empresa el orden de las funciones será quizás como se indica en el proceso, pero en una empresa en marcha, el gerente puede encargarse del control en un momento dado y a continuación de esto ejecutar y luego planear.

La Gestión de la Comunidad

Promueve la participación de la comunidad educativa en el diseño, ejecución y evaluación de las actividades y objetivos de la escuela, que permitan una sana convivencia entre sus miembros sin tener en cuenta la procedencia, sexo, credo o raza. Esta gestión permite vincular a todos los actores (docentes, estudiantes y padres de familia), en organización de la institución para el mejoramiento del PEI, del clima institucional, planes y proyectos educativos y reflexión de los resultados.

Para la Unesco (2011)

“La institución educativa se relaciona con la comunidad educativa de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria” (p. 37)

Entendiendo como comunidad educativa al conjunto de docentes, padres de familia, estudiantes y sus aliados: Municipio, comisaria, postas médicas, etc.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y gestión educativa en los docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho?

1.4.2. Problemas específicos:

1. ¿Cuál es la relación entre motivación intelectual y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho?
2. Existe relación directa entre la motivación inspiracional y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho?
3. ¿Cuál es la relación entre desarrollo personal y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho?
4. ¿Cuál es la relación entre influencia idealizada y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho?

1.5. Justificación del problema

Esta investigación considero es pertinente, porque responde a los problemas latentes de la institución educativa, ya que es necesario un trabajo en equipo y tener ciertas habilidades y destrezas para el manejo de un grupo y el cumplimiento de los objetivos trazados, debemos tener claro que lo que afecte a uno puede llegar a influir en toda la organización, afectando a su vez a los

beneficiarios de ésta, es decir, a los estudiantes. Por lo que, esta investigación aportará algunos conocimientos acerca de las relaciones que debe haber entre liderazgo directivo y gestión educativa como eje principal de la buena marcha de una Institución.

Los contenidos analizados en esta investigación constituyen la justificación teórica, que forma parte de la gama de información que puede ser utilizado por la comunidad para entender mejor la problemática y puedan ser empleados en investigaciones futuras. La justificación de orden práctico es cuando vemos que esta teoría se aplica al campo práctico en la institución educativa con la finalidad de mejorar el clima laboral, la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes y mejore el liderazgo directivo que redundará en una buena gestión educativa, en aras del crecimiento y desarrollo de la institución. La investigación se justifica por el impacto final que genere en la actitud de los directivos, docentes y estudiantes para una calidad educativa.

El estudio es relevante puesto que la Institución Educativa presenta claramente problemas de gestión en el logro de resultados a nivel de liderazgo y clima institucional. La ejecución y difusión de los resultados obtenidos en el presente estudio, tendrán un alcance representativo para rediseñar estrategias que optimicen los niveles de calidad educativa toda institución educativa.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión educativa en los docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho, 2018.

1.6.2. Hipótesis secundarias

1. Existe relación directa entre la motivación intelectual y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho, 2018.

2. Existe relación directa entre la motivación inspiracional y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho, 2018.
3. Existe relación directa entre desarrollo personal y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho, 2018.
4. Existe relación directa entre la influencia idealizada y el clima institucional en docentes de la institución educativa “San Juan de la Frontera” – Huanta, 2016

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre motivación intelectual y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho, 2018.
2. Determinar la relación que existe entre motivación inspiracional y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho, 2018.
3. Determinar la relación que existe relación entre desarrollo personal y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho, 2018.

4. Determinar la relación que hay entre influencia idealizada y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho, 2018.

II METODO

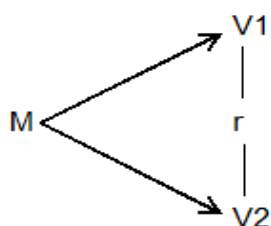
2.1. Diseño de investigación

Hernández, F & B(2010) mencionan que: “los diseños son aquellas representaciones esquemáticas de un plan, una estructura que no solo corresponde a las preguntas de investigación, si no también determina el tipo de variables y la forma en que deben ser controladas, manipuladas, observadas y medidas”

Según este planteamiento esta investigación se basará en un diseño de tipo no experimental, transversal y correlacional.

No experimental, ya que durante el estudio de las variables liderazgo directivo y gestión educativa, éstas no serán manipuladas ni modificadas con el fin de modificar su naturaleza o comportamiento. Es transversal, puesto que la medición a las variables liderazgo directivo y gestión educativa se realizó en un mismo momento y contexto, es decir que se medirá el comportamiento de las variables durante el año 2018. Y es correlacional, ya que se buscó establecer la relación entre ambas variables, determinando el tipo de relación que hay y el nivel de significancia que existe en ello.

De esta descripción realizada podemos resumir el diseño de investigación en el diagrama:



En donde:

M = muestra de estudio

V1 = liderazgo directivo

V2 = gestión educativa

r = Coeficiente de correlación.

2.2. Variables, operacionalización.

Entendiendo la variable como en qué cantidad está presente dicha característica en uno y otro miembro de la población, las variables que incluimos a esta investigación son:

Variable liderazgo directivo:

“Es el ejercicio de la actividad efectiva en transformar y desarrollar a los subordinados y los eleva a niveles más altos del ser, dar y necesitar” (Bernal, 2001). Con la finalidad de lograr un cambio gran cambio en la forma de pensar de los docentes y sean transformadores de ello, lo cual medimos a través de un cuestionario en sus 4 dimensiones.

Variable gestión educativa.

