



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo del director y gestión educativa de la institución
educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Fanig Manuela Ramos Huapaya

ASESOR:

Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2019

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 3 de 8
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Fanig Manuela Ramos Huapaya, cuyo título es: "**Liderazgo del director y Gestión Educativa de la Institución Educativa N-0169, San Juan de Lurigancho, 2018**".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 catorce.

Lima, San Juan de Lurigancho 21 de marzo del 2019

 Mg. Noemi Julca Vera PRESIDENTE	 Mg. Pilar Clemente Castillo SECRETARIO
--	---



 MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ
 VOCAL

 DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN UCV		 VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN UCV	
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC
			Aprobó
			Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

Esta tesis es dedicada con mucha estima a todos aquellos docentes que buscan cada día superarse académicamente por amor a su profesión y por ende a sus alumnos.

Agradecimientos

En esta oportunidad agradecemos a la Universidad Cesar Vallejo institución que hace posible estudiar maestría, a nuestros profesores en las diferentes especialidades que nos han conducido a bien y al Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez quien nos ha brindado sus recomendaciones y apoyo en el trabajo de la presente estudio.

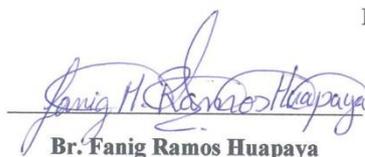
Declaración de Autoría

Yo, Fanig Ramos Huapaya, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestra en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado “Liderazgo del director y gestión educativa de IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018”, presentada, en 92 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, Noviembre del 2018



Br. Fanig Ramos Huapaya

DNI:

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Liderazgo del director y gestión educativa de IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.”, que tuvo como objetivo determinar las liderazgos del director y gestión educativa.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

El Autora

Índice

	Página
Páginas preliminares	
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenido	vii
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
I INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos Previos	16
1.3 Teorías Relacionadas al tema	22
1.4 Formulación al Problema	38
1.5 Justificación del estudio	39
1.6 Hipótesis	40
1.7 Objetivos	41
II. MÉTODO	42
2.1 Diseño de investigación	42
2.2 Variables, Operacionalización	44
2.3. Población y muestra	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.5. Métodos de análisis de datos	48
2.6. Aspectos éticos	49
III. RESULTADOS	50

IV. DISCUSIÓN	65
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS	73
ANEXOS	77
Anexo 1:	Matriz de Consistencia:
Anexo 2:	Instrumentos de medición de las variables
Anexo 3:	Base de datos de la prueba piloto
Anexo 4:	Base de datos de la muestra
Anexo 5:	Cartas de presentación UCV y respuesta de Institución donde se efectuó el estudio
Anexo 6:	Certificados de validez de contenido
Anexo 7:	Artículo científico
Anexo 8:	Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.

Lista de tablas		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de variable liderazgo del director	44
Tabla 2	Operacionalización de la gestión educativa	45
Tabla 3	Población de docentes de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho	46
Tabla 4	Validez del instrumento del liderazgo del director	47
Tabla 5	Validez del instrumento gestión educativa	48
Tabla 6	Fialibilidad del instrumento del liderazgo del director	48
Tabla 7	Fialibilidad del instrumento gestión educativa	48
Tabla 8	Nivel de la gestión del liderazgo del director	51
Tabla 9	Nivel de la gestión institucional	52
Tabla 10	Nivel de la gestión pedagógica	53
Tabla 11	Nivel de la gestión administrativa	54
Tabla 12	Nivel de la gestión educativa	55
Tabla 13	Frecuencias y porcentajes liderazgo del director y la gestión educativa	56
Tabla 14	Frecuencias y porcentajes liderazgo del director y la gestión institucional	57
Tabla 15	Frecuencias y porcentajes liderazgo del director y la gestión pedagógica	58
Tabla 16	Frecuencias y porcentajes liderazgo del director y la gestión administrativa	59
Tabla 17	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	60
Tabla 18	Correlación liderazgo del director y la gestión educativa	61
Tabla 19	Correlación liderazgo del director y la gestión institucional	62
Tabla 20	Correlación liderazgo del director y la gestión pedagógica	63
Tabla 21	Correlación liderazgo del director y la gestión administrativa	64

Lista de figuras		Pág.
Figura 1	Diseño correlacional	43
Figura 2	Rho de Spearman	49
Figura 3	Nivel de la gestión del liderazgo del director	51
Figura 4	Nivel de la gestión institucional	52
Figura 5	Nivel de la gestión pedagógica	53
Figura 6	Nivel de la gestión administrativa	54
Figura 7	Nivel de la gestión educativa	55
Figura 8	Nivel de porcentajes liderazgo del director y la gestión educativa	56
Figura 9	Nivel de porcentajes liderazgo del director y la gestión institucional	57
Figura 10	Nivel de porcentajes liderazgo del director y la gestión pedagógica	58
Figura 11	Nivel de porcentajes liderazgo del director y la gestión administrativa	59

Resumen

El estudio tuvo como propósito general, determinar la relación entre el liderazgo del director y la gestión educativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho 2018, la población es de 115 docentes, la muestra se encuentra enmarcada en lo no probabilístico, censal, considerando las siguientes variables de estudio: Liderazgo del director y la gestión educativa. El trabajo se fundamenta en las informaciones teóricas de la gestión educativa en base al liderazgo del director con la finalidad de establecer en la educación las bondades de las herramientas utilizadas en el ámbito educativo, de tal forma que esto sirva para reformular las actividades del liderazgo del director y la gestión educativa.

El tipo es descriptivo no experimental, diseño correlacional, la investigación es cuantitativa, puesto que las variables habrá que medirse según los valores numéricos, que se cuantifican y se someten al análisis estadístico así mismo para calcular los coeficientes de correlación mediante el estadístico Rho de Spearman. La muestra que se realizó en el trabajo de investigación, es no probabilística censal de 115 docentes de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Los resultados concluyen que existe una alta relación significativamente y positiva entre el liderazgo del director y la gestión educativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018. (Rho de Spearman 0, 793) y con un p valor ($p=0.000$) menor al 0.05, el análisis de estos resultados hace posible la correlación entre el liderazgo del director y la gestión educativa de los docentes.

Palabras clave: Liderazgo del director y la gestión educativa, gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa.

Abstract

The general purpose of the study was to determine the relationship between the leadership of the director and the educational management of the educational institution N-0169, San Juan de Lurigancho 2018, the population is 115 teachers, the sample is framed in the non-probabilistic, census, considering the following variables of study: Leadership of the director and educational management. The work is based on the theoretical information of educational management based on the leadership of the director in order to establish in education the benefits of the tools used in the educational field, so that this serves to reformulate the leadership activities of the director and educational management.

The type is non-experimental descriptive, correlational design, the research is quantitative, since the variables will have to be measured according to the numerical values, which are quantified and subjected to statistical analysis as well to calculate the correlation coefficients using the Spearman's Rho statistic. The sample that was made in the research work is non-probabilistic census of 115 teachers of the educational institution N-0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

The results conclude that there is a significant and positive relationship between the leadership of the director and the educational management of the educational institution N-0169, San Juan de Lurigancho, 2018. (Rho de Spearman 0, 793) and with a p value ($p = 0.000$) less than 0.05, the analysis of these results makes possible the correlation between the leadership of the director and the educational management of the teachers.

Keywords: Leadership of the director and educational management, institutional management, pedagogical management, administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En el ámbito internacional, el liderazgo del director es un proceso de interrelación entre los que son dirigidos y como fin último la educación del futuro ciudadano.

Las instituciones educativas a nivel internacional, como los de Finlandia y asiáticos se preocupan por el desarrollo de liderazgo de sus estudiantes, profesores y directivos, lo que da resultados eficientes. En las instituciones educativas de América del sur no existe un liderazgo ni una gestión acorde con las tendencias y avances mundiales en este campo, aún estamos lejos de alcanzar objetivos y metas organizacionales de alta nivel y competencia.

Hoy en día nuestro sistema educativo exige nuevos retos para alcanzar la excelencia educativa que todos aspiramos, por eso según varios autores de los nuevos enfoques de liderazgo consideran que las organizaciones educativas deben poner en práctica el liderazgo directivo.

Por ello encontrar nuevas profesiones, jóvenes estudiantes sin paradigmas positivos, crisis de valores, excesivo uso de la tecnología, desinterés por la situación actual del país, es decir muestra una gran indiferencia, etcétera , en referencia a todo ello como responde la instituciones educativas, generalmente observa y se sienten comprometidas, pero no hace más esto se debe a que en las dificultades no afloran los que gestionan las escuelas, es porque en esencia falta el liderazgo del director o lo falta las estrategias necesarias para una buena gestión o pueda ser que exista otra dificultad como el liderazgo eficaz del director y plana jerárquica, y para ello se toma lo que dice: “Todo profesor lo quiera o no, está educando con su palabra, con su silencio, con sus gestas, con sus actitudes” (Ruiz, 2011, p. 79), por ello en su trabajo es importante la función del director como líder lo, acompañándolo, supervisándolo, animándolo a realizar una excelente labor buscando siempre el bien suyo y de los demás protagonistas en la labor educativa.

por ello es que debido a los constantes cambios a los que se enfrenta las instituciones educativas actuales, es cada vez más importante que éstas cuenten con líderes que

establezcan buenas relaciones con sus subordinados para generar una mayor satisfacción con ellos, lo cual podría resultar en un mayor desempeño.

En el ámbito nacional, hay mucha necesidad de un mejor liderazgo del director, Los resultados de logros de objetivos y metas son escasas, no alcanzamos los estándares internacionales; son necesarios para poder ser competitivos y lograr el desarrollo social económico, de salud, educativo, tecnológico; considerándolos como básicos.

En las evaluaciones realizadas por el ministerio de educación tales como las olimpiadas escolares, se comprobaron el bajo nivel de conocimiento y con ello bajo nivel de desarrollo de capacidades, para Minedu, (2014, p. 10), realiza su labor con eficiencia”. Tal es así que la educación en el Perú para tener éxito necesita mejores líderes, para ello se debe desarrollar las habilidades y destrezas en la gestión educativa de todas las personas que conducen el sistema educativo.

La gestión educativa en una organización pues el liderazgo debe incluir e influir a otras personas en este caso a todo el equipo docente en el buen desempeño laboral para bien de los principales protagonistas que son los educandos.

Por otro lado el liderazgo del director que muestra el director se ve decaído en muchos casos por la falta de control y supervisión a todo el personal de su institución en su desempeño laboral generando en gran parte desgano, conformismo, irresponsabilidad en el cumplimiento de sus labores en el aula. Si esta situación continúa probablemente se tendrá como resultados, profesores desmotivados en muchos casos frustrados, deserción escolar, Institución desprestigiada en la formación de sus alumnos, insatisfacción en padres de familia, programación inconclusa por lo tanto alumnos desnivelados en comparación a otras instituciones.

En el ámbito local las institución educativa N° 169- San Carlos, los directores no muestran un buen liderazgo ni una buena gestión educativa, esto se comprueba en los resultados de productividad publicados por la instancia superior, donde se muestra que las metas no fueron cumplidos en año lectivo 2018 ni los años anteriores, según el Minedu (2014, p. 13), para ello utiliza diversas herramientas e instrumentos. Observar y

comprender esta situación y tratar de mejorarlo es fundamental en estos tiempos de cambio, esta situación se debe revertir es por ello la realización de la presente tesis.

1.2. Trabajos Previos

Entre las investigaciones internacionales relacionadas a nuestras variables de estudio, podemos mencionar:

Antecedentes internacionales

Donatus Komba (2015) El impacto del liderazgo y la gestión en el rendimiento académico en las escuelas secundarias de Tanzania: el caso de la región de Iringa, Universidad Abierta de Tanzania. El estudio investigó el impacto del liderazgo y la gestión en el rendimiento académico de los estudiantes en las escuelas secundarias sobre la base de los exámenes nacionales, con atención específica a las percepciones de los maestros, los propios estudiantes y el personal de apoyo. El rendimiento académico se midió mediante los exámenes NECTA a lo largo del tiempo (cuatro años), lo que permitió juzgar a las escuelas que se encuentran en un continuo de rendimiento bajo, medio / moderado o alto. La gestión y el liderazgo se especializaron en términos de diversas competencias, comportamientos y estilos de enfoques exhibidos por los directores y líderes escolares ante los desafíos en la adquisición y el uso de recursos para la mejora educativa en general y el rendimiento académico en particular. Se recopilaron un total de respuestas de 56 encuestados a través de cuestionarios, entrevistas, listas de verificación, revisiones documentales, discusiones informales y observación. Los hallazgos de este estudio mostraron que la gestión participativa del estilo juega un papel importante en la determinación del desempeño de los estudiantes en los exámenes. Los hallazgos también mostraron que una mala gestión derivada de la falta de una gestión participativa conduce a un bajo rendimiento escolar. Basándose en los hallazgos, el investigador recomienda lo siguiente; La primera democratización de la gestión escolar debe fortalecerse mediante la ampliación de la representación de los estudiantes y el personal en los cuerpos escolares; En segundo lugar, el papel de los académicos y los estudiantes en la selección de altos funcionarios debería incrementarse mediante el empoderamiento del personal y las asociaciones de estudiantes.

Prinsloo (2014) *Cómo el liderazgo y la dinámica de gestión contribuyen a la eficacia escolar*, Doctor en Filosofía, Universidad de Pretoria. Este estudio compara una escuela efectiva y una escuela ineficaz, en términos de cómo el liderazgo interno y la administración de cada escuela contribuyen a su eficacia. Como resultado, el estudio explora por qué una de las dos escuelas ubicadas dentro del mismo entorno socioeconómico, financiadas de manera uniforme y controlada por el gobierno en los mismos niveles de compromiso es efectiva, mientras que la otra parece inefectiva. Por lo tanto, esta tesis plantea preguntas para saber cómo las prácticas internas de liderazgo y gestión de las partes interesadas de la escuela contribuyen a la eficacia escolar en cada una de las escuelas. Se realizó una comparación explorando primero cómo las prácticas de gestión y liderazgo escolar de los Equipos de Gestión y Liderazgo Escolar (SLMT, por sus siglas en inglés) y, en segundo lugar, cómo el liderazgo y la gestión en el aula de los maestros contribuyen a la eficacia escolar, respectivamente. Por lo tanto, en un intento por responder a la pregunta principal de investigación: ¿Cómo contribuyen las dinámicas de liderazgo y gestión a la eficacia escolar? Otras subpreguntas identificadas fueron planteadas. Además, una revisión de la literatura relevante descubrió lo que hace que el liderazgo escolar, la gestión y la calidad sean buenos y de buena calidad; Liderazgo y gestión en el aula para garantizar la eficacia escolar. Los datos se recopilaron de los actores clave identificados dentro de las dos escuelas de la muestra. Incluyen un director de escuela, un subdirector, un Director de Departamentos (HOD, por sus siglas en inglés), un maestro y un líder estudiantil en el aula (capitán de clase) cada uno, que conforman un total de diez participantes en el estudio (cinco participantes de cada escuela). El investigador utilizó una entrevista semiestructurada uno a uno, observaciones y análisis o revisión de documentos para obtener datos cualitativos ricos. Al adoptar el enfoque a priori del análisis de datos, los códigos se generaron manualmente a partir de las entrevistas, se analizaron y analizaron las observaciones y documentos y se compararon con el liderazgo y la gestión escolar identificados; Liderazgo en el aula y sub-temas / criterios de gestión en la literatura revisada en este estudio. A partir de los datos obtenidos, analizados y discutidos, se encontró que la Escuela A era excepcional en términos de liderazgo y prácticas de gestión en comparación con la Escuela B. A pesar de que las Escuelas A y B mostraban características similares, pero insignificantes en la planificación, organización, gestión del cambio de la escuela; la coordinación de la enseñanza y el aprendizaje escolar, la fortaleza de la Escuela A en términos de gestión de la escuela, reside en su

disponibilidad de política escolar sobre la enseñanza, la toma de decisiones, la delegación, el control, la motivación, la comunicación, la gestión de las relaciones interpersonales, el clima escolar, Cultura, cambio, gestión de conflictos y relaciones escuela-comunidad escolar. Además, a pesar de que los maestros de la Escuela A y B exhibieron elementos similares como la capacidad de los métodos de enseñanza, la planificación de su enseñanza y ambos carecen de una política escrita en el aula en sus prácticas de liderazgo y gestión en el aula, diferencias como el liderazgo, la motivación, la comunicación, el clima en el aula y El control exhibido por el maestro de la Escuela A durante la enseñanza y el aprendizaje lo hace mucho mejor, en comparación con el maestro de la Escuela B. En conclusión, el liderazgo excepcional y las prácticas de gestión.

Miranda (2016) *La gestión educativa y competencia Institucional.*, para obtener el grado de Maestro en Ciencias Educativas. El propósito principal es determinar la gestión educativa y competencia institucional. El modelo teórico también considerado autor de base es Terry y Franklin (2009). El método del estudio es hipotético deductivo, el cuestionario se aplicó a 182 docentes, resolución de problemas, el diseño es correlación causal, la técnica del estudio es la encuesta, el instrumento de la investigación es el cuestionario, el estadístico de prueba es r Pearson. Concluyo una significancia de 0.000, y una correlación causal 0.827 altamente significativa.

Ríos (2016) *La gestión educativa en la calidad de los servicios escuelas superior de Hermosillo*, no experimental, el enfoque del estudio es cuantitativo, el método es hipotético deductivo porque las variables se investigaron en su estado natural”. El autor base del presente estudio es Chiavenato (2002:314). En el estudio se empleó el estadístico Rho de Spearman para la estadística inferencial. En conclusión, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula con un P-valor de 0.001 altamente significativa, la correlación es de 0.791 alta entre las variables investigadas.