MINEDU (2015) refiere: “es la función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo” (p. 32)

Operacionalización

Tabla : Operacionalización: de la variable liderazgo directivo. *AGREGAR DEF, OPERACIONAL EN EL CUADRO.*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
LIDERAZGO DIRECTIVO	“Aprender a ejercer influencia idealizada, generar motivación inspiradora, lograr estimulación intelectual y prestar atención	Aprender a ejercer influencia idealizada, generar motivación inspiradora, lograr estimulación intelectual y prestar atención individualizada	Estimulo intelectual	toma las mejores decisiones	CUESTIONARIO Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Genera ideas innovadoras	
				Busca actualización y especialización	
				propicia la creatividad	
			Motivación inspiracional	Realiza con optimismo las actividades	

	individualizada"	(Bernal, 2001).		Hay coherencia en sus actos	
				Valora la creatividad de cada uno	
				Promueve el trabajo en equipo	
			Desarrollo personal	Es claro en sus propuestas de cambio	
				Demuestra empatía con su entorno	
				Se interesa por el desarrollo de la institución	
				Demuestra interés por la mejora de los aprendizajes	
			Influencia Idealizada	Tiene un buen sentido del humor	
				sabe manejar sus emociones	
				Se siente satisfecho por sus logros.	
				Muestra tolerancia al tomar decisiones	

Tabla : Operacionalización de la variable gestión educativa

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
GESTION EDUCATIVA	"La gestión educativa es un proceso orientado al Fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones , que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de	Estrategia de impacto en la calidad de los sistemas de enseñanza, recoge la función que juega el establecimiento escolar en su conjunto y en su especificidad unitaria, local y regional para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas vigentes, que se mide en sus	Planificación	Planificación de los documentos de gestión	CUESTIONARIO Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

	responder a las necesidades educativas locales, regionales". (MINEDU, 2009)	dimensiones: planificación, organización, dirección y control			
		Organización	Organización de los recursos materiales		
			Organización de los recursos humanos		
			Organización de los recursos financieros		
		Dirección	Realizar acciones de representación de la I.E		
			Tener la capacidad de tomar decisiones		
		Control	Nivel de Supervisión		
			Grado de control y comparación de logro de objetivos		

2.3. Población y muestra

Población

Ñaupas (2011) dice: “la población es el conjunto de individuos, personas o instituciones que son motivo de investigación”.

Según esta aseveración, se ha considerado como población de estudio a 87 docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

Tabla :

Distribución poblacional de los docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

INSTITUCION EDUCATIVA	DOCENTES	
	H	M
CANTIDAD	38	49
TOTAL	87	

La población es de tipo finita, para este estudio los individuos que forman parte de la población total es de 87 docentes de la I.E. “Nuestra Señora de las Mercedes de Ayacucho”.

Muestra

Para Ñaupas y Mejía (2011): “la muestra es el subconjunto o parte del universo o población seleccionada por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad de la población”. La muestra es de 30 docentes que serán incluidos en la medición de las variables: liderazgo directivo y gestión educativa y por tanto, resulta ser una muestra de tipo censal.

INSTITUCION EDUCATIVA	DOCENTES	
	H	M
CANTIDAD	13	17
TOTAL	30	

Muestreo.

Los sujetos de la población fueron tomados al azar, considerando como criterio de inclusión el laborar en la I. E. “Nuestra Señora de las Mercedes”, sin tener en cuenta el género, su condición laboral: nombrado o contratado, sin considerar tampoco su condición económica y situación social, es decir se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Validez y confiabilidad

Técnica

Entendiendo ésta como un procedimiento o conjunto de reglas, normas o protocolos que tiene como objetivo obtener un resultado determinado y efectivo, esto en el campo de las ciencias, de la tecnología, del arte, del deporte, de la educación o en cualquier otra actividad. En el ámbito de la investigación la técnica es un conjunto de herramientas y procedimientos para recoger, generar, analizar y presentar una información

Teniendo en cuenta estas ideas, para recopilar las opiniones sobre el liderazgo directivo así como sobre la gestión educativa de los trabajadores de la I.E. “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho, se ha utilizado la técnica de encuesta directa.

Instrumento

Universidad Cesar Vallejo (2013) “Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas”. (p. 39)

Un instrumento de investigación es pues la herramienta utilizada por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada y poder resolver el problema de la investigación.

En este estudio por la naturaleza de las variables y las características de los sujetos de la muestra se eligió como instrumento de recolección de datos el cuestionario.

Para esta investigación que se elaboraron 2 cuestionarios, cada uno con ítems que miden las variables liderazgo directivo y gestión educativa, ambas dirigidas a docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

Ficha técnica

INSTRUMENTO	CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO
Autor	Aurelia Chavez Rojas
Año	Universidad César Vallejo. 2016
Adecuación	Marleny Giovana Pretell Enciso. Universidad César Vallejo. 2018
Objetivo	Conocer la relación que existe entre Liderazgo Directivo y Gestión Educativa
Dimensiones	La variable liderazgo directivo se disgrega en las siguientes dimensiones: Motivación intelectual, Motivación inspiracional, Desarrollo personal, Influencia Idealizada
Administración	Individual
Duración	Para la solución del formato se requiere de 10 a 15 minutos de tiempo.
Validez	La validez del instrumento es mediante el procesamiento estadístico.
Índice de fiabilidad	Se halló mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach cuya consistencia interna equivale a Alfa = ,931
Escala de medición	Ordinal: 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre
Re codificación	1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno

INSTRUMENTO	CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA
Autor	Aurelia Chavez Rojas
Año	Universidad César Vallejo. 2016
Adecuación	Marleny Giovana Pretell Enciso. Universidad César Vallejo. 2018
Objetivo	Conocer la relación que existe entre Liderazgo Directivo y Gestión Educativa
Dimensiones	La variable gestión educativa se disgrega en las siguientes dimensiones: planificación, organización, dirección y control
Administración	Individual
Duración	Para la solución del formato se requiere de 10 a 15 minutos de tiempo.
Validez	La validez del instrumento es mediante el procesamiento estadístico.
Índice de fiabilidad	Se halló mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach cuya consistencia equivale a Alfa = ,897
Escala de medición	Ordinal 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 4 = siempre
Re codificación	1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno

Validez y confiabilidad

Validez

La validez del instrumento fue sometido a la técnica de la validez estadística en la que se validará la instrumentación ítems por ítems.

Confiabilidad

Para determinar la fiabilidad del instrumento, esta fue aplicada en prueba piloto a un grupo de 30 profesores posterior a este hecho los resultados fueron procesados mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach, cuyo resultado se presenta a continuación.

Prueba de confiabilidad de los cuestionarios

LIDERAZGO DIRECTIVO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

GESTIÓN EDUCATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	32

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	32

Los resultados que se presentan a continuación muestran un resultado equivalente a 0,931 y 0,897 lo que evidencia que los instrumentos son altamente confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

Con la finalidad de realizar el análisis estadístico se acudirá al uso del paquete estadístico SPSS versión 24. Asimismo, los datos desde un punto de vista descriptivo se presentarán en tablas porcentuales. Por otro lado, para hallar la prueba de hipótesis se acudirá a la prueba de normalidad, el que facilitará la determinación del estadígrafo correspondiente.

Así también se utilizó la estadística inferencial, apoyada en la prueba de hipótesis. La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en 30 muestras con 32 ítems para la variable liderazgo directivo y para la variable gestión educativa con 20 ítems en sus diferentes dimensiones, estadísticamente la determinación de una prueba no paramétrica en investigaciones relacionales, asimismo los instrumentos de las variables son de tipo ordinal con escalas iguales, por ello el procedimiento estadístico corresponde al estadístico Tau b de Kendall para la correspondiente prueba de hipótesis, en razón de que el objetivo de investigación es medir la relación entre las variables de estudio.

Así mismo, cabe resaltar que, se utilizaron algunos programas informáticos para el procesamiento de los datos; tales como el SPSS 21, Microsoft Excel 2010 y Microsoft Word 2010, pues la idea es transmitir el mensaje en forma rápida, precisa y comprensiva.

2.6 Aspectos éticos

En la redacción, por aspectos éticos, se utilizará las normas APA con la finalidad de respetar el derecho de autoría. De igual modo se presentará la solicitud correspondiente a la dirección de la institución para la autorización del desarrollo de la investigación.

Los resultados presentados en esta investigación se ajustan a la realidad, pues estos no han sido alterados ni modificados.

Así mismo, los instrumentos no son copias, más bien estos han sido adaptados a la necesidad del estudio y del investigador. De otro lado, las conclusiones emitidas se sustentan en los resultados obtenidos en cada una de las pruebas, mas no en pareceres del investigador.

III RESULTADOS

3.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla 1

Nivel de liderazgo directivo en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Ayacucho, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	13	43,3
Bueno	17	56,7
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento de medición

Elaboración: Propia

El resultado mostrado en la tabla N° 01, permite observar que del 100% (30) de profesores, el porcentaje mayoritario que equivale al 56,7% (17) de profesores mencionan que hay un nivel bueno de liderazgo directivo en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Ayacucho, 2018.

Tabla 2

Nivel de motivación intelectual en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Ayacucho, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	20	66,7
Bueno	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento de medición

Elaboración: Propia

La tabla N° 02 permite observar que el 100% (30) trabajadores, el porcentaje mayoritario equivale al 66,7% (20) de profesores señalan que hay un nivel regular de motivación intelectual del liderazgo directivo en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Ayacucho, 2018.

Tabla 3

Nivel de motivación inspiracional en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Ayacucho, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	3,3
Regular	12	40,0
Bueno	17	56,7
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento de medición

Elaboración: Propia

En la tabla N° 03 se visualiza que el 100% (30) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivale al 56,7% (17) de profesores señalan que hay un nivel bueno de motivación intelectual del liderazgo directivo en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Ayacucho, 2018.

Tabla 4

Nivel de desarrollo personal en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Ayacucho, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	3,3
Regular	16	53,3
Bueno	13	43,3
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento de medición

Elaboración: Propia

En la tabla N° 04, se permite visualizar que el 100% (30) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivale al 53,3%(16) de profesores que indican un nivel regular de desarrollo personal del liderazgo directivo en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Ayacucho, 2018.

Tabla 5

Nivel de influencia idealizada en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Ayacucho, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	18	60,0
Bueno	12	40,0

Total	30	100,0
-------	----	-------

Fuente: Instrumento de medición
Elaboración: Propia

El resultado mostrado en la tabla N° 05, permite observar que el 100% (30) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivale al 60,0% (18) de profesores muestran que existe un nivel regular de influencia idealizada del liderazgo directivo en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Ayacucho, 2018.

Tabla 6

Nivel de gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Ayacucho, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	9	30,0
Buena	21	70,0
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento de medición
Elaboración: Propia

El resultado mostrado en la tabla N° 06, permite observar que el 100% (30) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivale al 70,0% (21) de profesores manifiestan que hay un nivel buena de gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Ayacucho, 2018.

3.2. RESULTADOS A NIVEL INFERENCIAL

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad de las variables liderazgo directivo, con sus dimensiones y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Ayacucho, 2018.

Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO_DIRECTIVO	,632	30	,000
MOTIVACIÓN INTELECTUAL	,597	30	,000
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	,700	30	,000
DESARROLLO PERSONAL	,720	30	,000
INFLUENCIA IDEALIZACION	,624	30	,000
GESTIÓN_EDUCATIVA	,577	30	,000

La tabla 7 registra que la sig (α) = 0.000 por lo que podemos afirmar que los datos no configuran distribución normal.

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en 30 muestras con 32 ítems para la variable liderazgo directivo y para la variable gestión educativa con 20 ítems en sus diferentes dimensiones, nos arrojó como resultados los significados bilaterales menores a 0,05, esto significa estadísticamente la determinación de una prueba no paramétrica en investigaciones relacionales, asimismo los instrumentos de las variables son de tipo ordinal con escalas iguales, por ello el procedimiento estadístico corresponde al estadístico Tau b de Kendall para la correspondiente prueba de hipótesis, en razón de que el objetivo de investigación es medir la relación entre las variables de estudio.

3.2.2.1. TABLAS CRUZADAS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 8

Tabla de contraste entre las variables de liderazgo directivo y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

		GESTIÓN EDUCATIVA			
			Regular	Buena	Total
LIDERAZGO DIRECTIVO	Regular	Recuento	7	6	13
		% del total	23,3%	20,0%	43,3%
	Bueno	Recuento	2	15	17
		% del total	6,7%	50,0%	56,7%
Total		Recuento	9	21	30
		% del total	30,0%	70,0%	100,0%

Fuente: Instrumento de medición

Elaboración: Propia

En la tabla de contraste N° 08, permite observar que el 56,7% (17) trabajadores opinan que el liderazgo directivo es bueno; mientras que el 70,0% (21) encuestados manifiestan que la gestión educativa es buena en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

Prueba de hipótesis general

a) Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 9

Tabla de correlación entre las variables de liderazgo directivo y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

		LIDERAZGO DIRECTIVO	GESTIÓN EDUCATIVA
tau_b de Kendall	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,668**
		N	,000
			30
	GESTIÓN EDUCATIVA	Coeficiente de correlación	,568**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,000	.
		30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

EL valor de $T_b = 0,668$, lo que indica que existe relación directa buena entre las variables contrastadas, mientras que el valor de la significancia bilateral es 0,000 menor a 0,05 lo que permite asumir la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, podemos afirmar que, existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho, 2018.