Sander (2015) *La gestión educativa en los consejos escolares de las instituciones públicas.* El método empleado es cuantitativo, el estudio es descriptivo, la muestra para la investigación es censal dado que los datos pertenecen a una población pequeña, los cuestionarios, el Alfa de Cronbach arrojando el 0.825 altamente confiable. El autor base del presente estudio es Leithwood (2009). Concluyendo que dichas variables están

estrechamente relacionadas con un Rho de Spearman de 0.796 alta, la significancia es de 0.000 altamente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Evans (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo*, las variables es cualitativa, tipo de estudio es básico. El tipo de estudio es descriptivo, el diseño no experimental, el método deductivo, la población está constituida 96 docentes, El modelo teórico también considerado autor de base es Polo (2009). Según la figura 1 se observa, si el director tiene un nivel de inteligencia emocional alto. El 18.8% de docentes tienen un liderazgo. El 11.3% en un nivel medio. Cuando el director tiene un nivel de inteligencia emocional medio. El 11,3% de los docentes tiene un nivel alto de liderazgo. El 51,3% un nivel medio y el 1,3% un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel bajo de liderazgo. El 2,5 de docentes se encuentra medianamente con un liderazgo y el 3,8% en un nivel bajo de inteligencia emocional. Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de 0, 639** la correlación moderada y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto ($P = 0,00 < 0,05$).

Gonzalez (2013) El liderazgo del director y el desempeño laboral, el diseño es no experimental, la muestra es censal; por la naturaleza de las variables es cualitativa. El tipo de estudio es descriptivo, la población está constituida 130 docentes, Es necesario fortalecer adecuadamente las capacidades en los directivos para elevar el desempeño docente y en consecuencia mejorar el nivel académico de los estudiantes. Se afirma que aquellas instituciones educativas que cuentan con un director eficiente están encaminadas a lograr la eficacia. Según la figura 2 se observa, si el director tiene un nivel de liderazgo del director alto. El 12.5% de docentes opinan que son reconocidos por su trabajo. El modelo teórico también considerado autor de base es Rossi (2009). El 12.5% en un nivel medio. El 5.0% en un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel de liderazgo medio. El 10,0% de los docentes opinan que son reconocidos por laboralmente. El 36,3% un nivel medio y el 18,8% un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel bajo de liderazgo. El 5,0% de docentes tiene bajo nivel de reconocimiento. Se llega a la conclusión que el liderazgo del director refleja el desempeño laboral, evidenciándose el beneficio del modelo del liderazgo del director. Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de 0, 836** representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto ($P = 0,00 < 0,05$).

Antecedentes nacionales

Torres (2017), en su investigación titulada *El liderazgo del director en la gestión educativa*. El estudio se configuró sobre una población compuesta por 59 profesores y administrativos, en sus conclusiones manifiesta que en cuanto al liderazgo del director: se relaciona con la gestión educativa, se aprecia que existen coincidencias entre éstos; observándose entonces la presencia del liderazgo del director Según la figura 3 se observa, si el director tiene un nivel de liderazgo alto y medio. El 11.3% de docentes opinan liderazgo del director. El modelo teórico también considerado autor de base es Chiavenato (2002). El 16.3% en un nivel medio. 2.5%, en un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel de liderazgo medio. El 7,5% de los docentes tiene un nivel alto de la gestión educativa. El 38,8% un nivel medio y el 18,8% un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel bajo de liderazgo. El 5,0% de docentes tiene bajo nivel de gestión educativa. Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de 0,826** representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto $p < 0.01$.

Sosa (2017) *Gestión educativa en el marco del buen desempeño docente, la investigación* es descriptivo, el diseño no experimental, el método deductivo, la población está constituida 1260 docentes, El modelo teórico también considerado autor de base es Casassus (1999). El tamaño de muestra de 294 personas, los instrumentos para recolectar la información constó de 14 preguntas cerradas, dichos datos fueron tabulados en Excel, para luego ser analizados mediante en el SPSS. Concluyo que el 71 % se encuentra en gran medida, el 14% se ubica parcialmente y el 16% se encuentra en escasamente, en la estadística inferencial se observó

Solórzano (2017) “Liderazgo del director y la gestión administrativa, las variables es cualitativa. De acuerdo a los resultados encontrados en esta investigación respecto al liderazgo del director y las variables gestiones administrativas, responsabilidad en la Institución Educativa José Antonio Encinas, la correlación de Spearman es moderada entre las variables y baja con la variable desempeño docente. En tal sentido, es necesario que el director en coordinación con la comunidad educativa implemente un plan de compensaciones para garantizar una mejor motivación laboral de los docentes. Según la figura 4 se observa, si el director tiene un nivel de liderazgo alto. El modelo teórico

también considerado autor de base es Manes (2005) gestión administrativa. El 22.5% de docentes opinan tener responsabilidad laboralmente. El 7.5% en un nivel medio. Cuando el director tiene un nivel de liderazgo medio. El 25,0% de los docentes tiene un nivel alto de gestión administrativa. El 31,3% un nivel medio y el 8,8% un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel bajo de liderazgo. El 5,0% de docentes tiene bajo nivel de gestión administrativa en la Conclusión que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de 0,8726** representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto $p < 0.00$.

Mori (2015) *El CONEI y su relación con la gestión*, el diseño es no experimental, la muestra es censal; por la naturaleza de las variables es cualitativa, tipo de estudio es básico. Se concluye que la participación del CONEI es positiva, contribuye de manera eficaz en la gestión de la Institución, para los integrantes de la comunidad educativa: directores, padres de familia, docentes y estudiantes; además favorece la gestión educativa de calidad y eficaz. El modelo teórico también considerado autor de base es Mazza (2010). Asimismo, existe un desempeño eficiente entre el CONEI respecto a la gestión de la Institución. Existe capacidad considerable en el aspecto de concertación del CONEI para la gestión de la Institución. Existe capacidad idónea entre el CONEI y la gestión de la Institución, asistencia regular de los estudiantes, destino adecuado de los recursos de la institución educativa.

Meléndez (2014) *Liderazgo y la gestión del director*, el diseño es no experimental, la muestra es censal; por la naturaleza de las variables es cualitativa, tipo de estudio es básico. El tipo de estudio es descriptivo, el diseño no experimental, el método deductivo, la población está constituida 120 docentes, el tamaño de muestra de 120 muestra censal, personas, los instrumentos para recolectar la información constó de 14 preguntas cerradas, dichos datos fueron tabulados en Excel, para luego ser analizados mediante en el SPSS. El modelo teórico también considerado autor de base es J Antúnez (1993). Conclusión que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de 0,796** representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto ($P = 0,00 < 0,05$).

1.3. Teorías Relacionadas al tema

Con el estudio realizado buscamos contribuir al conocimiento científico.

Bases teóricas de variable Liderazgo del director

Según Palomino, (1995). Sostiene que:

El líder tiene que involucrarse con las personas para tenga éxito, la idea falsa que la gente tiene sobre el liderazgo, es la creencia de que el liderazgo se da solo con obtener una posición o un título. No es necesario tener una posición en un grupo, departamento, división u organización para poder dirigir. Cualquiera puede escoger ser un líder dondequiera que se encuentre. No importa dónde nos encontremos podemos marcar la diferencia. (p. 21).

Esta definición propone la relación entre líder y seguidores y habla de una meta en común y cuya acción es, esencialmente, transformadora, en otras palabras, quiere decir que si hay líderes debe haber, necesariamente, seguidores.

“La forma de dirigir y liderar en la actualidad se integran y son diferentes a las que se dice en forma tradicional es decir únicamente ya no se ordena y se manda, sino se convence, y participa con los otros”. (Daft y otros, 2002, p. 519)

Por ello el liderazgo es una capacidad innata que no todos poseemos pero podemos desarrollarla con la debida preparación. Liderar propuestas, esta influencia no necesariamente sucede cuando se obtienen cargos gerenciales sino también pueden surgir líderes dentro del grupo y pueden dirigir las organizaciones.

Tal es así que liderar a un grupo no significa mandar, ordenar, imponer nuestras ideas, ese es un liderazgo negativo, con esa actitud solo llevará a su organización al fracaso. Al contrario se debe realizar un trabajo en equipo donde todos puedan apoyar en las futuras decisiones de la organización, esto es fundamental para el logro de metas, objetivos y las propuestas de las organizaciones. Un buen líder genera confianza y seguridad en sus trabajadores, lo cual permite incentivarlos y motivarlos para el buen desempeño en su trabajo.

Fundamentos teóricos

Palomino (1995). Nos dice que:

El líder debe hacer un plan de entrenamiento, para lograr el desarrollo de dos aspectos importantes, la participación y la realización de actividades dirigidas en equipo, en grupo o individualmente. En su papel de líder docente, el profesor debe tener presente como elementos esenciales: la motivación, mantener un ambiente de alegría. (p. 41)

Guibovich (2006) Nos dice que el líder debe hacer un plan de entrenamiento, para lograr el desarrollo de dos aspectos importantes, la participación y la realización de actividades dirigidas en equipo, en grupo o individualmente. En su papel de líder docente, el profesor debe tener presente como elementos esenciales: la motivación, mantener un ambiente de alegría. (p. 66).

Para Maxwell, ha identificado los mitos de dirigir una organización desde una zona intermedia, resumiéndose de la siguiente manera.

Guibovich (2006) nos dice si queremos llegar a ser líderes, tenemos que ponerlo en práctica, tenemos que ejercitarnos antes de que tengamos una posición de líder. Dirigir en cualquier lugar es lo que prepara a los líderes para una mayor responsabilidad. Esto se puede lograr adoptando la manera de pensar, a aprender las habilidades y a desarrollar los hábitos de la persona que deseamos ser. (p. 185).

Cueva (2006) Afirma que las personas piensan que el liderazgo es un boleto a la libertad, es decir que les proveerá solución a sus problemas profesionales y de carrera, pero no es cierto. A medida que se va escalando posiciones de mayor jerarquía en una organización mayor será la responsabilidad que se adquiere, las decisiones que se tomen serán de mayor peso. (p. 206).

El liderazgo debe ser algo que se gana por méritos propios, Se puede conceder una posición a alguien, pero no se puede conceder un verdadero liderazgo. Asimismo es importante mantener el deseo de pensar en mejoras para nuestra organización y sentir que somos capaces de hacerlo, pero no se debe subestimar a la persona que está encargada de

dirigir en ese momento, debemos darle todo nuestro apoyo. En el liderazgo no importa el lugar que ocupamos en la institución lo relevante es influir en un determinado grupo de personas.

Sorados (2010) afirma que las personas piensan que el liderazgo es un boleto a la libertad, es decir que les proveerá solución a sus problemas profesionales y de carrera, pero no es cierto. A medida que se va escalando posiciones de mayor jerarquía en una organización mayor será la responsabilidad que se adquiere, las decisiones que se tomen serán de mayor peso.

Las personas no necesariamente ocuparan puestos importantes en una organización, pero no por este motivo ellos deberían dejar de esforzarse por ser los mejores en el área que se desempeñan. Lo importante es realizar un trabajo de excelencia y sobresalir en el lugar que nos hayan designado.

La mayoría de las personas cuando no alcanzan cargos importantes en una organización, ellos se desilusionan, se vuelven amargadas, frustrados porque piensan que si no dirigen, no han logrado el éxito. Si esto prevalece en ellos, en vez de ser una ayuda a su organización, se convierten en un obstáculo para el progreso de la misma. No se necesita estar en la cima o ser el más importante en una organización para marcar una diferencia con los demás. (John 2005, p. 21).

Las personas no necesitamos ocupar cargos importantes para demostrar nuestro liderazgo, debemos de sobresalir en cualquier cargo que nos designen en nuestra organización. Por lo tanto trae muchos desafíos. Debemos empezar a dirigir ahora sin importar la posición que tengamos en una organización.

La responsabilidad, los principios básicos del liderazgo responsable son los siguientes: no te entremetas en los deberes de un subordinado. Si una persona cumple como se espera de ella, déjale el campo libre. Si titubea, ayúdala a salir adelante. Si fracasa, cambia sus responsabilidades, pero las personas cuyo rendimiento deben ser formadas con cuidado y tienen que ser supervisados estrechamente. (Krause, 1997, p. 82)

Conocimiento fundamental; se basa en el aprendizaje de los principios básicos del arte del liderazgo, el conocimiento estratégico: consiste en la comprensión de las necesidades y metas, así como de la planificación para alcanzar objetivos. Conocimiento táctico: consiste en desvelar amenazas y oportunidades de manera rápida y adecuada por medio de la innovación e improvisación.

Por ello la responsabilidad que tiene el líder de imponer, por el ejercicio del poder adecuado, a la disciplina, orden que se necesite para cumplir objetivos propuestos.

El ejemplo, es esencial para un líder ser ejemplo de su grupo tanto en sus actividades profesionales como en la vida personal, aun en las peores circunstancias. Tienen iniciativa propia, son investigadores, constantemente buscan nueva información, escuchan a los demás, son humildes con sus conocimientos. Podemos desarrollar nuestras capacidades si aprendemos a cumplir nuestras promesas y compromisos, debemos ser constantes durante este proceso de lo contrario nuestra autoestima se debilitará. (Krause, 1997, p. 117).

Laddership, se refiere a la responsabilidad que tiene el líder de imponer, por el ejercicio del poder adecuado, a la disciplina, orden que se necesite para cumplir objetivos propuestos.

Dirigen sus vidas de forma equilibrada

Estos líderes son socialmente activos y tienen muchos amigos. Tienen buen sentido del humor, distinguen su propio valor es decir no tienen la necesidad de alardear con los logros que ha podido conseguir, tienen el poder de discernir, y diferenciar las situaciones que se le presenten.

Dirigen su vida de una forma equilibrada, moderada y prudente. Se sienten felices por el éxito de los demás sin pensar que esos éxitos le quiten oportunidades. No demuestran excesiva reverencia a las personalidades. Son personas con decisión propia porque no se dejan manipular por los demás.

Son productivas porque aportan novedad y creatividad en las organizaciones. Trabajan en equipo de forma coordinada.

Es fundamental que las personas desarrollemos y apliquemos estas características de los líderes centrados en principios en nuestro quehacer diario y de esta manera podemos encontrar el equilibrio para conducirnos mejor en la vida y por ende mejorar nuestra relación con los demás. A la vez estos principios no solo ayudará a quienes son líderes, sino también a todas las personas que buscamos ser exitosos en la vida.

Estilos de liderazgo según Daniel Goleman (2002)

Según los estudios realizados existen seis estilos del líder de los cuales resaltaremos las características principales. Si el estilo es usado a largo plazo solo conseguirá el líder un caos en la organización, empresa por su falta de sensibilidad en la moral y sentimiento del personal a quien se dirige.

El estilo orientativo

Es el estilo más efectivo, las personas que trabajan bajo la dirección de un líder orientativo sienten que su trabajo es valorado y por lo tanto importante.

Los empleados son dirigidos en logros y estrategias en la organización, perciben de parte del líder libertad para presentar ideas innovadoras, tomar riesgos, etc.

Se aconseja su uso exclusivo cuando una empresa u organización se mueve sin rumbo fijo. Si el estilo del líder es usado con personas expertas o de experiencia mayor, el estilo tiende al fracaso, así como también al usarse de manera exagerada.

Guibovich (2006) Los sentimientos y valores de las personas, por encima de los objetivos y deberes, el líder afiliativo inspira confianza, da libertad a las personas de hacer su trabajo de manera individual y con características propias. Cuida mucho de las emociones de sus seguidores y comparte las suyas también, se recomienda utilizarlo particularmente cuando se ha perdido la comunicación, la confianza, la armonía de un grupo, no debe ser utilizado de forma única, pues se tiende al fracaso al permitir que un desempeño mediocre no se corrija. (p. 185).

Es participativo, en este estilo el líder deja intervenir o participar a sus subordinados pero él es el que toma las decisiones finales, de tal forma que busca a personas experimentadas e idóneas para asumir determinadas tareas en una organización, sin embargo tiene menos sentido cuando los empleados no reúnen condiciones para asumir diferentes responsabilidades, haciéndose el estilo menos interesante.

Es imitativo fija normas, modelos de desempeño extremadamente altos, es decir inflexible, rígido a diferencia del estilo participativo, es perfeccionista, exigente y hace que se cumpla cabalmente todo lo que se designa. Esto hace que se destruya el clima de trabajo en una institución, porque muchos empleados se sienten abrumados por las exigencias imperiosas del líder. Este estilo no es recomendable en una organización.

Es capacitador, en este estilo los líderes capacitadores son solidarios porque brindan ayuda, apoyo a sus subordinados de acuerdo a sus puntos fuertes, débiles y los orienta a sus expectativas personales, animándolos en sus objetivos establecidos a desarrollar a largo plazo y les ayuda a lograrlos. Para esto el líder coordina, planifica con respecto a su rol y responsabilidades. Los líderes capacitadores son los mejores orientadores y guías para sus empleados, porque les ofrece tareas retadoras brindándole confianza, es decir son líderes tolerantes, por lo tanto su estilo da un clima y desempeño totalmente positivo, porque es flexible brindando la libertad de crear y lograr mejores objetivos.

Fiedler su investigación sobre estilo de Liderazgo sostiene como supuesto fundamental que a los administradores les resulta difícil modificar su forma de dirección lo cual le ha ayudado a generar una carrera exitosa; por ello él piensa que los estilos que adopta un administrador son relativamente inflexibles y no existe una que sea ideal para todas las situaciones, por ello si se quiere obtener un buen desempeño de un grupo el líder se adapta a la situación o la cambia para que se ajuste a él.

Lo que distingue el modelo de Fiedler sobre el liderazgo del director con respecto a otras es el instrumento de medición que utiliza.

El poder de puesto, Se refiere a que un gran poder de posición simplifica la actividad del líder en influir en su grupo, mientras que poco poder de puesto dificulta más su misión.

Modelo trayectoria-meta de liderazgo, Este modelo se basa en el modelo de expectativa, el cual afirma que la motivación de la persona depende de sus expectativas de recompensa. Según Rodríguez (2007): este enfoque nuevo y renovador trata de prever como los diferentes tipos de recompensa y de estilo de liderazgo afectan al desempeño, a la motivación y a la satisfacción de los empleados.