3.2.2.1. TABLAS CRUZADAS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Tabla 10

Tabla de contraste entre la dimensión motivación intelectual y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

VALOR_INTELLECTUAL*VALOR_GESTIÓN_EDUCATIVA tabulación cruzada

		GESTIÓN EDUCATIVA			
		Regular	Buena	Total	
MOTIVACIÓN INTELLECTUAL	Regular	Recuento	8	12	20
		% del total	26,7%	40,0%	66,7%
	Buena	Recuento	1	9	10
		% del total	3,3%	30,0%	33,3%
Total		Recuento	9	21	30
		% del total	30,0%	70,0%	100,0%

Fuente: Instrumento de medición

Elaboración: Propia

Los resultados mostrados en la tabla de contraste N° 10, permite observar que el 66,7% (20) trabajadores opinan que la motivación intelectual es regular; mientras que el 70,0% (21) encuestados manifiestan que la gestión educativa es buena en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

Prueba de hipótesis específica 1

a) Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre la motivación intelectual y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho

Ha: Existe relación entre la motivación intelectual y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 11

Tabla de correlación entre la dimensión motivación intelectual y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

			MOTIVACION INTELECTUAL	GESTIÓN EDUCATIVA
tau_b de Kendall	MOTIVACION INTELECTUAL	Coefficiente de correlación	1,000	,437*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	30	30
	GESTIÓN EDUCATIVA	Coefficiente de correlación	,337*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

EL valor de $T_b = ,437$ lo que indica que existe relación directa moderada entre la dimensión y la variable contrastada, mientras que el valor de la significancia bilateral es 0,013 menor a 0,05 lo que permite asumir la hipótesis alterna y se rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, podemos afirmar que, existe relación entre la dimensión de motivación intelectual y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

3.2.2.1. TABLAS CRUZADAS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Tabla 12

Tabla de contraste entre la dimensión motivación intelectual y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

			GESTIÓN EDUCATIVA		
			Regular	Buena	Total
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Malo	Recuento	1	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	3,3%
	Regular	Recuento	6	6	12
		% del total	20,0%	20,0%	40,0%
Bueno	Recuento	2	15	17	
	% del total	6,7%	50,0%	56,7%	
Total	Recuento	9	21	30	
	% del total	30,0%	70,0%	100,0%	

Fuente: Instrumento de medición

Elaboración: Propia

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla de contraste N° 12, permite observar que el 56,7% (17) trabajadores opinan que la motivación inspiracional es bueno; mientras que el 70,0% (21) encuestados manifiestan que la gestión educativa es buena en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

Prueba de hipótesis específica 2

a) Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre la motivación inspiracional y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho

Ha: Existe relación entre la motivación inspiracional y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 13

Tabla de correlación entre la dimensión motivación inspiracional y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

		MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	GESTIÓN EDUCATIVA
tau_b de Kendall	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	1,000	,411*
	Coeficiente de correlación	.	,020
	Sig. (bilateral)	30	30
	GESTIÓN EDUCATIVA	,311*	1,000
	Coeficiente de correlación	,020	.
	Sig. (bilateral)	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

EL valor de TC = ,411 lo que indica que existe relación directa moderada entre la dimensión y la variable contrastada, mientras que el valor de la significancia bilateral es 0,020 menor a 0,05 lo que permite asumir la hipótesis alterna y se rechazar la hipótesis nula, por lo tanto podemos afirmar que, existe relación entre la dimensión motivación inspiracional y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

3.2.2.1. TABLAS CRUZADAS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Tabla 14

Tabla de contraste entre la dimensión desarrollo personal y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

			GESTIÓN EDUCATIVA		
			Regular	Buena	Total
DESARROLLO PERSONAL	Malo	Recuento	1	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	3,3%
	Regular	Recuento	6	10	16
		% del total	20,0%	33,3%	53,3%
	Bueno	Recuento	2	11	13
		% del total	6,7%	36,7%	43,3%
Total	Recuento	9	21	30	
	% del total	30,0%	70,0%	100,0%	

Fuente: Instrumento de medición

Elaboración: Propia

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla de contraste N° 14, permite observar que el 53,3% (16) trabajadores opinan que la motivación inspiracional es regular; mientras que el 70,0% (21) encuestados manifiestan que la gestión educativa es buena en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

Prueba de hipótesis específica 3

a) Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre la desarrollo personal y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho

Ha: Existe relación entre la desarrollo personal y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 15

Tabla de correlación entre la dimensión desarrollo personal y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

			DESARROLLO PERSONAL	GESTIÓN EDUCATIVA
tau_b de Kendall	DESARROLLO	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
	PERSONAL	Sig. (bilateral)	.	,005
		N	30	30
	GESTIÓN	Coefficiente de correlación	,378**	1,000
	EDUCATIVA	Sig. (bilateral)	,005	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

EL valor de TC = ,478 lo que indica que existe relación directa moderada entre la dimensión y la variable contrastada, mientras que el valor de la significancia bilateral es 0,005 menor a 0,05 lo que permite asumir la hipótesis alterna y se rechazar la hipótesis nula, por lo tanto podemos afirmar que, existe relación entre la dimensión desarrollo personal y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

3.2.2.1. TABLAS CRUZADAS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

Tabla 16

Tabla de contraste entre la dimensión influencia idealizada y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

			GESTIÓN EDUCATIVA		
			Regular	Buena	Total
INFLUENCIA IDEALIZACIÓN	Regular	Recuento	8	10	18
		% del total	26,7%	33,3%	60,0%
	Bueno	Recuento	1	11	12
		% del total	3,3%	36,7%	40,0%
Total		Recuento	9	21	30
		% del total	30,0%	70,0%	100,0%

Fuente: Instrumento de medición

Elaboración: Propia

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla de contraste N° 16, permite observar que el 60,0% (18) trabajadores opinan que la motivación inspiracional es regular; mientras que el 70,0% (21) encuestados manifiestan que la gestión educativa es buena en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

Prueba de hipótesis específica 4

a) Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre la influencia idealizada y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho

Ha: Existe relación entre la influencia idealizada y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 17

Tabla de correlación entre la dimensión influencia idealizada y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

			INFLUENCIA IDEALIZADA	GESTIÓN EDUCATIVA
tau_b de Kendall	INFLUENCIA	Coefficiente de correlación	1,000	,722**
	IDEALIZADA	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	GESTIÓN	Coefficiente de correlación	,822**	1,000
	EDUCATIVA	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

EL valor de TC = ,722 lo que indica que existe relación directa buena entre la dimensión y la variable contrastada, mientras que el valor de la significancia bilateral es 0,000 menor a 0,05 lo que permite asumir la hipótesis alterna y se rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, podemos afirmar que, existe relación entre la dimensión influencia idealizada y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.