Según Martin la más importante es la capacidad de los administradores de proporcionar recompensas y el camino que conduce a su obtención no siendo solo ellas promociones y sueldos, sino también apoyo, estímulo, seguridad y respeto. Martin piensa que el liderazgo del director que mejor motive a sus empleados depende de los tipos de recompensa que más desea.

Según Rodríguez, (2007) el liderazgo del director es aquel que se asemeje a sus rasgos personales, es decir aquellos que se consideran muy hábiles y muy capaces rechazan a un gestor demasiado centrado en el control, en otro caso los que se creen menos hábiles o capaces prefiere a un director que se encargue de dirigir ayudándoles a realizar bien sus actividades. Rodríguez, (p. 33)

Liderazgo del director, motivan a sus subordinados a hacer más de lo que inicialmente debían hacer, dando valor a las actividades realizadas y permitiendo la búsqueda de la auto realización.

Habilidades de perspicacia, se refiere como el uso de la persuasión y el ejemplo para inducir a un grupo a dirigirse de acuerdo a los propósitos del líder, habilidades de congruencia, necesidad de estar en contacto con las necesidades básicas para comprometer al grupo con base en los motivos, valores y metas compartidas, las habilidades de habilitación, disposición para compartir el poder de manera efectiva.

La auto comprensión o habilidades introspectivas, los líderes comprenden sus propias necesidades y metas así como la de sus empleados.

Auto liderazgo, el avance de la tecnología ha permitido cambios drásticos en los métodos de producción y que las operaciones de los métodos antes exitosos de administración ahora son inadecuadas.

Definen como auto liderazgo a la capacidad de los directores para motivarse asimismo para desempeñar actividades que por naturaleza les interesan y aquellas que son necesarias aunque no son del todo atractivas. Son formas de manifestar acciones de un conjunto de características de cada ser humano, que las hace distintas de otras, cualidades que constituyen a la persona, para que expresen sus responsabilidades en el que hacer de la vida.

Factores del liderazgo, el liderazgo posee muchos factores que lo hacen esencial de los cuales mencionaremos los siguientes:

La autodisciplina, lo definimos como el ingrediente básico del autocontrol y la base del amor propio, asimismo la disciplina no es una obligación, la disciplina debe venir de un querer hacer, conociendo sus elementos siendo estos el sacrificio, la perseverancia, el altruismo y el compromiso, pues debemos entender que la disciplina no es forzar a las personas a realizar algo si no aplicar los elementos antes mencionados, un verdadero líder ejercita la autodisciplina controlando sus pensamientos y sus actos, aun cuando no es visto por nadie (Krause, 1997, p.53)

El líder debe tomar la decisión de aceptar las reglas y las conductas requeridas, sin que les importe lo que piensen los demás y principalmente sin que le importe las consecuencias, el líder usa la comunicación, la integridad, visión, inteligencia y creatividad en su relación con los demás, escucha a su gente, aprende de otros, es decir generar conocimiento. Es un proceso de compartir lo que sabemos. El líder siempre refleja con su vida el ejemplo a seguir, el líder acepta consejos y orientaciones de otros.

Rasgos de los líderes eficaces en la educación actual

En la sociedad actual en que vivimos necesitamos de líderes eficaces que dirijan bien el entorno educativo por ello a continuación mencionamos rasgos principales que deben poseer:

Se considera como una necesidad de auto perfeccionamiento constante y la gestión en el personal docente es indispensable en el cual se someten periódicamente y constantemente a un proceso de evaluación de su desempeño, sin embargo otros factores como “Políticas educativas” obstaculizan todo esfuerzo.

En el Perú a través de la implantación de la Nueva carrera pública magisterial la de ser evaluados constantemente en áreas de comunicación, matemática, conocimientos pedagógicos entre otros así como también brindar capacitaciones, seguimientos, a través de entidades como el PRONACAF, pero a pesar de ello se sigue viendo deficiencias y bajos resultados en el desempeño laboral del docente.

Dimensiones del liderazgo del director

Dimensión: 1 Comunicación

Eficiencia pedagógica, es una acción competente y capaz, brindado por el docente utilizando diferentes estrategias, garantizando el que hacer educativo en la enseñanza-aprendizaje y por lo tanto asegurar mayores logros referente al aprendizaje del estudiante.

Relaciones interpersonales, se refiere a la interacción mutua entre dos o más individuos, los cuales mantiene una comunicación, para compartir y obtener una información, utilizando diferentes medios dentro de una sociedad, como seres inteligentes, medida a través de ciertas normas o leyes. (Rodríguez, 2007)

Rodríguez. (2007, p. 33)

Enseñanza, la enseñanza es el esfuerzo consciente por salvar el desnivel que existe entre el estado de la mente de quien aprende y la materia o disciplina .Esa forma pública de conocimiento y comprensión que se debe aprender; y el buen hacer del profesor, en cuanto o tal, reside en entender a ambos. Responsabilidad, puede ser definida como la “obligación” de un subordinado, a quién se le ha asignado una

misión de llevar a cabo el servicio requerido. (p. 31)

La enseñanza es la parte esencial del aprendizaje que se adquiere por medio de la iniciación al ámbito de los conocimientos.

Dimensión 2: Motivación

En nuestra sociedad podemos afirmar que podemos satisfacer la mayoría de las necesidades básicas pero lamentablemente la situación que viven la mayoría de las personas es deprimente. Las personas merecen llevar una vida digna y poder cubrir sus necesidades básicas.

Sin amenazas físicas ni psicológicas, Es necesario que las organizaciones ofrezcan condiciones favorables a sus trabajadores, sin ningún tipo de presión ni discriminación, buen trato y normas definidas, sentirse aceptado dentro de su grupo y con los compañeros. Si un individuo siente que no forma parte de la organización se sentirá frustrado.

Necesidad de autorrealización, si todas las necesidades mencionadas anteriormente fueran satisfechas el docente se sentirá motivado por la necesidad de autorrealización. Es la necesidad

Para lograr esto, los líderes modernos deben ganarse la confianza de sus seguidores demandan cada vez más capacidades integridad, compromiso y entrega, esto, los líderes modernos deben ganarse la confianza de sus seguidores.

“El liderazgo, como una historia finamente trabajada es un acto de persuasión hacia un punto de vista que incluye hacer bien para los individuos, los equipos y la organización. Este es el ideal”. (Rodríguez, 2007, p. 32)

La determinación en el líder es la fuerza motriz del logro (Rodríguez. (2007) sostiene:

El hombre no puede hacer uso de lo que aprende sino arde en su corazón el fuego de la determinación, produce un estado de ánimo lleno de decisión .La decisión produce firmeza, valor y fe, produce confianza, celo y lealtad, garantiza la

resistencia y la voluntad de vencer .Una organización carene de determinación no es nada con ella todo se hace posible. (p. 32)

La autodisciplina, lo definimos como el ingrediente básico del autocontrol y la base del amor propio.

Rodríguez. (2007, p. 33) nos dice que la disciplina requiere perseverancia, no es una obligación. La disciplina debe venir de un querer hacer, conociendo sus elementos siendo estos el sacrificio, la perseverancia, el altruismo y el compromiso, pues debemos entender que la disciplina no es forzar a las personas a realizar algo si no aplicar los elementos antes mencionados, por ello un verdadero líder ejercita la autodisciplina controlando sus pensamientos y sus actos, aun cuando no es visto por nadie.

Dimensión 3: Manejo institucional

El liderazgo del director es importante porque planifica y ejecuta una serie de actividades institucionales como máxima autoridad, para así evaluar permanentes mejoras en bien de la institución educativa.

Rodríguez. (2007) Señala que:

El liderazgo es la capacidad para lograr que los miembros de un grupo alcancen los objetivos grupales” es una definición que, reúne los tres conceptos que serán considerados en la presente investigación, porque el liderazgo debe presentar: capacidad, grupo y objetivos, elementos considerados indispensables, y porque, en ella, el autor plantea mucho de lo expresado en las definiciones anteriores. (p. 33

Uno de los componentes fundamentales en todo proceso de cambio es el ejercicio del liderazgo, siendo ésta una manera especial de influir en las personas a comprometerse con la visión y misión de la institución educativa, y así se pueda lograr el desarrollo de la institución como organización y base del cambio.

La diversidad del tema del liderazgo es muy complejo por ello existen varias teorías ayudan a identificarlo. Según Chiavenato (2009, p. 343), sostiene las siguientes teorías: las

características como la relevancia de un líder efectivo y en la relación de líder con el grupo. Señala que la “motivación”, en el ejercicio del liderazgo orienta al grupo y a comprometerse al trabajo más que a los premios o castigos.

Los nuevos enfoques del liderazgo: desarrolladas por Rodríguez (2007, p. 33) se refiere a la destreza, la inteligencia, la sabiduría o la aptitud para ejercer algún cargo o tarea en el cual pueda desarrollarse como persona útil para la sociedad. Nosotras creemos que una adecuada influencia proporcionada desde el cargo de director de una institución educativa va a motivar positivamente en su comunidad educativa, para el logro de objetivos o metas.

Bases teóricas de variable Gestión educativa

Según el Minedu (2014) La gestión educativa es “la capacidad de articular, generar y mantener los recursos que se dispone para lograr las metas propuestas en un ámbito escolar”. Esta definición apunta hacia la a los diversos aspectos tales (p. 21)

Rodríguez (2012) La gestión educativa se da dentro de una organización que va a responder a principios, normas y leyes con la finalidad de desarrollar actividades y lograr objetivos institucionales. La gestión educativa busca modelos administrativos participativos y democráticos que armonizan recursos, medios y actividades con la finalidad de brindar un servicio educativo óptimo. (p. 34)

Ruiz (2011) Gestión educativa considerado como a la dimensión pedagógica; a fin de recoger información vinculada con su participación en las diversas evaluaciones, el desarrollo de sus competencia, capacidades y actitudes de acuerdo con el Diseño Curricular Nacional, su participación en la construcción de sus aprendizajes, si cuentan con las herramientas de trabajo para el manejo de las TICs, y si participan en los concursos de carácter académico. (p. 54)

Como un marco general en lo concerniente a lo pedagógico, surge la propuesta pedagógica que se inserta en el Proyecto Educativo Institucional. Esta propuesta, elaborada sobre la base de la participación, guía toda acción pedagógica. Ella precisara el enfoque pedagógico a emplear; por eso se desprenderán hechos más puntuales: estrategias

metodológicas, la evaluación de aprendizajes, los estilos de enseñanza, entre otros aspectos.

Comprende también el trabajo de los profesores, las prácticas pedagógicas, los planes y programas, los estilos de enseñanza, la capacitación de docentes, entre otros.

Sorados (2010)

Por tanto, en la gestión educativa de las instituciones intervienen recursos de carácter físico y no físicos, estructuras visibles y formas de relacionarse entre las personas que forman parte de dicha institución. La gestión educativa en las instituciones, se ha considerado la dirección institucional, la infraestructura; el trabajo con los padres de familia y la comunidad, como indicadores a medir. (p. 63).

Dimensión de la variable gestión educativa

Dimensión 1: Gestión institucional

La estructura, el funcionamiento, las responsabilidades de sus miembros, el clima favorable, las normas elaboradas forman parte de esta gestión

Esta dimensión se al funcionamiento, las responsabilidades de sus miembros, el clima favorable, las normas elaboradas forman parte de esta gestión (Ruiz 2011, p. 54).

El Proyecto Educativo Institucional y demás normas elaboradas por el conjunto de integrantes de la organización educativa forma parte de esta gestión. Las instancias participativas que permiten la elaboración del Proyecto Educativo Institucional o los instrumentos de gestión también forman parte de ella. Durante el transcurso del año lectivo, una de las tareas de la gestión institucional será la conformación y funcionamiento de las funciones del CONEI, así como el conducirlo y promoverlo. De igual forma, el nivel de relación de la escuela con otras escuelas y con su comunidad pertenece a este rubro.

Dimensión 2: Gestión pedagógica

Dentro de la gestión educativa, la dimensión pedagógica está vinculada con el proceso de aprendizaje-enseñanza de los estudiantes, fundamento del quehacer educativo. Por tales motivos, dentro del presente estudio se ha considerado los indicadores de desempeño docente y manejo de información por parte del estudiante.

Ruiz (2011) Dentro de la gestión educativa, la dimensión pedagógica está vinculada con el proceso de aprendizaje-enseñanza de los estudiantes, fundamento del quehacer educativo. Por tales motivos, dentro del presente estudio se ha considerado los indicadores de desempeño docente y manejo de información por parte del estudiante. (p. 54)

Desempeño docente, Son las actividades que el docente realiza en el aula y en su institución educativa, desde preparar las sesiones de aprendizaje para que sus estudiantes logren aprendizajes significativos, participar en cursos de capacitación docente y coordinar con sus colegas y la dirección.

Gestión pedagógica, determina los componentes del desempeño docente sitúa a los diversos criterios de los especialistas que difieren significativamente. Entre los diversos diseños de ello, mencionaremos dos de ellas que son las siguientes, el maestro debe estar a la expectativa de los nuevos cambios y para ello es necesaria la adquisición constante de información enriqueciendo nuestro conocimiento, el docente no solo debe adquirir conocimientos sino también debe saber aplicarlos en contextos reales, el mundo actual requiere de maestros reflexivos, autónomos, capaz de descubrir con crítica los desafíos en la educación.

Los sistemas educativos, escuelas con autonomía, que puedan tomar decisiones más acertadas ante las necesidades, por ello la heterogeneidad humana, el docente debe ser capaz de conocer las particularidades de cada uno de sus estudiantes, en base a ello se debe preparar al estudiante y no regirse a un programa curricular establecido. Los nuevos aprendizajes, es más complejo a diferencia de los tiempos pasados, estos requieren mayor actividad mental de parte del alumno, por ello el maestro juega un papel de observador y guía en este proceso.

Metodología de enseñanza, Son métodos libres y flexibles de enseñanza que emplea el docente para realizar una actividad educativa en el aula u otro ambiente de los cuales se puede mencionar: trabajo de exposición, conferencia, explicación, realización de ejercicios, preguntas, respuestas, trabajos por proyectos, estudio de casos, resolución de problemas, simulacros, investigación de hipótesis, programas individuales.

Los asociados a los docentes

Formación profesional: mayor formación, mayor eficiencia.

Condiciones de salud: mayores condiciones de salud, mejor posibilidad de ejercer funciones.

Grado de motivación: mayor motivación, mejores resultados

Compromiso con sus labores: compromiso con sus labores refuerza la motivación.

Los asociados al estudiante:

Salud: estudiantes saludables, mejores resultados académicos.

Nivel de preparación: buena preparación facilita el trabajo docente y la enriquece.

Grado de motivación: el docente juega un rol importante en este factor al buscar hacer llamativo el plan de estudio.

Los asociados al contexto

Entorno institucional, viene a ser el ambiente y las relaciones interpersonales donde se desenvuelve el docente

Contexto sociocultural: engloba este punto la estructura social, económica, política y cultural donde convive el docente.

Existen diferentes apreciaciones referentes a la clasificación adecuada del desempeño docente, habiendo formulado varias tipologías al respecto según diversos criterios. Así tenemos: Mediadores, facilitadores y democratizadores, ansiosos, indolentes, moderados y natos, autoritarios, liberales, laboriosos, indolentes, intelectuales y cordiales, eficaces e ineficaces, con todo esto se evidencia la necesidad de formular en consenso una tipología consistente del desempeño docente basada a nuestra realidad y según el criterio de calidad educativa que se maneje.

Enseñar, generalmente la palabra docente se utiliza como sinónimo de profesor o maestro aunque los significados de cada término no son exactamente iguales, el estudiante, persona que adquiere nuevos conocimientos sobre ciencia, arte, disciplina, etc., dirigidos por maestros en una Institución Educativa, aprendizaje, aprender es “llegar a entender”: un esfuerzo continuado para conseguir captar el significado pleno de una noción que al principio se vislumbraba confusamente. (Ruiz (2011, p. 53)

El docente y sus roles

Sabemos que el docente en la actualidad es un profesional que ha pasado por etapas en la cual su rol ha sido modificado de ser el simple dador de información a ser el constructor de ello, llevando a sus alumnos a alcanzar logros para el bien de el mismo y la sociedad, por ello se considera que el docente ideal debe poseer los siguientes roles:

Flexibilizar o diversificar el proceso de aprendizaje

Programar las experiencias del aprendizaje

Emplear nuevas estrategias y guías para hacer más amena las actividades educativas

Brindar facilidades a los alumnos en recursos educativos.

Orientar en todo momento el proceso de aprendizaje.

Estimular y orientar a los alumnos y a otros agentes educativos.

Reforzar al alumno si existen dificultades en lo aprendido.

Explicar en forma clara y precisa sobre el tema a tratar.

Promover un aprendizaje claro y coherente por medio de preguntas, permitiendo la participación de los educandos.

Fomentar la creatividad de los alumnos en la elaboración de recursos educativos.

Ampliar sus conocimientos a través de la investigación.

Dimensión 3: Gestión administrativa

Definición según Ruiz (2011)

El docente es el responsable directo del trabajo administrativa dentro de la institución educativa; en tal sentido, su trabajo tiene una repercusión directa en el aprendizaje de los estudiantes; por tal motivo, se buscará recoger información en

relación con sus competencias, sus programaciones curriculares, monitoreo y asesoría, capacitación e incentivos de la dirección. (p. 56)

Asimismo Ruiz (2011) Sostiene que:

El director es el responsable del trabajo administrativa dentro de la institución educativa; en tal sentido, su trabajo tiene una repercusión directa en el aprendizaje de los estudiantes; por tal motivo, se buscará recoger información en relación con sus competencias, sus programaciones curriculares, monitoreo y asesoría, capacitación e incentivos de la dirección. (p. 54)

En una institución educativa, la dimensión administrativa haría referencia al control de los recursos humanos, materiales, económicos, de seguridad, documentario e informativo. En tal sentido, dentro del estudio realizado en la Institución Educativa, se ha considerado el indicador de los recursos para el aprendizaje.

1.4. Formulación al Problema

Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo del director y la gestión educativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018?

Problemas específicos

Problemas específicos 1

¿Qué relación existe entre liderazgo del director y la gestión institucional de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018?

Problemas específicos 2

¿Qué relación existe entre liderazgo del director y la gestión pedagógica de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018?

Problemas específicos 3

¿Qué relación existe entre liderazgo del director y la gestión administrativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

La presente tesis es necesaria para la comunidad educativa porque permite conocer en detalle las ventajas de un liderazgo eficaz dentro de una Institución Educativa, por lo tanto esto contribuirá en la motivación laboral de los docentes frente a los estilos de liderazgo que manifiestan los directores.

La información recopilada y procesada en la presente investigación es variada y diversa, la explicación entre la relación de las dos variables planteadas formando parte del marco teórico También el estudio permitirá comprender la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa.

Justificación Práctica

La presente tesis busca ayudar a solucionar uno de los muchos problemas que existen en la gestión educativa de la educación aplicando la técnica de la encuesta a través de un cuestionario. La investigación ha permitido acrecentar los conocimientos respecto al liderazgo del director y gestión educativa, notándose que la primera es una variable muy importante, pero que a su vez ha sido descuidada por los directores y maestros, dada la situación, ha permitido generar la inquietud para desarrollar en un futuro una investigación bajo el diseño experimental. El liderazgo del director y docentes mejorar los procesos cognitivos ligados a la gestión educativa de calidad, si se aplican de manera sistemática y sostenida, obteniendo como resultado un alumno con las capacidades para afrontar las necesidades actuales contemporáneas.

Asimismo nos permitirá acceder nueva información entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en los docentes, por lo tanto a través del presente trabajo de investigación ayudara a tomar decisiones para los futuros planes del mejoramiento de la institución educativa N- 0169.

Justificación metodológica

En la investigación se procedió en primer lugar a sensibilizar a los docentes, además se motivó con el único objetivo que brinden datos veraces respecto a cómo ellos se desempeñan en lo concerniente al liderazgo del director y de la gestión educativa, además

es persona encargada de formar futuros profesionales, luego para recopilar los datos sobre el liderazgo del director y gestión educativa, se indicó que se concentren y respondan de acuerdo a lo que entendieron.

Será pertinente para la investigación porque aportará información valiosa a través de la utilización de técnicas de investigación, además porque proveerá nuevas formas de liderar las instituciones educativas y motivación para una enseñanza de calidad en las instituciones educativas, por lo tanto se está proponiendo dos instrumentos a través de cuestionarios lo que permitirá el estudio de las variables mencionadas anteriormente.

Además se siguió los parámetros establecidos en el reglamento de tesis de la Universidad César Vallejo, la metodología de la investigación es descriptiva, la técnica fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión educativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión institucional de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específicas 2

El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específicas 3

El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y la gestión educativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Objetivos específicos

Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y la gestión institucional de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y la gestión pedagógica de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y la gestión administrativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la Investigación:

El estudio, es de diseño correlacional, no experimental, transversal, con variables de naturaleza cuantitativa correlacional, debido a que al objeto de investigación no se aplicó experimento alguno, ni se manipuló las variables deliberadamente, solo se recibirá la información tal y como se encontró, cuantificando los datos encontrados, más aún Hernández (2010), afirma que “los diseños no experimentales solo observan el fenómeno como tal.

Porque como señala Hernández, et al. (2010), en este diseño “no se manipula delibera mente las variables, para luego ser analizados” (p. 158), y efectivamente así fue en esta investigación, se recopiló los datos en un solo momento sin manipular alguna de las variables. De esta forma, se trabajó con el diseño descriptivo correlacional.

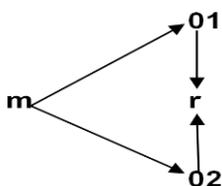


Figura 1 Diseño correlacional

Metodología

Como metodología que sustenta la propuesta de investigación nos basamos en el método hipotético deductivo. Este método parte de una situación problemática para la cual el investigador propone hipótesis como solución; partiendo de información científica ya conocida y de acuerdo a su capacidad creativa. Luego la propuesta hipotética ha de ser puesta a prueba mediante contrastación para ser aceptada. El método de investigación está representado por los medios y procedimientos usados por él, porque parte de la formulación para deducir un resultado.

La deducción parte del principio, leyes e hipótesis derivados de la teoría, indica que el método hipotético deductivo del enfoque cuantitativo (Medina, 2003, p. 239).

Tipo de estudio

Afirma que “los tipos de estudios sean llamados alcances de investigación”, y por consiguiente la presente investigación será de nivel básico descriptivo. Al respecto, Hernández establece que “Los estudios descriptivos correlacionales, sólo describen las características, recogen información” (Hernández, et al. (2010, p.87).

2.2 Variables de estudio

2.2.1 Concepción del liderazgo del director

Según Rodríguez, (2007) el liderazgo del director es aquel que se asemeje a sus rasgos personales, es decir aquellos que se consideran muy hábiles y muy capaces rechazan a un gestor demasiado centrado en el control, en otro caso los que se creen menos hábiles o capaces prefiere a un director que se encargue de dirigir ayudándoles a realizar bien sus actividades. Rodríguez, (p. 33)

2.2.2. Gestión educativa

Ruiz 2011) sosteniendo: Que el liderazgo resalta aspectos como el liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire, concluyendo para trabajar las dimensiones de nuestra variable. Porque estos valores pueden ser clasificados en este estilo de liderazgo docente. (p. 57)

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 01

Operacionalización: variable liderazgo del director

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala Ordinal	Niveles y rangos
Comunicación	Dirección del flujo de información	1, 2, 3	Cuestionario	Bueno
	Formas y vías de comunicación	4, 5, 6	Likert ordinal	(100-135)
	Apertura de comunicación	7, 8, 9	1. Nunca	
Motivación	Desempeño docente	10, 11,12	2. Casi nunca	Regular
	Trabajo de campo	13,14, 15	3. A Veces	(64-99)
Manejo Institucional	Promueve participación	16, 17,18	4. Casi siempre	
	Autoridad	19, 20,21	5. Siempre	Malo
Institucional	Ejecución de normas	22, 23,24		(27-63)
	Fomenta el desarrollo profesional	25,26, 27		

Tabla 2

Operacionalización de la gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Ordinal	Niveles y rangos	
Gestión institucional	Organigrama	1, 2, 3, 4, 5	Cuestionario		
	Distribución de tareas y división del trabajo	6, 7, 8, 9, 10,	Likert ordinal	Buena (210-285)	
	Uso del tiempo y de los espacios	11, 12,			
	Motivación	13, 14,	1. Nunca		
	Liderazgo	15, 16, 17	2. Casi nunca	Regular (134-209)	
	Trabajo en equipo	18			
	Formas de relacionarse	19,20,21, 22,	3. A Veces		
	Gestión pedagógica	Proceso de enseñanza aprendizaje	23,24,	4. Casi siempre	Mala (57-133)
		Diversificación curricular	25,26,7,28,29,3		
		Estrategias metodológicas y didáctica	0,31,32,33,34,	5. Siempre	
Evaluación de los aprendizajes		35,36,37,38,39			
Utilización de materiales y recursos didácticos		40,41,42,43,44,			
Dominio de planes y programas		45,46			
Manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas		47,48,49			
Relaciones con los educandos		50,51,52			
Gestión administrativa		Formación y actualización docente	53,54,55		
		Recursos económicos	56,57		
	Recursos humanos				
	Recursos materiales				
	Tiempo				
	Seguridad e higiene				
	Cumplimiento de la normatividad				
	Supervisión de las funciones				

2.3 Población y muestra**2.3.1 Población**

La población está constituido por la comunidad educativa de la institución educativa N-0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Se establece que la muestra sea la misma cantidad de la población, puesto que la población es una cantidad pequeña y según el presente estudio es significativo considerar a todos los estudiantes como una muestra poblacional. Quedando conformada de 115 docentes. Se empleó el censo.

Tabla 03

Población de docentes de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho

Instituciones educativas	Nº de docentes
Institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho	115
Total	115

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

El propósito de las encuestas es recoger datos para analizar, interpretar o reportar el status de una institución grupo de sujeto o de áreas”. (p. 44- 2011- R.B Ávila Acosta). El cuestionario según Sampieri.

En la presente tesis se utilizaron diversos instrumentos para recoger los datos necesarios de las variables a estudiar; que fueron seleccionados entre las pruebas que se utilizan constantemente en el ámbito académico.

Es el objeto de estudio, se ha utilizado los cuestionarios como instrumentos.

Técnica de Encuesta, se aplicó en forma parcial e individual un cuestionario de preguntas que nos permitió recopilar información sobre la opinión que tienen los docentes referentes

(Carrasco (2010, p. 274).

Ficha técnica

Nombre original: escala de Liderazgo del director

Nombre: Cuestionario para medir el liderazgo del director

Autora: Fanig Ramos Huapaya.

Rango: Se han establecido los siguientes niveles y rangos

Rangos y niveles

Buena (100-135)

Regular (64-99)

Mala (27-63)

Estructura: Consta de dos instrumentos 27 preguntas aplicado a la plana docente, con cinco valores cuyo puntaje asignado.

Ficha técnica

Autora : Fanig Ramos Huapaya

Administración: Individual y colectiva

Objetivo: Determinar el nivel de gestión educativa

Duración: 30´

Likert: Cuestionario

Rango: Se han establecido los siguientes niveles y rangos

Buena (210-285)

Regular (134-209)

Mala (57-133)

La validación del liderazgo del director y gestión educativa será sometidos a juicios de cinco expertos de la universidad quienes avalaran y darán el valor necesario a nuestro instrumento.

La confiabilidad, se aplicará en una prueba piloto a 30 sujetos de similares características, el tamaño de muestra serán sometidas a nuestros instrumentos en la variable. La validez de los instrumentos lo realizaron tres catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo.

Validez y Confiabilidad

Tabla 4

Validez del instrumento liderazgo del director

Validador	Resultado
Dr. Francisco Aguilar León	Aplicable
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable
Dr. Alfonso Jesús Hernández Pérez	Aplicable

Tabla 5
Validez del instrumento gestión educativa

Validador	Resultado
Dr. Francisco Aguilar León	Aplicable
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable
Dr. Alfonso Jesús Hernández Pérez	Aplicable

Confiabilidad

De acuerdo a lo anterior el instrumento de investigación se organizó en 27 preguntas el cual fue aplicado a 20 profesores de la institución que tiene las mismas características.

Tabla 6
Confiabilidad cuestionario liderazgo del director

Confiabilidad	Alfa de Cronbach
Liderazgo del director	0.823

Asimismo, Pino (2013) establece para la interpretación de los resultados los siguientes criterios de confiabilidad: Según los resultados el instrumento presenta una alta confiabilidad por tener como valor de 0. 823.

Tabla 7
Confiabilidad cuestionario gestión educativa

Gestión educativa	Alfa de Cronbach
Total	0.923

Según los resultados el instrumento presenta una alta confiabilidad por tener como valor de 0. 923.

2.5. Método de análisis de datos

El diseño propuesto para esta tesis es correlacional, nuestra variable X Maltrato Infantil es de tipo cualitativa, ordinal y la variable Y Rendimiento Académico es cuantitativo de tipo intervalo.

Para efectos del tratamiento estadístico se utilizó el programa computacional

SPSS 24 (Statistic Package Social Sciencies) es un paquete muy confiable, los procedimientos empleados entregan los resultados matemáticos y estadísticos correctamente.

También nos determinó la frecuencia y los porcentajes acumulados que nos sirvieron para elaborar los gráficos y el análisis respectivo.

Por lo tanto utilizaremos en nuestra tesis el análisis estadístico Rho de Spearman.

Por lo tanto utilizaremos en nuestra tesis el análisis estadístico Rho de Spearman.

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

Figura 2 Rho de Spearman

2.6. Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los siguientes aspectos éticos: la originalidad del trabajo, la investigación contó con la autorización correspondiente del director de institución educativa y de los docentes informantes, se mantiene el anonimato de los sujetos investigados, y por último, no se juzgó las respuestas de los docentes.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

Tabla 8

Nivel de la gestión del liderazgo del director

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	24	20,9
Regular	37	32,2
Bueno	54	47,0
Total	115	100,0

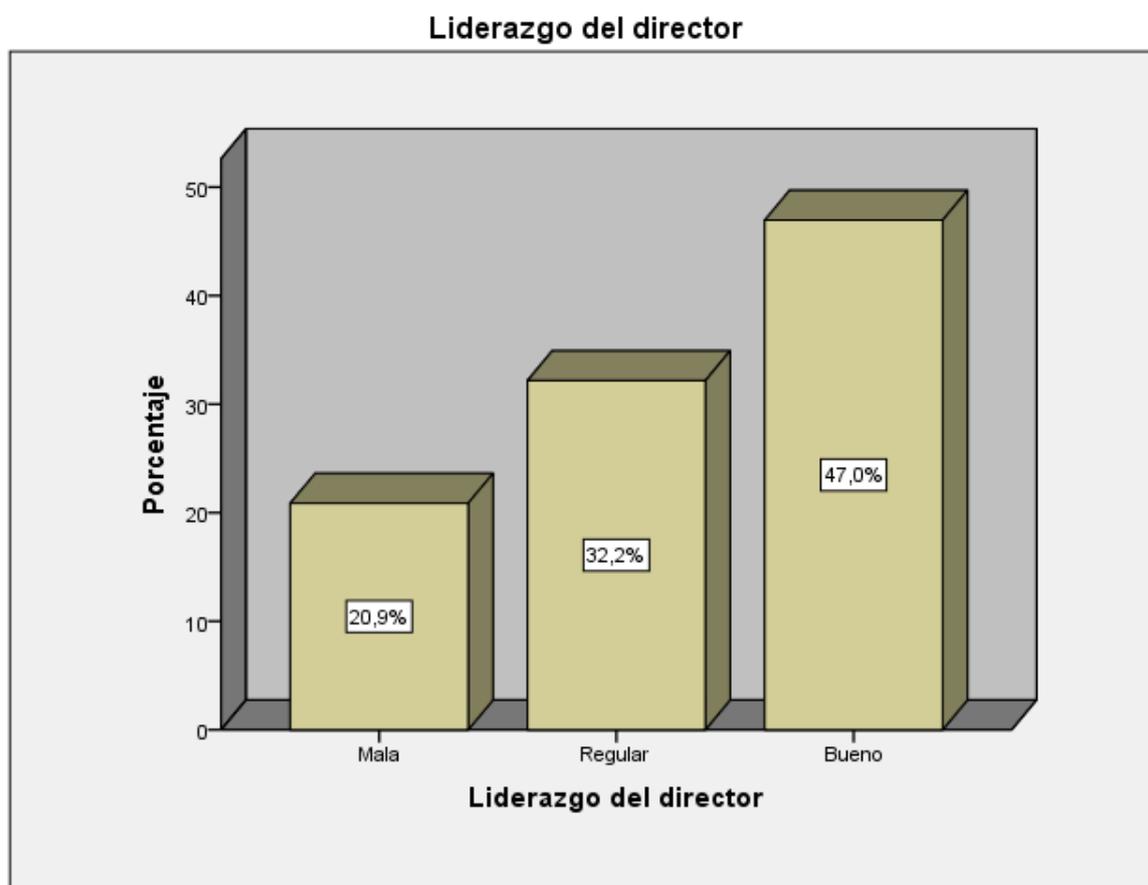


Figura 3 Nivel de la gestión del liderazgo del director

La tabla 8 y Figura 3 se observó que el 20.9% de docentes perciben el nivel de mala, asimismo el 32% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 75% indica que la liderazgo del director es buena según los docentes de la IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 9

Nivel de la gestión institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	30	26,1
Regular	28	24,3
Bueno	57	49,6
Total	115	100,0

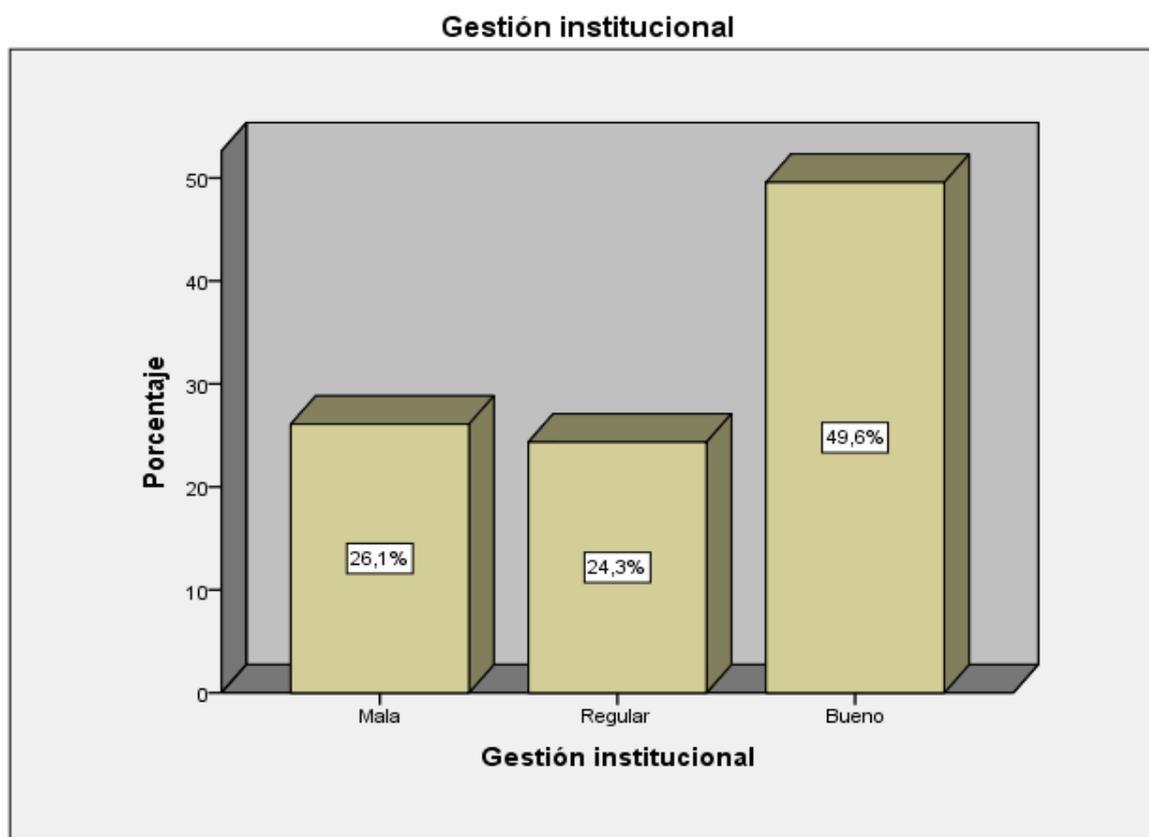


Figura 4 Nivel de la gestión institucional

La tabla N° 9 y Figura 4 se observó que el 26.1% de docentes perciben el nivel de mala, asimismo el 24.3% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 49.6% indica que la gestión institucional es buena según los docentes de la IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 10