IV DISCUSIÓN

RUIZ, IDA (2016) en su tesis “Liderazgo transformacional del director y clima institucional en docentes de educación secundaria”. Huanta, 2016, menciona que muchos de los problemas que aquejan a la educación básica regular es la falta de liderazgo del personal que dirige la institución. Esta carencia de habilidades gerenciales hace que surjan problemas de clima institucional perjudicando de sobre manera el proceso de enseñanza y aprendizaje y a su vez la gestión educativa.

Cabe mencionar a Cruz, (2009) quien afirma que “líder es aquella persona competente, quien provoca la transformación del sistema, el mentor motiva a los seguidores a los seres humanos, para que ellos voluntariamente luchen para alcanzar las metas propuestos por la organización que trabajan conjuntamente”.

A su vez el MINEDU respecto a lo que es una buena práctica de gestión educativa menciona que “es una acción innovadora e intencionada que ha sido implementada para resolver problemas que se presentan durante los procesos de gestión educativa, cuenta con una metodología y resultados eficaces, útiles y evidentes, además, puede ser sostenido en el tiempo y replicado en otros contextos”.

Teniendo en cuenta estas nociones podemos decir que debe haber una relación buena entre las variables liderazgo directivo y gestión educativa lo que indica que el director debiera ser un buen líder transformacional, resonante mostrando los estilos de liderazgo que conlleven a una buena gestión educativa, que redundará en un mejor clima institucional entre los actores de la comunidad educativa, mejora de los aprendizajes en los estudiantes y una buena administración de los recursos.

RUIZ, IDA , Llega a la conclusión de que hay una relación significativa entre liderazgo transformacional del director y clima institucional en docentes de secundaria. Huanta, 2016.. Ya que se pudo ver: “que en los docentes de secundaria, el 40% (16) docentes manifiestan que el liderazgo transformacional del director es bueno, el 38% (15) docentes señalan que el liderazgo transformacional del director es regular y el 23% (9) docentes indican que el

liderazgo transformacional del director es malo. Asimismo, el 53% (21) de los docentes indica que el clima institucional es regular, el 33% (13) docentes manifiestan que el clima institucional es bueno y el 15% (6) docentes señalan que el clima institucional es malo”.

Según la autora concluye que “el tipo de liderazgo utilizado por los directivos institucionales, sí influye en el clima institucional y en el desarrollo académico, ya que no contribuye a mejorar la calidad y el servicio que ofrece la Institución Educativa”.

Asi mismo en la investigación el coeficiente de correlación es (0,668) lo que indica que existe relación directa buena entre las variables contrastadas, mientras que el valor de la significancia bilateral es 0,000 menor a 0,05 lo que permite asumir la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto podemos afirmar que, existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho,2018.

CHAVEZ, Aurelia, observó: “que el coeficiente de correlación es positiva muy alta (0,950), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa San Juan de la Frontera – Huanta, 2016”.

El resultado mostrado en la tabla N° 01, permite observar que del 100% (30) de profesores, el porcentaje mayoritario que equivale al 56,7% (17) de profesores señalan un nivel bueno de liderazgo directivo en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Ayacucho, 2018. En contraste a los resultados obtenidos por Chávez, A. (2016) quien concluye diciendo el 47%(14) de docentes manifiestan que es regular en la institución educativa, San Juan de la Frontera - Huanta 2016

Sin embargo, en la variable gestión educativa la tabla N° 05, que expone mis resultados permite observar que el 100% (30) de trabajadores, el porcentaje

mayoritario equivale al 70,0% (21) de profesores indican un nivel buena de gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” Ayacucho, 2018, mientras que los docentes de la institución educativa, San Juan de la Frontera - Huanta 2016, el 57%(17) docentes manifiestan que es regular.

En cuanto a las dimensiones del liderazgo y su relación con la variable gestión educativa se observa: “una correlación moderada en tres de ellas y sólo una influencia idealizada presenta una correlación buena, este estudio es importante porque proporciona un análisis de aquellas dimensiones predominantes del liderazgo directivo que posee el actual director”

V
CONCLUSIONES

- Primera: Los resultados mostrados en la tabla 1, nos indican que existe una relación buena entre liderazgo directivo y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho, que alcanza un valor 0,668 entre liderazgo directivo y gestión educativa.
- Segunda: Los resultados mostrados en la tabla, nos indican que existe una relación moderada que alcanza un valor 0,437 entre la motivación intelectual y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.
- Tercera: Los resultados mostrados en la tabla, nos indican que existe una relación moderada que alcanza un valor 0.411 entre la motivación inspiracional y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho.
- Cuarta: Los resultados mostrados en la tabla, nos indican que existe una correlación moderada que alcanza un valor 0.478 entre la dimensión desarrollo personal y la variable gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” 2018.
- Quinta: Los resultados presentados en la tabla, nos indican que existe una correlación buena que alcanza un valor 0.722 entre la dimensión influencia idealizada y gestión educativa.

VI RECOMENDACIONES

- 1) A la dirección regional de educación de Ayacucho para que tenga en cuenta estos resultados y dé mayor énfasis en sus capacitaciones a directores sobre el liderazgo que deben ejercer ellos de forma innata y transformacional, buscando siempre mejores sean mejores personas, de solvencia moral, emprendedores, arriesgados y sepan manejar un grupo; buscando siempre la buena convivencia escolar y una mejor calidad educativa.
- 2) A la Unidad de Gestión Educativa de Huamanga, capacitar a los directores y docentes referidos en clima institucional para garantizar una buena gestión educativa en las instituciones educativas.
- 3) A la plana directiva de la I. E. “Nuestra Señora de las Mercedes” a fin de ejercer un mejor liderazgo directivo para una buena gestión educativa, puesto que existe una relación directa
- 4) Se recomienda que la Institución Educativa planifique actividades que permitan fortalecer el desarrollo de las capacidades comunicativas no solo en las estudiantes, sino también en los docentes debido a que ello permitirá la realización de una gestión educativa favorable para el desarrollo de las actividades educativas.
- 5) A los docentes de aula, estar a la vanguardia de los cambios y la tecnología para mejorar su profesionalismo y calidad de maestro y no caer en la desidia frente a problemas de su institución.
- 6) Al Director de la Institución Educativa “Nuestra señora de las Mercedes”, promover la realización de eventos de capacitación relacionados con liderazgo del director y la gestión educativa a fin de establecer compromisos que permitan mejorar las relaciones interpersonales y permita el involucramiento

entre los actores educativos adscritos a la Institución Educativa tomada como área de estudio.

VIII
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, O; (2000) *Gestión Educativa, Enfoques y Procesos* 1° edición Editorial UDEGRAF S.A Lima-Perú.
- Bass, B. (2000). *El futuro del liderazgo transformacional*. III Congreso Internacional sobre dirección de centros educativos. ICE. Universidad de Deusto. Bilbao: Ediciones mensajero
- Castro Rubilar, Fancy (2009) *El Proyecto de Gestión Pedagógica Un Desafío Para Garantizar La Coherencia Escolar Horizontes Educativos*, Universidad del Bio Bio, Chillán Chile.
- Cervera, L. (2012) *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos*. Lima.
- Castillo. (2010) Tesis: *Relación del liderazgo de la Directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. N° 87 Callao 2009*. Lima.
- Díaz, L. y Guillén, J. (2011) Tesis *Liderazgo del Director en la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa "Mariscal Cáceres" de Ayacucho*.
- Diccionario manual de la Lengua Española vox.2007 Larousse Editorial, SL.
- Mejía, E.(2005), *Metodología de la investigación Científica*. Lima Centro de producción Editorial e imprenta de la UNMSM.
- Flores, E. (2010) Tesis *Liderazgo del Director y los estilos de comunicación de los docentes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público "Nuestra Señora de Lourdes" DRE-Ayacucho*.
- Ruiz, G. (2011) Tesis: *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*.
- Saa, L. (2001). *Hacia una reforma de líderes directivos*. Argentina: Metusa.
- Valdivia, E. (2003). *Liderazgo y gestión en los centros de educación técnica*. Lima: Cartolan EIRL.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo directivo y gestión educativa en la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre motivación intelectual y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre motivación inspiracional y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre desarrollo personal y gestión educativa en docentes de la</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre motivación intelectual y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre motivación inspiracional y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p> <p>3. Determinar la relación que existe relación entre desarrollo personal y gestión educativa en</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p> <p>HIPÓTESIS SECUNDARIAS</p> <p>1. Existe relación directa entre la motivación intelectual y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p> <p>2. Existe relación directa entre la motivación inspiracional y gestión</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO De enfoque cuantitativo Los datos recolectados serán procesados estadísticamente para comprobar la validez de las hipótesis.</p> <p>MÉTODO Inductivo – deductivo</p> <p>Por cuanto se parte del planteamiento de hipótesis, a partir de las cuales se podrá establecer conclusiones en cuanto a la población del estudio.</p> <p>DISEÑO No experimental: transversal – correlacional.</p> <p>No experimental: debido a que no se manipulara las variables de estudio.</p> <p>Transversal: por que las variables serán estudiadas en un solo momento. Una sola medición.</p> <p>Correlacional: debido que solo se buscara la correlación entre ambas, sin determinar</p>	<p>POBLACIÓN 30 docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p> <p>MUESTRA Idéntica a la población por cuanto, se tomará a todos los sujetos que la conforman</p> <p>Es decir 30 docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p> <p>MUESTREO De tipo censal. No probabilística – intencional</p> <p>Debido a que se tomó a toda la población para el estudio de</p>

<p>institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho?</p> <p>4 ¿Cuál es la relación entre influencia idealizada y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho?</p>	<p>docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p> <p>4. Determinar la relación que entre influencia idealizada y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p>	<p>educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p> <p>3. Existe relación directa entre desarrollo personal y gestión educativa en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p> <p>4. Existe relación directa entre la influencia idealizada y el clima institucional en docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho</p>	<p>causalidad.</p> <div data-bbox="1512 383 1724 566" data-label="Diagram"> <pre> graph LR M --> V1 M --> V2 V1 --- r --- V2 </pre> </div> <p>En donde:</p> <p>M = muestra de estudio</p> <p>V1 = Liderazgo del director</p> <p>V2 = Gestión educativa</p> <p>r = Coeficiente de correlación.</p>	<p>manera intencional.</p> <p>TÉCNICA Encuesta dirigida a los docentes.</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionarios de pregunta cerrada.</p>
--	--	--	---	---

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TÍTULO: Liderazgo directivo y gestión educativa en la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Ayacucho

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
LIDERAZGO DIRECTIVO	Ejercicio de la actividad efectiva en transformar y desarrollar a los subordinados y los eleva a niveles más altos del ser, dar y necesitar. Busca lograr un cambio significativo en el pensamiento de los trabajadores y se pueden aplicar a grupos pequeños, que se mide por medio de un cuestionario en sus dimensiones: motivación intelectual,	Aprender a ejercer influencia idealizada, generar motivación inspiradora, lograr estimulación intelectual y prestar atención individualizada (Bernal, 2001).	Motivación intelectual	Presenta soluciones académicas	1. Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas	CUESTIONARIO Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
					2. Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en el centro	
				Propone ideas innovadoras	3. Se anima a desarrollar sus labores, asumiendo sus responsabilidades	
					4. Se alienta a reflexionar cómo puede mejorar su trabajo en la institución	
				Maneja la situación con criterio	5. Proporciona nuevos enfoques académicos ante situaciones que son muy problemáticas	
					6. Articula con claridad aquellos objetivos o criterios que debe conseguir	
				Fomenta el desarrollo de la creatividad	7. Se estimula a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario	
					8. Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas	
			Motivación inspiracional	Realiza con optimismo las actividades	9. Es coherente de lo que dice con lo que hace	
					10. Suele ser optimista	
				Muestra coherencia en sus acciones	11. Tiene un avance de autoridad por los logros institucionales	
					12. Siente orgullo de trabajar como director	
				Toma decisiones para el bienestar colectivo	13. Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato	
					14. Muestra habilidad para encajar y recuperarse rápidamente de los contratiempos o reveses	