Nivel de la gestión pedagógica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	31	27,0
Regular	39	33,9
Bueno	45	39,1
Total	115	100,0

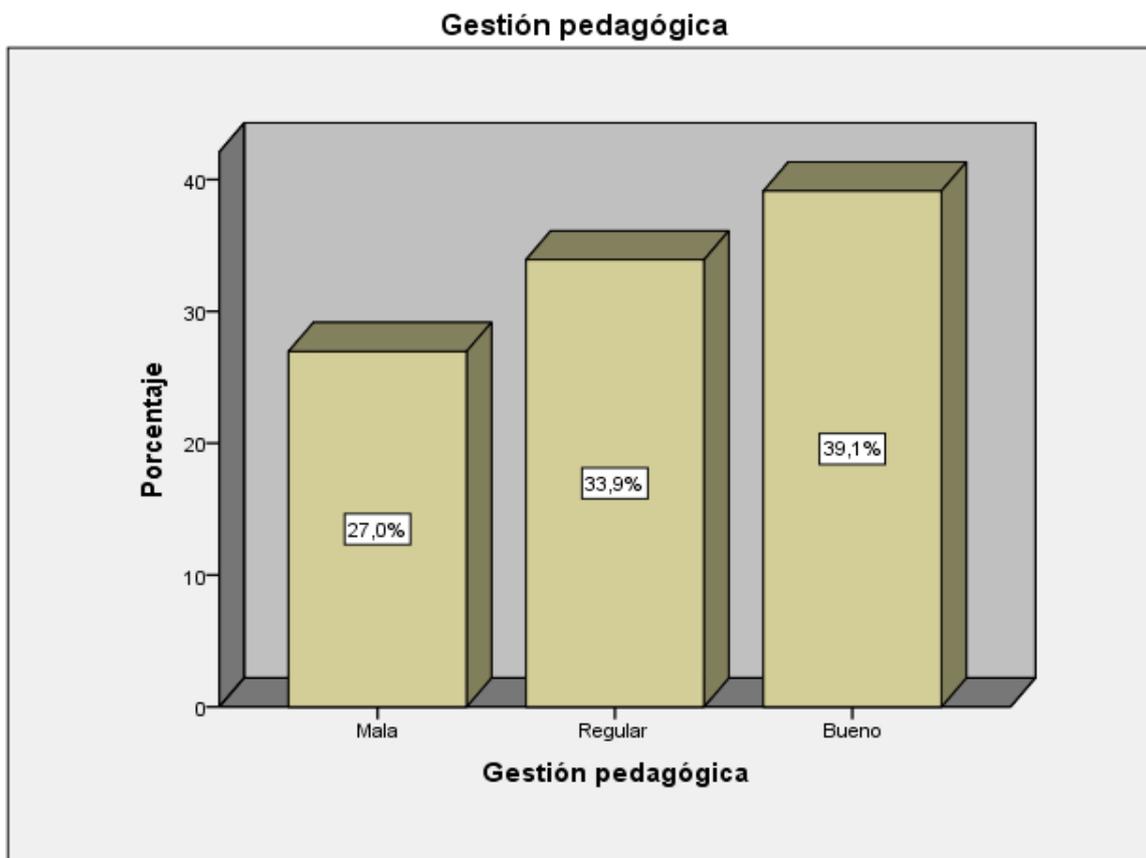


Figura 5 Nivel de la gestión pedagógica

La tabla N° 10 y Figura 5 se observó que el 27% de docentes perciben el nivel de mala, asimismo el 33.9% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 39.1% indica que la gestión institucional es buena según los docentes de la IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 11

Nivel de la gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	16	13,9
Regular	54	47,0
Bueno	45	39,1
Total	115	100,0

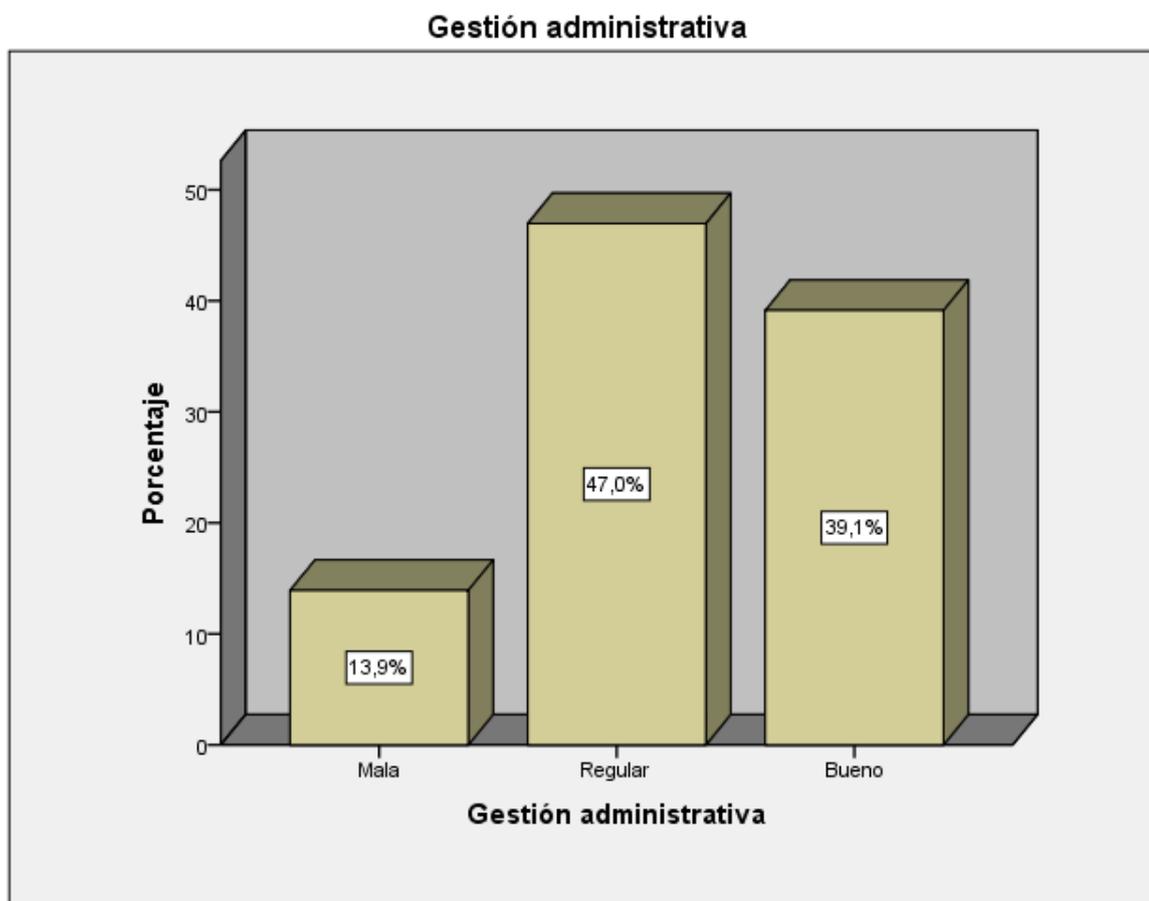


Figura 6 Nivel de la gestión administrativa

La tabla N° 11 y Figura 6 se observó que el 13.9% de docentes perciben el nivel de mala, asimismo el 47% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 39.1% indica que la gestión administrativa es buena según los docentes de la IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 12

Nivel de la gestión educativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	23	20,0
Regular	39	33,9
Bueno	53	46,1
Total	115	100,0

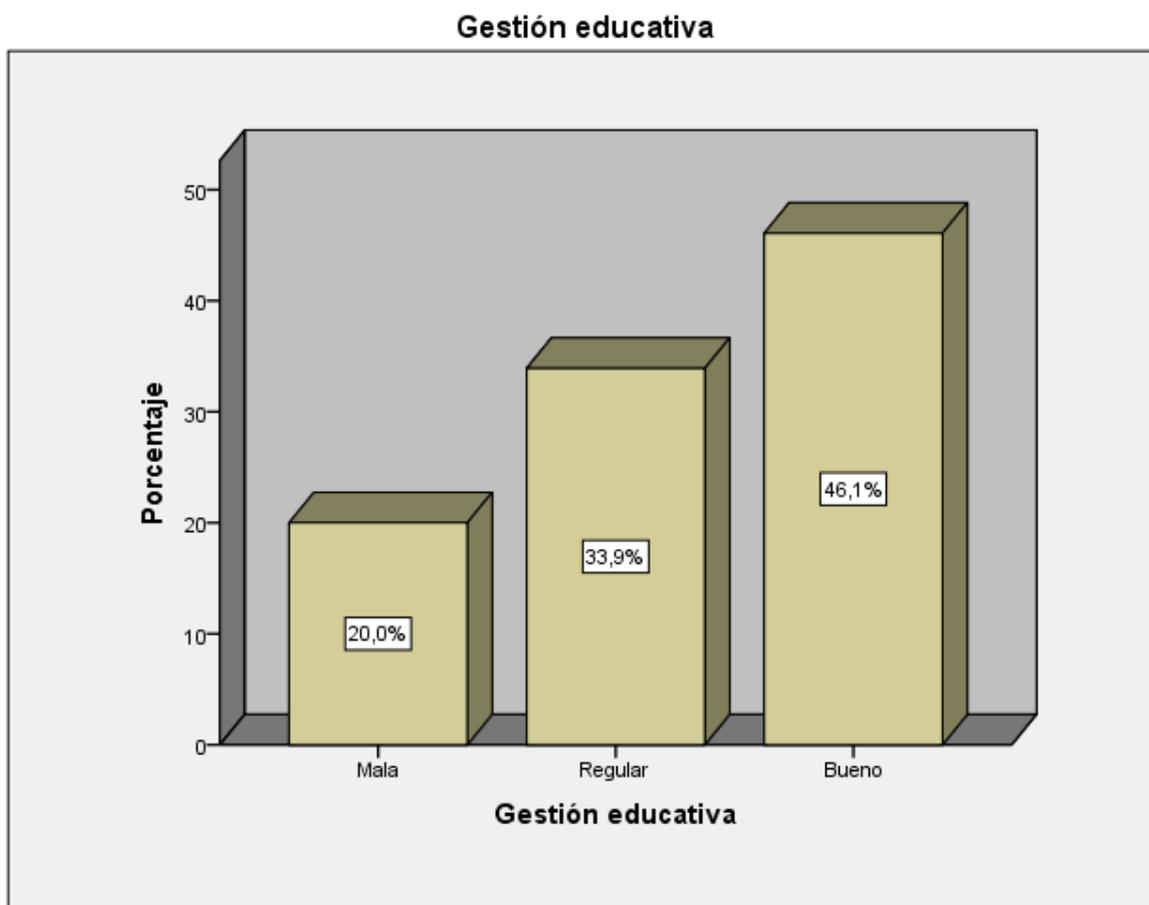


Figura 7 Nivel de la gestión educativa

La tabla N° 12 y Figura 7 se observó que el 20% de docentes perciben el nivel de mala, asimismo el 33.9% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 46.1% indica que la gestión educativa es buena según los docentes de la IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.

Niveles entre el liderazgo del director y la gestión educativa

Tabla 13

Frecuencias y porcentajes liderazgo del director y la gestión educativa

			Gestión educativa			Total
			Mala	Regular	Bueno	
Liderazgo del director	Mala	Recuento	23	1	0	24
		% del total	20,0%	0,9%	0,0%	20,9%
	Regular	Recuento	0	27	10	37
		% del total	0,0%	23,5%	8,7%	32,2%
	Bueno	Recuento	0	11	43	54
		% del total	0,0%	9,6%	37,4%	47,0%
Total		Recuento	23	39	53	115
		% del total	20,0%	33,9%	46,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

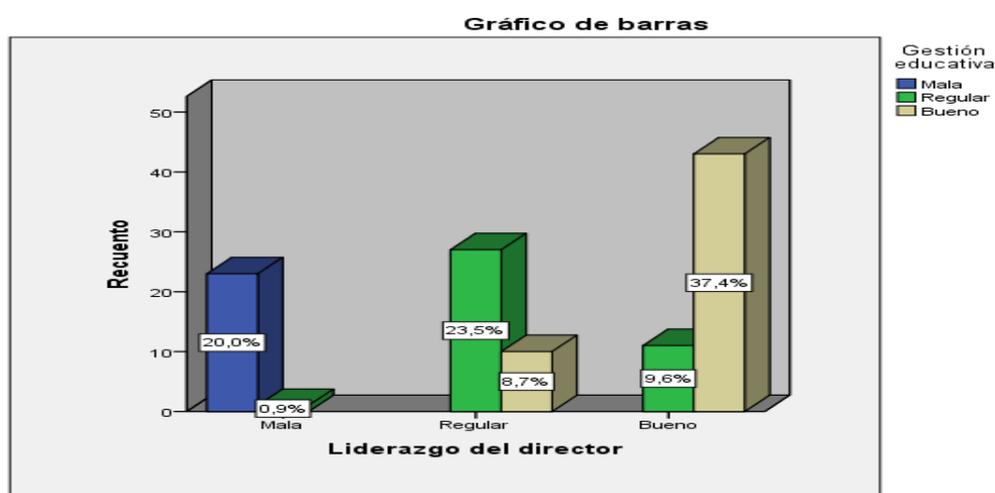


Figura 8. Nivel de porcentajes liderazgo del director y la gestión educativa

Se observa que el liderazgo del director y la gestión educativa según los docentes de la IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018, de los cuales se tiene que el 20% presentan los niveles del liderazgo del director en gestión educativa por lo que el nivel de gestión educativa se encuentra en un nivel de malo, mientras que el 23.5% perciben que el nivel de liderazgo del director en regular por lo que el nivel de gestión educativa se encuentra en regular y, el 37.4% manifiesta que el nivel de liderazgo del director es alto bueno por lo que el nivel de gestión educativa se encuentra en bueno según los docentes de la IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 14

Frecuencias y porcentajes liderazgo del director y la gestión institucional

			Gestión institucional			Total
			Mala	Regular	Bueno	
Liderazgo del director	Mala	Recuento	24	0	0	24
		% del total	20,9%	0,0%	0,0%	20,9%
	Regular	Recuento	3	20	14	37
		% del total	2,6%	17,4%	12,2%	32,2%
	Bueno	Recuento	3	8	43	54
		% del total	2,6%	7,0%	37,4%	47,0%
Total		Recuento	30	28	57	115
		% del total	26,1%	24,3%	49,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

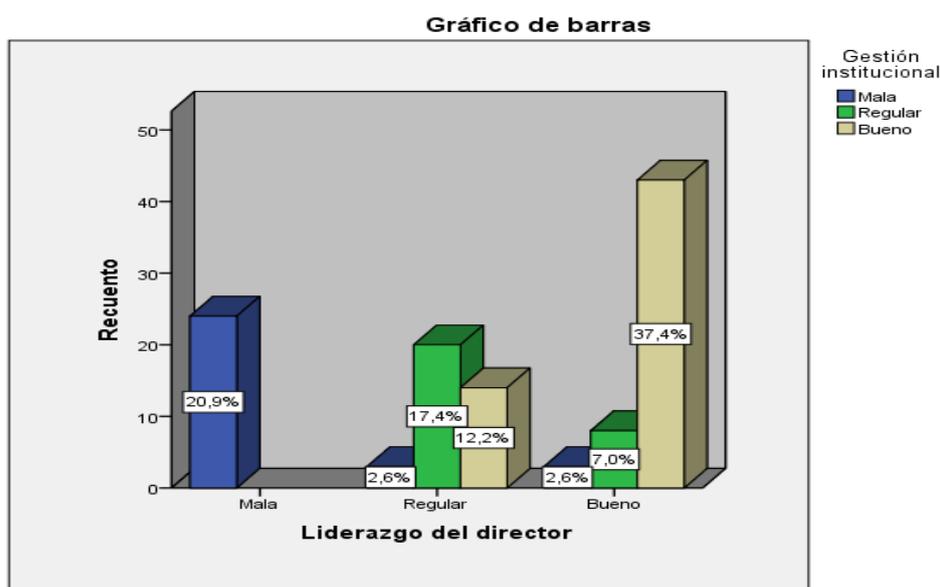


Figura 9. Nivel de porcentajes liderazgo del director y la gestión institucional

Se observa que el liderazgo del director y la gestión institucional según los docentes de la IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018, de los cuales se tiene que el 20% presentan los niveles del liderazgo del director en gestión institucional por lo que el nivel de gestión institucional se encuentra en un nivel de malo, mientras que el 23.5% perciben que el nivel de liderazgo del director en regular por lo que el nivel de gestión educativa se encuentra en regular y, el 37.4% manifiesta que el nivel de liderazgo del director es alto bueno por lo que el nivel de gestión institucional se encuentra en bueno según los docentes de la IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 15