TIO N EDU CAT	motivación inspiracional desarrollo personal, e influencia individualizada		Desarrollo personal	Es capaz de solucionar contratiempos	15.Ha demostrado competencia en su trabajo como docente 16.Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor	CUESTIONARIO Siempre (5)		
				Muestra claridad en sus propuestas	17.Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás 18.Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás			
				Tiene un manejo empático con las personas	19.Fomenta con los colegas a desarrollar al máximo sus capacidades y destrezas 20.Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro			
				Muestra interés por el desarrollo institucional	21.Promueve la comunicación ante de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución 22.Es accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar			
				Muestra interés por el desarrollo personal de los estudiantes	23.Tiene un crecimiento individual en aspectos académicos 24.Trata a los diferentes colegas del mismo modo, sin distinciones por motivos personales o profesionales			
				Influencia Idealizada	Tiene sentido del humor		25.Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en el centro 26.Respeto los puntos de vista de los alumnos	
					Tiene un manejo emocional		27.Tiene buen sentido del humor 28.Plantea varias alternativas coherentes y válidas de solución a los problemas del centro	
					Se siente satisfecho por los logros académicos		29.Es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz 30.Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento	
					Muestra tolerancia ante las adversidades		31.Proyecta efectos de logro en aspectos académicos 32.Afronta los conflictos de forma profesional	
					Planificación		Planificación de documentos normativos	1. Tiene capacidad de decisión en la búsqueda de un buen desarrollo institucional
								2. Planifica propuestas innovadoras tendientes al mejoramiento de la calidad educativa

<p>educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo (Ministerio de Educación, 2015)</p>	<p>sistemas de enseñanza, recoge la función que juega el establecimiento escolar en su conjunto y en su especificidad unitaria, local y regional para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas vigentes, que se mide en sus dimensiones: planificación, organización, dirección y control</p>			3. Permite la participación en la elaboración del PEI, PAT, PCI y Otros	<p>Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>
			Desarrollo de los programas educativos	4. En la elaboración de los Diseños Curriculares tiene en cuenta la situación socioeconómica y cultural de los agentes educativos	
				5. Cuenta con proyectos de autofinanciamiento para el desarrollo institucional	
		Organización	Nivel de organización de recursos materiales	6. Participa en la organización de la Institución Educativa organizada	
				7. Conoce los documentos normativos (PEI, PAT, PCC, MOF y Otros)	
			Nivel de organización de recursos humanos	8. Planifica carga horaria de acuerdo a las necesidades de la Institución Educativa	
				9. Delega funciones acordes con la condición laboral del trabajador de la Institución Educativa.	
			Nivel de organización de recursos financieros	10. Administra recursos en función del cumplimiento de las actividades educativas:	
			Dirección	Realización de acciones de representación de I.E	
		12. Realiza coordinaciones Interinstitucionales			
		13. Motiva al personal docente y administrativo para el mejoramiento del servicio educativo			
		Capacidad de toma de decisiones		14. Coordina el desarrollo de las actividades con el personal docente y administrativo	
				15. Comunica e informan al personal docente y administrativo sobre las normas legales vigentes	
		Control	Nivel de Supervisión	16. Supervisa adecuadamente la labor del personal docente y administrativa	
				17. Realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos	

				Grado de control y comparación del logro de objetivos	18. Realiza comparaciones sobre logros obtenidos en años anteriores	
					19. Incentiva material y moralmente la labor realizada por el personal docente y administrativo	
					20. Valora el desempeño laboral del personal docente y administrativo	

ANEXO 3

INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES"

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado Profesor (a):

El presente cuestionario es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido su colaboración y responda con sinceridad.

Marque con un "X" la respuesta que considere acertada, según las siguientes alternativas:

1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre
5: Siempre

Dimensión	N°	ITEMS	ÍNDICES				
			1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN INTELECTUAL	01	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas					
	02	Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en el centro					
	03	Se anima a desarrollar sus labores, asumiendo sus responsabilidades					
	04	Se alienta a reflexionar cómo puede mejorar su trabajo en la institución					
	05	Proporciona nuevos enfoques académicos ante situaciones que son muy problemáticas					
	06	Articula con claridad aquellos objetivos o criterios que debe conseguir					
	07	Se estimula a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario					
	08	Consideras a los directivos como buenos líderes democráticos					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	09	Es coherente de lo que dice con lo que hace					
	10	Suele ser optimista					
	11	Tiene un avance de autoridad por los logros institucionales					
	12	Siente dignidad de trabajar como director					
	13	Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato					
		Muestra habilidad para encajar y recuperarse rápidamente de los contratiempos o reveses					
	15	Ha demostrado competencia en su trabajo como docente					
	16	Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor					
DESARROLLO PERSONAL	17	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás					
	18	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás en los hechos					
	19	Fomenta con los colegas a desarrollar al máximo sus capacidades, destrezas y potencialidades					
	20	Conoce los aspectos de fortalezas y debilidades de cada uno de los profesores del plantel					
	21	Promueve la comunicación ante de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución					
	22	Es accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar					
	23	Tiene un crecimiento individual en aspectos académicos					

	24	Trata a los diferentes colegas del mismo modo, sin distinciones por motivos personales o profesionales (formación de grupos)					
INFLUENCIA IDEALIZADA	25	Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en el centro					
	26	Respeto los puntos de vista de los alumnos					
	27	Tiene buen sentido del humor y carisma					
	28	Plantea varias alternativas coherentes y válidas de solución a los problemas del centro					
	29	Es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz					
	30	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento					
	31	Proyecta efectos de logro en aspectos académicos y administrativos					
	32	Afronta los conflictos de forma profesional					

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado Profesor (a):

El presente cuestionario es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido su colaboración y su respuesta sincera.