Frecuencias y porcentajes liderazgo del director y la gestión pedagógica

			Gestión pedagógica			Total
			Mala	Regular	Bueno	
Liderazgo del director	Mala	Recuento	24	0	0	24
		% del total	20,9%	0,0%	0,0%	20,9%
	Regular	Recuento	3	32	2	37
		% del total	2,6%	27,8%	1,7%	32,2%
	Bueno	Recuento	4	7	43	54
		% del total	3,5%	6,1%	37,4%	47,0%
Total		Recuento	31	39	45	115
		% del total	27,0%	33,9%	39,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

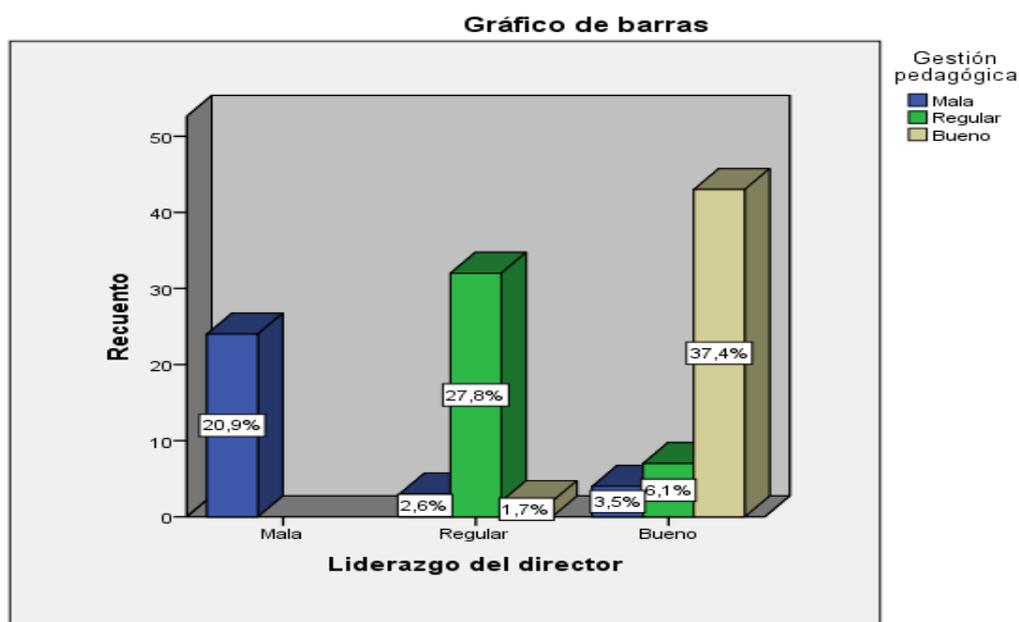


Figura 10. Nivel de porcentajes liderazgo del director y la gestión pedagógica

Se observa que el liderazgo del director y la gestión pedagógica según los docentes de la IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018, de los cuales se tiene que el 20% presentan los niveles del liderazgo del director en gestión pedagógica por lo que el nivel de gestión pedagógica se encuentra en un nivel de malo, mientras que el 23.5% perciben que el nivel de liderazgo del director en regular por lo que el nivel de gestión educativa se encuentra en regular y, el 37.4% manifiesta que el nivel de liderazgo del director es alto bueno por lo que el nivel de gestión pedagógica se encuentra en bueno según los docentes de la IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 16

Frecuencias y porcentajes liderazgo del director y la gestión administrativa

			Gestión administrativa			Total
			Mala	Regular	Bueno	
Liderazgo del director	Mala	Recuento	16	8	0	24
		% del total	13,9%	7,0%	0,0%	20,9%
	Regular	Recuento	0	31	6	37
		% del total	0,0%	27,0%	5,2%	32,2%
	Bueno	Recuento	0	15	39	54
		% del total	0,0%	13,0%	33,9%	47,0%
Total		Recuento	16	54	45	115
		% del total	13,9%	47,0%	39,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

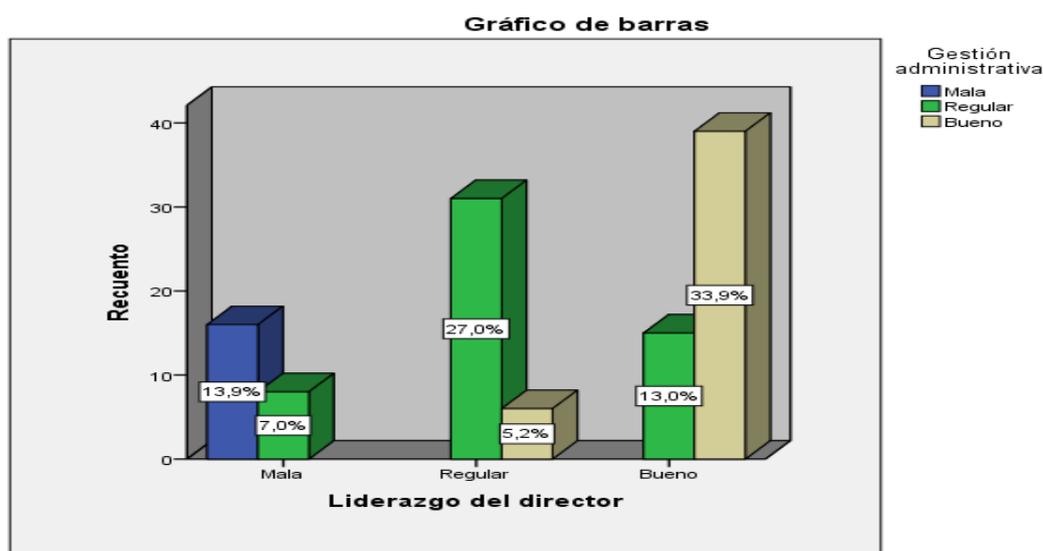


Figura 11. Nivel de porcentajes liderazgo del director y la gestión administrativa

Se observa que el liderazgo del director y la gestión administrativa según los docentes de la IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018, de los cuales se tiene que el 13.9% presentan los niveles del liderazgo del director en gestión pedagógica por lo que el nivel de gestión administrativa se encuentra en un nivel de malo, mientras que el 27% perciben que el nivel de liderazgo del director en regular por lo que el nivel de gestión administrativa se encuentra en regular y, el 33.9% manifiesta que el nivel de liderazgo del director es alto bueno por lo que el nivel de gestión administrativa se encuentra en bueno según los docentes de la IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.

3.2 Prueba de normalidad

Ho: Los datos del liderazgo del director provienen de una distribución normal.

Hi: Los datos del liderazgo del director no provienen de una distribución normal.

Ho: La gestión educativa provienen de una distribución normal.

H1: La gestión educativa no proviene de una distribución normal.

Tabla 17

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Liderazgo del director	Gestión educativa
	N	115	115
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,26	2,26
	Desviación típica	,785	,773
	Absoluta	,296	,291
Diferencias más extremas	Positiva	,173	,171
	Negativa	-,296	-,291
	Z de Kolmogorov-Smirnov	3,179	3,124
	Sig. asintót. (bilateral)	,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Por lo tanto, se afirma con pruebas estadísticas que la variable Liderazgo del director y la gestión educativa no tiene distribución normal, por lo tanto los resultados permiten aplicar la estadística no paramétrica, y se determinó la relación entre las variables mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman la cual mide el grado de relación entre las variables.

3.2. Resultados correlacionales

3.2.1. El liderazgo del director y la gestión educativa

Hipótesis general

H₀. El liderazgo del director no se relaciona significativamente con la gestión educativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

H₁. El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión educativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 18

Correlación liderazgo del director y la gestión educativa

		Liderazgo del director	Gestión educativa
Liderazgo del director	Coefficiente de correlación	1,000	,793**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	115	115
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,793**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	115	115

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.793, podemos afirmar que la relación es directa y alta.

3.2.2. El liderazgo del director y la gestión institucional

Hipótesis específicos 1

Ho. El liderazgo del director no se relaciona significativamente con la gestión institucional de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Hi. El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión institucional de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 19

Correlación liderazgo del director y la gestión institucional

		Liderazgo del director	Gestión institucional
Liderazgo del director	Coefficiente de correlación	1,000	,716**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	115	115
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,716**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	115	115

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 716, podemos afirmar que la relación es directa y alta.

3.2.3. El liderazgo del director y la gestión pedagógica

Hipótesis específicos 2

Ho. El liderazgo del director no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Hi. El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 20

Correlación liderazgo del director y la gestión pedagógica

			Liderazgo del director	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo del director	Coefficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Gestión pedagógica	N	115	115
		Coefficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 16, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 812, podemos afirmar que la relación es directa y alta.

3.2.4. El liderazgo del director y la administrativa de la institución

Hipótesis específicos 3

Ho. El liderazgo del director no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Hi. El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 21

Correlación liderazgo del director y la gestión administrativa

			Liderazgo del director	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo del director	Coefficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,747**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	115	115

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 17, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 747, podemos afirmar que la relación es directa y alta.

IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio: “Liderazgo del director y gestión educativa”. Los hallados guardan relación con el procesamiento de los datos.

En cuanto a la Hipótesis general, El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión educativa, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.793, podemos afirmar que la relación es directa y alta. Asimismo Miranda (2016) Concluyo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula con una significancia de 0.000, una correlación causal 0.827 altamente significativa. Por su parte Torres (2017) Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de 0,826** representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto $p < 0.01$.

En cuanto a la hipótesis específica 1, El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión institucional, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.716, podemos afirmar que la relación es directa y alta. Asimismo, Ríos (2016) Concluyo que se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula con un P-valor de 0.001 altamente significativa, la correlación es de 0.791 alta entre las variables investigadas. Al respecto Sosa (2017) Concluyo que el 71 % se encuentra en gran medida, el 14% se ubica parcialmente y el 16% se encuentra en escasamente, en la estadística inferencial se observó.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión pedagógica, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.812, podemos afirmar que la relación es directa y alta, nuestros resultados son avalados por Sander (2015) Concluyó, que dichas variables están estrechamente relacionadas con un Rho de Spearman de 0.796 alta, la significancia es de 0.000 altamente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por otro lado Morí (2015), Concluyo que existe capacidad idónea entre el

CONEI y la gestión de la Institución, asistencia regular de los estudiantes, destino adecuado de los recursos de la institución educativa.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión administrativa, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.747, podemos afirmar que la relación es directa y alta. Nuestros resultados son avalados por Evans (2015). Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de 0,639** representando esta una correlación moderada y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto ($P = 0,00 < 0,05$). Solórzano (2017). Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de 0,8726** representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto $p < 0.00$.

V. CONCLUSIONES

Primera: El liderazgo del director se relaciona directa ($Rho=0,793$) y significativamente ($p=0.000$) con la gestión educativa de la institución educativa N- 0169, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Segunda: El liderazgo del director se relaciona directa ($Rho=0,716$) y significativamente ($p=0.000$) con la gestión institucional de la institución educativa N- 0169, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Tercera: El liderazgo del director se relaciona directa ($Rho=0,812$) y significativamente ($p=0.000$) con la gestión pedagógica de la institución educativa N- 0169, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Cuarta: El liderazgo del director se relaciona directa ($Rho=0,747$) y significativamente ($p=0.000$) con la gestión administrativa de la institución educativa N- 0169, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que el director debe demostrar buena capacidad de liderazgo y una gestión educativa de calidad, motivar a sus docentes brindándoles apoyo, confianza, expedir resoluciones de acuerdo a su desempeño laboral.

Segunda: Los datos confirman la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo de los directores y la gestión institucional en las IE. N° 0169-San Juan de Lurigancho, 2018. Significa que la gestión institucional que se da en las organizaciones educativas tiene mucho que ver con el liderazgo de sus directivos.

Tercera: Se concluye de la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica, Esto significa que la calidad de la gestión pedagógica que se da en dichas instituciones educativas tiene que ver medianamente con el liderazgo que asumen sus directores.

Cuarta: Se ha podido demostrar de la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo de los directores y la gestión administrativa. Se recomienda promover capacitaciones con el propósito de fortalecer el liderazgo de los directores para beneficios del mejoramiento de la calidad de la educación en su provincia.

Quinta: Se recomienda fomentar el liderazgo transformacional en las instituciones educativas que formen líderes con habilidades y actitudes diferentes a las tradicionales, asimismo Es necesario contar con un director que cumpla adecuadamente su perfil. Se requiere dotarlo de las atribuciones que le permita desarrollar una gestión eficaz al frente de la institución educativa.

VII. REFERENCIAS

- Bernal, T. C. (2010) *Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades y CCSS*. México DF: Pearson Educación.
- Campos, D. J., Marroquín, P. R., Flores, R. R., & Delgado, A. R. (2009). *Constructos teóricos y prácticos para la elaboración de una tesis de maestría y doctorado*. Lima: san marcos.
- Carrasco, D. S. (2006) *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Carrasco, D. S. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. México DC: McGraw Hill.
- Cueva, A. (2006). *Diccionario de pedagogía*. Lima: AFA Editores importadores S.A. Pág. 206 (BC de San Marcos) R/LB 15 D71 2006.
- Daft. R, S. (2002) *Organizaciones el comportamiento del individuo y de los grupos humanos*. (2a ed) México Limusa. Grupo Noriega. Editores.
- Donatus Komba, F. (2015) *El impacto del liderazgo y la gestión en el rendimiento académico en las escuelas secundarias de Tanzania*. (Tesis de maestría), Universidad Abierta de Tanzania, Tanzania
- Donatus Komba, F. (2015) *The impact of leadership and management on academic performance in secondary Schools in Tanzania: The Case of Iringa Region*, Open University of Tanzania, Tanzania.
- Evans, R. E. (2015) *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas*, (Tesis doctoral) Universidad de Valencia. Valencia, España.
- French, W., & Bell, C. (1996). *Desarrollo Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Gálvez, R. (2006) *Estudio exploratorio de cultura organizacional en la educación municipal moderna*. Santiago. Universidad Diego Portales
- Goleman, D. (2002). *El líder resonante crea más*. Barcelona: Plaza & James.
- Gonzalez, A. (2013). *El liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes en un ente educativo venezolano* (Tesis doctoral) Universidad Santa María, Caracas-Venezuela.
- Guibovich L. (2006). *Antropología liderazgo y cultura organizacional*. Universidad Villarreal. Lima- Perú (B. Pública de Lima)

- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- John C.M. (2005). *“Lider de 360 grados” USA – Líder latino*
- Krause, D. (1997). *El camino del líder* Buenos Aires Argentina: Edaf y Albatros.
- Kreitner, & Kinicki. S. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.
- Lussier, R N. y Achua, C. F. (2005) *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Internacional, México. Thomson Editores
- Meléndez (2014) *Liderazgo y la gestión del director en las instituciones educativas públicas de la red N° 8, San Juan de Lurigancho 2014*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Minedu, (2014). *Guía para el desarrollo de la capacidad de Solución de problemas*. 2da edición. Impresines Metrocolor S.A. Lima, Perú.
- Miranda, G. (2016) *La gestión educativa y competencia Institucional*, (Tesis de maestría), Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo de México. México
- Mori, C. (2015) *El CONEI y su relación con la gestión de la Institución Educativa N° 55 “Sagrado Corazón de Jesús”* Independencia Universidad César Vallejo, tesis de maestría, Perú Lima.
- Palomino, T. (1995). *El líder en el año 2000*. Lima – Perú. Danik.
- Prinsloo, H. (2014) *Cómo el liderazgo y la dinámica de gestión contribuyen a la eficacia escolar*, (Tesis de doctorado), University of Pretoria. Gauteng, Sudáfrica.
- Prinsloo. H. (2014) *How leadership and management dynamics contribute to school effectiveness*, (Tesis Doctor), University of Pretoria. Gauteng, Sudáfrica.
- Ríos, R. (2016) *La gestión educativa en la calidad de los servicios escuelas superior de Hermosillo*, (Tesis de maestría) de la Universidad Pedagógica de Nacional de Hermosillo México. México
- Rodríguez, I. (2012). *Gestión del director en los centros de educación Inicial*, (Tesis de maestría). Universidad del Zulia, Maracaibo-Venezuela
- Rodríguez, M. (2007) *Función directiva escolar. Guía de auto perfeccionamiento*. México: Ediciones Castillo
- Ruiz G, (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del Director en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú.

- Sander, F. (2015) *La gestión educativa en los consejos escolares de las instituciones públicas*. (Tesis de maestría) Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela
- Solórzano, D. (2017) “*Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL06*” (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Sorados (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. (Tesis de maestría). Universidad UNMSM, Lima Perú.
- Sosa, G. (2017) *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra*. (Tesis de maestría), Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Torres (2017) *El liderazgo del director en la gestión educativa* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Unesco. (2011). *Manual de Gestión para directores de I.E.* Lima: Lance Gráfico SAC.

ANEXOS

Anexo A
Matriz de consistencia

Liderazgo del director y gestión educativa de IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones e indicadores					
<p>1.2.1. Problema general ¿Qué relación existe entre liderazgo del director y la gestión educativa de IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018?</p> <p>1.2.2. Problemas específicos ¿Qué relación existe entre liderazgo del director y la gestión institucional de IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo del director y la gestión pedagógica de IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo del director y la gestión administrativa de IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018?</p>	<p>1.6.1. Objetivo general Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y la gestión educativa de IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.</p> <p>1.6.2. Objetivo específico Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y la gestión institucional de IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y la gestión pedagógica de IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y la gestión administrativa de IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.</p>	<p>3.1.1. Hipótesis general El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión educativa de IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.</p> <p>3.1.2. Hipótesis específica. El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión institucional de IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.</p> <p>El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.</p> <p>El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión administrativa de IE. N° 0169- San Juan de Lurigancho, 2018.</p>	Variable 1: Liderazgo del liderazgo					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos		
			Comunicación	Dirección del flujo de información Formas y vías de comunicación Apertura de comunicación	1,2,3 4.5.6 7.8.9	Índices: 1).Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre Niveles: Buena (100-135) Regular (64-99) Mala (27-63)		
			Motivación	Desempeño docente Trabajo de campo Promueve participación	10,11,12 13,14,15 16,17,18			
Manejo Institucional	Autoridad Ejecución de normas Fomenta el desarrollo profesional	19,20,21 22,23,24 25,26,27						
Variable 2: Gestión educativa								
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos					
Institucional	Organigrama Distribución de tareas y división del trabajo Uso del tiempo y de los espacios	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	Índices: 1).Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre Niveles: Buena (100-135) Regular (64-99) Mala (27-63)					
Pedagógica	Motivación Liderazgo Trabajo en equipo	18 19,20,21, 22, 23,24, 25,26,7,28,29,30,31,32,33,34, 35,36,37,38,39						
Administrativa	Formas de relacionarse Proceso de enseñanza aprendizaje Diversificación curricular Estrategias metodológicas y didácticas. Recursos económicos Recursos humanos Recursos materiales Tiempo Seguridad e higiene Cumplimiento de la normatividad	40,41,42,43,44,45,46 47,48,49 50,51,52 53,54,55 56,57						

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Estudio es básica</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 115 Docentes</p> <p>Tipo de muestra: Muestra censal</p> <p>Tamaño de muestra: 115 Docentes</p>	<p>Variable 1: Liderazgo del director</p> <p>Técnicas: Evaluación</p> <p>Instrumentos: Liderazgo del director</p> <p>Autora: Br. Fanig Ramos Huapaya</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: Los investigadores. Ámbito de Aplicación Institución Educativa N-0169, San Juan de Lurigancho, 2018 Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p>Variable 2: Gestión educativa</p> <p>Técnicas: Evaluación</p> <p>Instrumentos: Gestión educativa</p> <p>Autora: Br. Fanig Ramos Huapaya</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: Los investigadores. Ámbito de Aplicación Institución Educativa N-0169, San Juan de Lurigancho, 2018 Forma de Administración: Directa</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p>Inferencial: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario escala de medición: Liderazgo del director

Estimados docentes, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	Dimensión 1: Comunicación	1	2	3	4	5
1	Comunica oportunamente de actividades curriculares					
2	Informa oportunamente de proyectos a realizar en la I.E.					
3	Evalúa e informa de resultados de diversas actividades ejecutadas					
4	Comparte ideas experiencias, consejos el personal docente					
5	Existe coordinación efectiva entre el personal docente, administrativo y jerárquico					
6	Los aportes y sugerencias son considerados por el director					
7	Promueve la coordinación eficaz entre los diferentes estamentos de la I.E para poder realizar un trabajo en equipo					
8	El director promueve las buenas relaciones en la I.E					
9	El Director acepta de manera consistente crítica el cuestionamiento de su gestión					
Dimensión 2: Motivación						
10	Tu director motiva permanentemente el trabajo en equipo					
11	El director organiza actividades pedagógicas buscando la cooperación entre compañeros de trabajo					
12	El director promueve actividades de proyección hacia la comunidad					
13	Existe convenios entidades aliadas con tu I.E					
14	Se ejecutan los proyectos innovadores por grado y/o áreas en tu I.E					
15	Promueve los valores humanos hacia la comunidad					
16	Elige funciones con objetivos trazado					
17	Soluciona problemas interpersonales					
18	Reconoce e estimulo la labor del personal que labora en la I E					
Dimensión 3: Manejo institucional						

19	Tú director hace que cumplan los docentes a cabalidad sus comisiones					
20	El director asigna comisiones a los profesores teniendo en cuenta sus capacidades					
21	Considerar que el trato del director con el personal que labora es vertical					
22	Coordina aproximadamente con la plana jerarquía					
23	Se respeta el reglamento interno (R.I)					
24	Cumple con el plan Anual de Trabajo (PAT)					
25	Premia las actitudes y la creatividad con la institución					
26	Influye en mejorar el clima institucional					
27	Fomenta el liderazgo de manera positiva en su I.					

Cuestionario escala de medición: Gestión educativa

Estimados docentes, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

1. Nunca. 2.Casi Nunca 3 A veces 5. Casi siempre 5. Siempre

N°	Dimensión 1: Gestión institucional	1	2	3	4	5
01	Se estructura la organización de la Institución Educativa teniendo en cuenta la definición de funciones					
02	Se estructura la organización de la Institución Educativa teniendo en cuenta la organización de responsabilidades					
03	El Director participa en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora de los procesos pedagógicos?					
04	El Director forma equipos de trabajo para revisar los documentos de gestión					
05	Las actividades que programa el Director empiezan y terminan oportunamente					
06	El Director distribuye el trabajo para optimizar el cumplimiento de sus actividades en el tiempo previsto					
07	Los directivos generan en los docentes estímulos, para que éstos eleven su nivel de auto exigencia en cuanto a la propia calidad de su trabajo					
08	Los Directivos brindan un trato cercano, cálido y de confianza a los demás miembros de la Institución					
09	Los directivos son tolerantes frente al error o equivocación de alguno de los docentes, a quienes animan a seguir intentando mejores resultados					
10	Los directivos ejercen liderazgo en su gestión					
11	El equipo directivo comunica con claridad los lineamientos para alcanzar las metas institucionales propuestas y el plan de mejora?					
12	La gestión institucional se refleja en el trabajo en equipo?					
13	El Director promueve el trabajo en equipo como: reuniones periódicas sistemáticas, reuniones de seguimiento al quehacer educativo, de planificación de actividades, de socialización, juntas de curso, reuniones de área					
14	Se registra en documentos los acuerdos e iniciativas que surjan de ellas y que son producto del trabajo en equipo					
15	Se involucra a los miembros de la comunidad educativa en la construcción del PEI?					
16	Los directivos mantienen una comunicación horizontal					
17	Los directivos se preocupan por mantener un buen clima institucional?					
18	Los directivos aseguran la difusión de información acerca de las acciones orientadas a desarrollar la creatividad en docentes y educando?					
	Dimensión 2: Gestión pedagógica					
19	El docente está comprometido con el aprendizaje de todos los educandos?					
20	El docente prepara previamente las sesiones de aprendizaje para todas las clases					
21	En la I.E. se aplica el Plan Lector, para consolidar los niveles de comprensión lectora					
22	Los docentes se reúnen periódicamente para dialogar sobre los avances y dificultades del proceso de aprendizaje de los educandos					
23	Los docentes participan en la revisión y actualización del PCI					
24	Los docentes participan en el diseño del PCI					
25	Los docentes cuentan con una asesoría técnica para el diseño del proyecto curricular?					

26	El docente selecciona estrategias metodológicas para atender a las características de los educandos					
27	El docente selecciona recursos didácticos para los educandos de acuerdo a sus características					
28	El docente utiliza instrumentos elaborados a partir de indicadores previstos en la unidad de aprendizaje que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de los educando					
29	El docente elabora informes de logros y eficiencias académicas por periodos					
30	El docente prioriza el uso pedagógico de las Tecnologías de Información y Comunicación en el aula					
31	El docente desarrolla proyectos de mejoramiento de la calidad educativa					
32	El docente desarrolla proyectos de innovación pedagógica					
33	Los docentes desarrollan sus clases de manera dinámica e interesante					
34	Los docentes relacionan los nuevos conocimientos con los saberes previos de los educando					
35	Los docentes aplican diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados					
36	El docente brinda un trato amable y afectuoso a los educandos					
37	El docente respeta las opiniones y puntos de vista de sus educandos durante sus intervenciones orales					
38	El docente participa en cursos de perfeccionamiento y actualización docente sobre estrategias que desarrollen la creatividad de los educandos					
39	Los docentes se actualizan y se capacitan constantemente					
	Dimensión 3: Gestión administrativa					
40	Se establece estrategias para el aprovechamiento adecuado de los recursos económicos de la I.E.					
41	Se realiza informes económicos de los ingresos y egresos de la I.E.					
42	El director demuestra empatía con los miembros de la Institución Educativa					
43	En la I.E. se cuenta con un programa de capacitación a los docentes					
44	Se estimula a que el personal elabore artículos científicos de experiencias realizadas, resúmenes de bibliografía, difusión de novedades personales, presentaciones académicas, participación en congresos, etc.					
45	Se mantiene en buen estado de funcionamiento la infraestructura de la institución educativa, los materiales didácticos y tecnológicos					
46	Se actualiza el inventario de la Institución Educativa?					
47	La Institución Educativa cuenta con planes de mantenimiento y adquisiciones					
48	Se usan los espacios físicos y recreativos de los que dispone la institución para el cumplimiento del PEI					
49	El Director planifica la adecuación de la calendarización					
50	El Director planifica el horario de clase a las necesidades de la comunidad?					
51	La Institución Educativa cuenta con personal de guardianía para salvaguardar los bienes?					
52	La Institución Educativa cuenta con servicios higiénicos en óptimas condiciones					
53	Las normas procedentes de los órganos intermedios se cumplen oportunamente					
54	El Reglamento Interno se aplica con equidad					
55	El Director difunde normas sobre el silencio administrativo					

56	El Director supervisa las funciones que cumplen los docentes de la Institución Educativa					
57	El Director supervisa las funciones que cumplen el personal administrativo de la Institución Educativa					

Anexo 3. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

N°	Dimensiones / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Comunicación								
1	Comunica oportunamente de actividades curriculares	✓		✓		✓		
2	Informa oportunamente de proyectos a realizar en la I.E.	✓		✓		✓		
3	Evalúa e informa de resultados de diversas actividades ejecutadas	✓		✓		✓		
4	Comparte ideas experiencias, consejos el personal docente	✓		✓		✓		
5	Existe coordinación efectiva entre el personal docente, administrativo y jerárquico	✓		✓		✓		
6	Los aportes y sugerencias son considerados por el director	✓		✓		✓		
7	Promueve la coordinación eficaz entre los diferentes estamentos de la I.E para poder realizar un trabajo en equipo	✓		✓		✓		
8	El director promueve las buenas relaciones en la I.E	✓		✓		✓		
9	El Director acepta de manera consistente crítica el cuestionamiento de su gestión	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Motivación								
10	Tu director motiva permanentemente el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
11	El director organiza actividades pedagógicas buscando la cooperación entre compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
12	El director promueve actividades de proyección hacia la comunidad	✓		✓		✓		
13	Existe convenios entidades aliadas con tu I.E	✓		✓		✓		
14	Se ejecutan los proyectos innovadores por grado y/o áreas en tu I.E	✓		✓		✓		
15	Promueve los valores humanos hacia la comunidad	✓		✓		✓		
16	Elige funciones con objetivos trazado	✓		✓		✓		
17	Soluciona problemas interpersonales	✓		✓		✓		
18	Reconoce e estimulo la labor del personal que labora en la I E	✓		✓		✓		

Dimensión 3: Manejo institucional		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Tú director hace que cumplan los docentes a cabalidad sus comisiones	/		/		/	
20	El director asigna comisiones a los profesores teniendo en cuenta sus capacidades	/		/		/	
21	Considerar que el trato del director con el personal que labora es vertical	/		/		/	
22	Coordina aproximadamente con la plana jerarquía	/		/		/	
23	Se respeta el reglamento interno (R.I)	/		/		/	
24	Cumple con el plan Anual de Trabajo (PAT)	/		/		/	
25	Premia las actitudes y la creatividad con la institución	/		/		/	
26	Influye en mejorar el clima institucional	/		/		/	
27	Fomenta el liderazgo de manera positiva en su I.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: ALFONSO JESÚS HERNÁNDEZ P. DNI:

09 de 01 del 2019

Especialidad del evaluador: METODÓLOGO - TEMÁTICO 23745126

- 1 .Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- 2 .Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- 3 .Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Alfonso
 Dr. Alfonso Jesús Hernández Pérez
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 Docente Investigador

Dimensión 3: Manejo institucional		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Tú director hace que cumplan los docentes a cabalidad sus comisiones	✓		✓		✓	
20	El director asigna comisiones a los profesores teniendo en cuenta sus capacidades	✓		✓		✓	
21	Considerar que el trato del director con el personal que labora es vertical	✓		✓		✓	
22	Coordina aproximadamente con la plana jerarquía	✓		✓		✓	
23	Se respeta el reglamento interno (R.I)	✓		✓		✓	
24	Cumple con el plan Anual de Trabajo (PAT)	✓		✓		✓	
25	Premia las actitudes y la creatividad con la institución	✓		✓		✓	
26	Influye en mejorar el clima institucional	✓		✓		✓	
27	Fomenta el liderazgo de manera positiva en su I.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

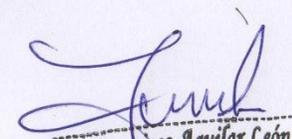
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francisco Aguilar León DNI: 05046685 de 01 del 2019

Especialidad del evaluador: Metodólogo

- 1 .Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- 2 .Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- 3 .Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


 Dr. Francisco Aguilar León
 Doctor en Educación
 Docente Investigador

Dimensión 3: Manejo institucional		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Tú director hace que cumplan los docentes a cabalidad sus comisiones	✓		✓		✓	
20	El director asigna comisiones a los profesores teniendo en cuenta sus capacidades	✓		✓		✓	
21	Considerar que el trato del director con el personal que labora es vertical	✓		✓		✓	
22	Coordina aproximadamente con la plana jerarquía	✓		✓		✓	
23	Se respeta el reglamento interno (R.I)	✓		✓		✓	
24	Cumple con el plan Anual de Trabajo (PAT)	✓		✓		✓	
25	Premia las actitudes y la creatividad con la institución	✓		✓		✓	
26	Influye en mejorar el clima institucional	✓		✓		✓	
27	Fomenta el liderazgo de manera positiva en su I.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ricardo Guevara Fernández DNI: 01048544 04 de 01 del 2019

Especialidad del evaluador: Estadístico - Matemático

- 1 .Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- 2 .Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- 3 .Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


 Dr. Ricardo Guevara Fernández
 METODOLOGO ESTADISTICO
 CEL: 997511808 / 952863087

CERTIFICADO DE VALIDEZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONITENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Gestión institucional							
1	Se estructura la organización de la Institución Educativa teniendo en cuenta la definición de funciones	✓		✓		✓		
2	Se estructura la organización de la Institución Educativa teniendo en cuenta la organización de responsabilidades	✓		✓		✓		
3	El Director participa en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora de los procesos pedagógicos?	✓		✓		✓		
4	El Director forma equipos de trabajo para revisar los documentos de gestión	✓		✓		✓		
5	Las actividades que programa el Director empiezan y terminan oportunamente	✓		✓		✓		
6	El Director distribuye el trabajo para optimizar el cumplimiento de sus actividades en el tiempo previsto	✓		✓		✓		
7	Los directivos generan en los docentes estímulos, para que éstos eleven su nivel de auto exigencia en cuanto a la propia calidad de su trabajo	✓		✓		✓		
8	Los Directivos brindan un trato cercano, cálido y de confianza a los demás miembros de la Institución	✓		✓		✓		
9	Los directivos son tolerantes frente al error o equivocación de alguno de los docentes, a quienes animan a seguir intentando mejores resultados	✓		✓		✓		
10	Los directivos ejercen liderazgo en su gestión	✓		✓		✓		
11	El equipo directivo comunica con claridad los lineamientos para alcanzar las metas institucionales propuestas y el plan de mejora?	✓		✓		✓		
12	La gestión institucional se refleja en el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
13	El Director promueve el trabajo en equipo como: reuniones periódicas sistemáticas, reuniones de seguimiento al quehacer educativo, de planificación de actividades, de socialización, juntas de curso, reuniones de área	✓		✓		✓		
14	Se registra en documentos los acuerdos e iniciativas que surjan de ellas y	✓		✓		✓		

	que son producto del trabajo en equipo								
15	Se involucra a los miembros de la comunidad educativa en la construcción del PEI?	✓		✓		✓			
16	Los directivos mantienen una comunicación horizontal	✓		✓		✓			
17	Los directivos se preocupan por mantener un buen clima institucional?	✓		✓		✓			
18	Los directivos aseguran la difusión de información acerca de las acciones orientadas a desarrollar la creatividad en docentes y educando?	✓		✓		✓			
	Dimensión 2: Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No		
19	El docente está comprometido con el aprendizaje de todos los educandos?	✓		✓		✓			
20	El docente prepara previamente las sesiones de aprendizaje para todas las clases	✓		✓		✓			
21	En la I.E. se aplica el Plan Lector, para consolidar los niveles de comprensión lectora	✓		✓		✓			
22	Los docentes se reúnen periódicamente para dialogar sobre los avances y dificultades del proceso de aprendizaje de los educandos	✓		✓		✓			
23	Los docentes participan en la revisión y actualización del PCI	✓		✓		✓			
24	Los docentes participan en el diseño del PCI	✓		✓		✓			
25	Los docentes cuentan con una asesoría técnica para el diseño del proyecto curricular?	✓		✓		✓			
26	El docente selecciona estrategias metodológicas para atender a las características de los educandos	✓		✓		✓			
27	El docente selecciona recursos didácticos para los educandos de acuerdo a sus características	✓		✓		✓			
28	El docente utiliza instrumentos elaborados a partir de indicadores previstos en la unidad de aprendizaje que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de los educando	✓		✓		✓			
29	El docente elabora informes de logros y eficiencias académicas por periodos	✓		✓		✓			
30	El docente prioriza el uso pedagógico de las Tecnologías de Información y Comunicación en el aula	✓		✓		✓			
31	El docente desarrolla proyectos de mejoramiento de la calidad educativa	✓		✓		✓			
32	El docente desarrolla proyectos de innovación pedagógica	✓		✓		✓			
33	Los docentes desarrollan sus clases de manera dinámica e interesante	✓		✓		✓			
34	Los docentes relacionan los nuevos conocimientos con los saberes previos	✓		✓		✓			

	de los educando						
35	Los docentes aplican diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados	✓		✓		✓	
36	El docente brinda un trato amable y afectuoso a los educandos	✓		✓		✓	
37	El docente respeta las opiniones y puntos de vista de sus educandos durante sus intervenciones orales	✓		✓		✓	
38	El docente participa en cursos de perfeccionamiento y actualización docente sobre estrategias que desarrollen la creatividad de los educandos	✓		✓		✓	
39	Los docentes se actualizan y se capacitan constantemente	✓		✓		✓	
Dimensión 3: Gestión administrativa		Si	No	Si	No	Si	No
40	Se establece estrategias para el aprovechamiento adecuado de los recursos económicos de la I.E.	✓		✓		✓	
41	Se realiza informes económicos de los ingresos y egresos de la I.E.	✓		✓		✓	
42	El director demuestra empatía con los miembros de la Institución Educativa	✓		✓		✓	
43	En la I.E. se cuenta con un programa de capacitación a los docentes	✓		✓		✓	
44	Se estimula a que el personal elabore artículos científicos de experiencias realizadas, resúmenes de bibliografía, difusión de novedades personales, presentaciones académicas, participación en congresos, etc.	✓		✓		✓	
45	Se mantiene en buen estado de funcionamiento la infraestructura de la institución educativa, los materiales didácticos y tecnológicos	✓		✓		✓	
46	Se actualiza el inventario de la Institución Educativa?	✓		✓		✓	
47	La Institución Educativa cuenta con planes de mantenimiento y adquisiciones	✓		✓		✓	
48	Se usan los espacios físicos y recreativos de los que dispone la institución para el cumplimiento del PEI	✓		✓		✓	
49	El Director planifica la adecuación de la calendarización	✓		✓		✓	
50	El Director planifica el horario de clase a las necesidades de la comunidad?	✓		✓		✓	
51	La Institución Educativa cuenta con personal de guardianía para salvaguardar los bienes?	✓		✓		✓	
52	La Institución Educativa cuenta con servicios higiénicos en óptimas condiciones	✓		✓		✓	
53	Las normas procedentes de los órganos intermedios se cumplen oportunamente	✓		✓		✓	