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada, según las siguientes alternativas:

1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

Dim en	N°	ÍTEMS	ÍNDICES				
			1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN	1	Tiene capacidad de decisión en la búsqueda de un buen desarrollo institucional					
	2	Planifica propuestas innovadoras tendientes al mejoramiento de la calidad educativa					
	3	Permite la participación en la elaboración del PEI, PAT, PCI y Otros					
	4	En la elaboración de los Diseños Curriculares tiene en cuenta la situación socioeconómica y cultural de los agentes educativos					
	5	Cuenta con proyectos de autofinanciamiento para el desarrollo institucional					
	6	Denota los procesos de gestión: institucional, administrativo y pedagógico en el plantel.					
ORGANIZACIÓN	7	Participa en las actividades de la Institución Educativa organizada					
	8	Conoce los documentos normativos (PEI, PAT, PCI, y Otros)					
	9	Planifica carga horaria de acuerdo a las necesidades de la Institución Educativa					
	10	Delega funciones acordes con la condición laboral del trabajador de la Institución Educativa.					
	11	Administra recursos en función del cumplimiento de las actividades educativas:					
	12	Organiza los procesos administrativos y los recursos económicos que maneja					
DIRECCIÓN	13	Cumple con el PEI, PAT, PCI y Otros					
	14	Realiza coordinaciones Interinstitucionales					
	15	Motiva al personal docente y administrativo para el mejoramiento del servicio educativo					
	16	Coordina el desarrollo de las actividades con el personal docente y administrativo					

	17	Comunica e informan al personal docente y administrativo sobre las normas legales vigentes					
	18	Lidera las actividades institucionales con frecuencia					
CONTROL	19	Supervisa adecuadamente la labor del personal docente y administrativa					
	20	Realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos					
	21	Realiza comparaciones sobre logros obtenidos en años anteriores					
	22	Incentiva material y moralmente la labor realizada por el personal docente y administrativo					
	23	Valora el desempeño laboral del personal docente y administrativo					
	24	Realiza control concurrente antes de las diferentes actividades que desarrolla el plantel					

ANEXO 4

PRUEBA DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

ITEM	R de Pearson	Condición
1	,675**	Válido
2	,458*	Válido
3	,506**	Válido
4	,423*	Válido
5	,624**	Válido
6	,448*	Válido
7	,582**	Válido
8	,670**	Válido
9	,647**	Válido
10	,568**	Válido
11	,402*	Válido
12	,411*	Válido
13	,585**	Válido
14	,725**	Válido
15	,644**	Válido
16	,653**	Válido
17	,851**	Válido
18	,775**	Válido
19	,488**	Válido
20	,794**	Válido
21	,526**	Válido
22	,454*	Válido
23	,800**	Válido
24	,377*	Válido
25	,327	Válido
26	,808**	Válido
27	,428*	Válido
28	,530**	Válido
29	,534**	Válido
30	,659**	Válido
31	,670**	Válido
32	,608**	Válido
PUNTAJE_V1	1	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	32

PRUEBA DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

ITEM	R de Pearson	Condición
1	,350	Válido
2	,599**	Válido
3	,448*	Válido
4	,431*	Válido
5	,548**	Válido
6	,455*	Válido
7	,409*	Válido
8	,490**	Válido
9	,574**	Válido
10	,656**	Válido
11	,752**	Válido
12	,402*	Válido
13	,508**	Válido
14	,690**	Válido
15	,515**	Válido
16	,722**	Válido
17	,497**	Válido
18	,419*	Válido
19	,684**	Válido
20	,755**	Válido
PUNTAJE_V2	1	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	20

BASE DE DATOS VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	MOTIVACIONAL INTELLECTUAL								MOTIVACIONAL INSPIRACIONAL							DESARROLLO PERSONAL							INFLUENCIA IDEALIZADA										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
1	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	5	3	4	5	4	5	4		
2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	
3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	
4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	
5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	
6	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	
7	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	
8	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	
9	3	4	4	6	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	4	
10	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	3	2	3	3	
11	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	
12	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	1	4	3	1	3	5	2	3	2	
13	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
15	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	3
16	3	3	2	5	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	
17	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	1	4	4	4	4	4	
18	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	
19	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	3	4	4	3	4	
20	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	
21	5	4	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	5	2	4	5	4	5	5	
22	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	1	4	3	1	2	2	2	3	
23	2	4	3	5	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
24	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	
25	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	
26	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	4	
27	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
28	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	
29	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	1	4	4	3	4	4	
30	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	

BASE DE DATOS VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	PLANIFICACIÓN						ORGANIZACIÓN				DIRECCIÓN					CONTROL				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
2	1	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
5	4	4	4	1	5	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
7	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4
8	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4
9	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4
10	3	2	2	1	4	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3
11	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
12	4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2
13	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4
14	4	4	3	2	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
15	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
16	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	5	4	3	3
17	4	4	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
19	4	4	5	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
20	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4
21	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
22	4	2	4	5	2	4	5	3	2	2	2	4	3	2	4	2	3	3	2	3
23	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3
24	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4
25	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
27	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
28	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4
29	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4







ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Yo, AGUSTIN QUISPE HUAYTA, docente de la experiencia curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación del ciclo III – Maestría en Administración de la Educación y revisor del trabajo académico titulado **“Liderazgo directivo y gestión educativa en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes. Ayacucho, 2018”**.

De la participante Marleny Giovana Pretell Enciso, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, julio de 2018.

Dr. AGUSTIN QUISPE HUAYTA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES"
AYACUCHO

"AÑO DEL DIALOGO Y LA CONCILIACION NACIONAL"

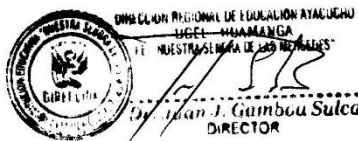
EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES" DE AYACUCHO, OTORGA LA
PRESENTE;

CONSTANCIA

Que, la Profesora Marleny Giovana PRETELL
ENCISO, estudiante de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, ha
realizado la Aplicación del Instrumento de trabajo de investigación
titulado "**Liderazgo Directivo y Gestión Educativa**" a los docentes
de la Institución Educativa "Nuestra Señora de las Mercedes"

Se expide la presente constancia a solicitud de la
interesada para los fines que estime por conveniente.

Ayacucho, 31 de julio del año 2018



JJGS/ DIR
mqg/ sec.
cc.: Archivo 2018.

Liderazgo directivo y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes”. Ayacucho, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	www.gestion.org Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%