54	El Reglamento Interno se aplica con equidad	✓	✓	✓	
55	El Director difunde normas sobre el silencio administrativo	✓	✓	✓	
56	El Director supervisa las funciones que cumplen los docentes de la Institución Educativa	✓	✓	✓	
57	El Director supervisa las funciones que cumplen el personal administrativo de la Institución Educativa	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ricardo Guevara DNI: 01048594

Especialidad del validador: Estadística - Temática

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. Ricardo Guevara Fernández
 METODÓLOGO ESTADÍSTICO
 CEL. 997511808 / 952863087

54	El Reglamento Interno se aplica con equidad	✓		✓		✓	
55	El Director difunde normas sobre el silencio administrativo	✓		✓		✓	
56	El Director supervisa las funciones que cumplen los docentes de la Institución Educativa	✓		✓		✓	
57	El Director supervisa las funciones que cumplen el personal administrativo de la Institución Educativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

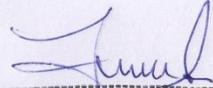
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Francisco Aguilar León DNI: 05046685

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Dr. Francisco Aguilar León
 Doctor en Educación
 Docente Investigador

54	El Reglamento Interno se aplica con equidad	/	/	/
55	El Director difunde normas sobre el silencio administrativo	/	/	/
56	El Director supervisa las funciones que cumplen los docentes de la Institución Educativa	/	/	/
57	El Director supervisa las funciones que cumplen el personal administrativo de la Institución Educativa	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALFONSO J. HERNÁNDEZ P. DNI: 23745126

Especialidad del validador: METODÓLOGO - TEMÁTICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Alfonso Jesús Hernández Pérez
 DIRECTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 Docente Investigador

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	var
1	2	2	1	1	4	4	5	2	1	3	2	2	1	1	4	4	5	2	1	2	1	1	5	4	3	3	3	
2	3	3	1	2	1	5	5	2	2	2	3	3	1	2	1	5	5	2	2	3	1	2	4	1	3	5	2	
3	5	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	
4	3	3	1	1	4	1	4	1	1	4	3	3	1	1	4	1	4	1	1	3	1	1	4	4	2	5	4	
5	3	4	3	1	2	5	5	5	1	1	3	4	3	1	2	5	5	5	1	4	3	1	5	2	2	4	1	
6	5	2	4	2	3	5	4	3	2	5	5	2	4	2	3	5	4	3	2	2	4	2	5	3	3	5	5	
7	2	3	2	3	5	4	1	3	3	4	2	3	2	3	5	4	1	3	3	3	2	3	4	5	2	4	4	
8	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	2	
9	3	3	2	1	5	4	4	2	1	3	3	3	2	1	5	4	4	2	1	3	2	1	1	5	4	5	3	
10	1	3	3	1	4	5	2	2	1	3	1	3	3	1	4	5	2	2	1	3	3	1	1	4	1	4	3	
11	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	
12	4	2	3	1	4	4	5	2	1	3	4	2	3	1	4	4	5	2	1	2	3	1	5	4	3	3	3	
13	5	2	4	2	5	5	5	2	2	5	5	2	4	2	5	5	5	2	2	2	4	2	4	1	3	5	5	
14	1	3	2	5	5	1	4	5	2	2	1	3	2	5	5	1	4	5	2	3	2	5	5	5	5	3	2	
15	1	2	3	1	4	5	5	5	2	3	1	2	3	1	4	5	5	5	2	2	3	1	4	4	2	3	3	
16	5	2	5	1	5	4	1	5	4	5	5	2	5	1	5	4	1	5	4	2	5	1	5	2	2	5	5	
17	1	4	3	2	1	2	1	4	1	3	1	4	3	2	1	2	1	4	1	4	3	2	5	3	3	2	3	
18	3	1	3	3	1	4	5	5	5	4	3	1	3	3	1	4	5	5	5	1	3	3	4	5	2	2	4	
19	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	2	3	2	
20	4	4	2	2	1	4	1	3	5	4	4	2	2	1	4	4	1	3	4	2	2	1	5	4	1	5	5	
21	3	3	2	4	2	2	5	5	5	2	3	3	2	4	2	2	5	5	5	3	3	5	5	5	2	4	2	
22	5	2	3	2	3	3	4	4	2	3	5	2	3	2	3	3	4	4	2	5	2	4	4	2	3	2	3	
23	5	2	5	2	5	5	5	2	2	5	5	2	5	2	5	5	5	2	2	5	2	5	2	2	5	2	5	
24	5	4	3	2	1	3	5	3	3	1	5	4	3	2	1	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	2	1	
25	4	1	3	3	1	3	4	5	2	1	4	1	3	3	1	3	4	5	2	4	1	4	3	1	3	3	1	
26																												
27																												
28																												

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	25	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	27

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.

SAVE OUTFILE='D:\000\Fanig 904\Estadística\Liderazgo del director.sav'
/COMPRESSED.

Base de datos de la Variable 1 Liderazgo del director

N°	Comunicación									Motivación									Manejo institucional									
	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	
1	4	3	3	5	3	2	5	4	2	4	2	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2
2	3	3	1	5	4	1	5	1	1	3	5	5	3	4	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	5	5	1	
3	3	1	3	3	1	3	5	4	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	1	2	3	5	3	4	4	5	4	
4	5	3	5	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1	5	5	2	5	5	5	1	
5	5	3	3	5	4	1	3	5	5	3	5	2	4	5	4	4	3	5	5	2	5	3	1	5	4	4	3	
6	5	4	1	4	4	1	5	3	2	2	3	4	3	4	3	2	1	3	1	1	5	5	3	4	3	3	1	
7	4	4	4	4	5	2	1	4	5	2	4	4	4	3	5	1	2	3	4	5	5	5	3	3	2	4	3	
8	4	5	1	3	4	5	3	5	5	4	5	2	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	3	
9	3	2	4	5	5	2	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	2	1	2	3	5	3		
10	3	5	4	3	3	4	4	5	3	4	1	5	4	4	4	4	3	2	5	5	3	5	3	2	4	5	3	
11	5	3	4	3	5	3	4	5	2	4	5	4	3	3	4	4	3	1	4	4	5	1	2	1	2	5	2	
12	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	3	2	4	4	4	3	3	5	3	2	5	4	2	4	2	1	
13	5	4	5	3	1	3	5	5	3	4	1	4	4	5	3	3	3	1	5	4	1	5	1	1	3	5	3	
14	5	4	5	1	4	5	5	5	3	3	2	5	5	3	5	3	1	3	3	1	3	5	4	2	3	2	3	
15	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	3	4	4	4	5	3	
16	5	4	5	5	2	3	2	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	
17	4	2	2	5	1	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	1	4	4	1	5	3	2	2	3	1	
18	4	5	5	2	2	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	2	1	4	5	2	4	2	
19	4	5	2	2	2	5	5	3	1	1	1	5	3	4	5	4	5	1	3	4	5	3	5	5	4	5	2	
20	4	5	5	5	3	5	3	3	1	5	5	4	4	4	5	3	2	4	5	5	2	5	5	1	4	5	3	
21	4	5	1	2	1	5	3	4	1	2	1	4	3	2	2	3	5	4	3	3	4	4	5	3	4	1	4	
22	4	5	5	5	3	3	5	4	3	3	5	3	2	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	2	4	5	5	
23	4	5	3	1	3	4	3	3	3	1	5	4	1	5	1	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	3	
24	4	5	2	2	3	3	4	3	1	3	3	1	3	5	4	5	4	5	3	1	3	5	5	3	4	1	5	
25	4	3	4	3	2	4	4	5	3	5	3	5	3	3	4	5	4	5	1	4	5	5	5	3	3	2	5	
26	4	4	3	5	1	4	5	5	3	3	5	4	1	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	
27	4	5	3	4	1	5	4	4	4	4	3	2	5	5	3	5	4	5	5	2	3	2	4	3	5	4	3	
28	4	5	2	4	5	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	5	2	4	4	2	2	2	4	2	5	5	3	
29	3	1	3	4	5	3	2	4	4	4	3	3	5	3	5	5	4	5	3	3	3	5	4	5	1	1	2	
30	5	5	3	4	1	4	4	5	3	3	3	1	5	4	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
31	5	5	3	3	2	5	5	3	5	3	1	3	3	1	5	3	4	1	1	3	4	1	4	2	1	1	3	
32	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	2	
33	2	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	1	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	
34	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	1	4	4	5	3	4	1	1	3	3	4	3	3	2	2	2	
35	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	2	3	3	4	4	4	3	5	5	5	
36	5	3	1	1	1	5	3	4	5	4	5	1	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	
37	3	3	1	5	5	4	4	4	5	3	2	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	2	3	5	5	3	
38	3	4	1	2	1	4	3	2	2	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	1	3	5	5	3	
39	5	4	3	3	5	3	2	5	4	5	3	4	3	5	3	4	3	5	5	3	4	5	2	3	2	4	3	
40	3	3	3	1	5	4	1	5	1	1	2	3	3	1	4	3	2	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	
41	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	4	4	5	2	5	5	5	5	5	3	3	2	2	3	
42	5	3	5	5	3	5	2	5	2	4	5	5	5	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	
43	5	1	1	2	3	2	2	1	1	4	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	5	5	1	1	1	5	5	
44	5	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	3	1	2	3	5	3	4	4	5	4	5	3	5	4	
45	5	2	5	2	3	2	3	2	3	5	5	3	5	5	2	1	5	5	2	5	5	5	1	3	2	4	3	
46	5	5	4	5	3	4	1	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	3	1	5	4	4	3	2	2	3	2	
47	2	3	4	5	2	4	5	4	3	3	4	4	3	1	4	4	5	5	3	4	3	3	1	5	5	4	4	
48	2	1	3	1	3	4	5	3	2	4	4	4	3	3	5	3	5	5	3	3	2	4	3	5	5	5	5	
49	5	3	5	5	3	4	1	4	4	5	3	3	3	1	5	4	5	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	
50	2	4	5	5	3	3	2	5	5	3	5	3	1	3	3	1	2	1	1	3	2	2	3	4	5	5	2	
51	5	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	
52	5	5	2	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	2	4	5	1	1	1	
53	1	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	1	4	4	5	3	4	5	3	1	5	3	5	3	5	
54	2	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	1	5	3	1	1	1	
55	5	3	5	3	1	1	1	5	3	4	5	4	5	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	
56	5	3	3	3	1	5	5	4	4	4	5	3	2	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	
57	5	3	3	4	1	2	1	4	3	2	2	3	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5	3	
58	5	3	5	4	3	3	5	3	2	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	3	2	2	1	
59	5	3	3	3	3	1	5	4	1	5	1	1	2	3	3	1	2	2	2	5	4	2	3	3	5	5	3	
60	3	5	4	3	3	5	3	2	5	4	2	5	4	5	5	4	2	1	2	4	5	2	5	1	5	5	4	

61	4	3	3	3	1	5	4	1	5	1	1	2	4	4	5	3	4	5	3	4	5	1	3	3	1	1	2
62	3	4	3	1	3	3	1	3	5	4	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	5	5	3	4	4	5
63	4	4	5	3	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5	5	3	5	5	3	
64	4	5	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	5	5	5	3	4	2	3	3	3	5	3	1	1	1	
65	5	4	5	4	1	4	4	1	5	3	5	3	4	2	3	3	1	2	1	5	5	5	3	1	2	1	2
66	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3
67	5	4	4	5	1	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4
68	3	1	3	2	4	5	5	2	5	5	5	4	2	4	5	5	3	2	1	5	5	5	5	5	2	1	3
69	3	5	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	3	5	3	2	5	4	3	5	3	5	3	5	3	3	3
70	5	4	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3	1	5	4	1	5	1	2	5	5	2	5	5	2	1	3
71	5	3	1	2	3	3	1	3	3	4	3	1	3	3	1	3	5	4	4	4	5	2	5	2	5	2	5
72	2	3	5	4	5	3	1	3	4	4	5	3	5	3	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5
73	4	5	3	4	1	5	4	4	4	4	3	2	5	5	4	1	3	5	5	4	3	2	4	5	1	2	1
74	4	5	2	4	5	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	1	5	3	4	5	3	5	5	5	4	3	5
75	3	1	3	4	5	3	2	4	4	4	3	3	5	3	5	2	1	4	3	3	2	1	2	3	4	3	2
76	5	5	3	4	1	4	4	5	3	3	3	1	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	4	3	5	1
77	5	5	3	3	2	5	5	3	5	3	1	3	3	1	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3
78	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
79	2	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3
80	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	1	4	4	1	3	3	1	5	5	5	4	3	2	4	5	3
81	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	1	3	5	5	5	5	3	2	4	4	2	2	1
82	5	3	1	1	1	5	3	4	5	4	5	1	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	2
83	3	3	1	5	5	4	4	4	5	3	2	4	5	5	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	2
84	3	4	1	2	1	4	3	2	2	3	5	4	3	3	5	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	3
85	5	4	3	3	5	3	2	5	4	5	3	4	3	5	2	2	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	1
86	3	3	3	1	5	4	1	5	1	1	2	3	3	1	1	2	4	2	4	5	5	4	4	4	3	3	3
87	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	5	3	2	2	1	3	3	4	4	3	3	5	3	2	4	3
88	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	5	5	3	3	5	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3
89	2	3	5	4	5	3	1	3	5	5	1	1	3	2	4	3	3	4	4	5	4	5	3	2	2	4	3
90	5	4	5	4	5	1	4	5	5	5	1	3	2	2	3	2	4	4	5	5	5	4	5	5	1	4	4
91	3	5	3	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	1
92	4	4	2	2	1	4	5	5	5	4	5	3	4	1	5	4	4	4	4	3	2	5	5	4	2	2	1
93	1	5	1	1	2	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	3	3	4	4	3	1	4	4	5	1	1	2
94	1	5	5	5	5	3	1	3	2	3	1	3	4	5	3	2	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5
95	2	2	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	1	4	4	5	3	3	3	1	5	4	2	5	5	3
96	1	5	1	1	2	5	4	4	5	5	5	3	3	2	5	5	3	5	3	1	3	3	1	5	1	1	2
97	1	5	5	5	5	3	1	3	2	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5
98	5	2	1	1	3	3	5	3	5	2	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	2	1	1	3
99	4	5	2	4	2	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	1	4	4	5	2	4	2
100	5	3	5	5	3	5	3	1	2	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3
101	5	3	2	2	2	2	3	5	4	5	3	1	1	1	5	3	4	5	4	5	1	3	4	3	2	2	2
102	2	3	5	5	5	5	4	5	4	3	3	1	5	5	4	4	4	5	3	2	4	5	5	3	5	5	5
103	2	3	5	5	3	5	2	5	3	3	4	1	2	1	4	3	2	2	3	5	4	3	3	3	5	5	3
104	1	3	5	5	3	5	2	5	4	5	4	3	3	5	3	2	5	4	5	3	4	3	5	3	5	5	3
105	5	3	5	5	3	5	3	5	4	3	3	3	1	5	4	1	5	1	1	2	3	3	1	3	5	5	3
106	5	3	2	4	3	2	2	1	4	4	3	2	3	5	3	4	3	5	5	3	4	5	2	3	2	4	3
107	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	2	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5
108	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	2	3
109	5	3	5	5	3	5	2	5	2	4	5	5	5	4	4	3	4	1	5	4	4	4	4	3	2	2	4
110	5	1	1	2	3	2	2	1	1	4	5	5	5	5	2	2	4	5	4	3	3	4	4	3	1	5	5
111	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	3	2	4	3	1	3	4	5	3	2	4	4	4	3	3	5	4
112	3	4	1	5	4	4	4	4	3	2	5	1	2	1	1	3	4	1	4	4	5	3	3	3	1	4	5
113	2	4	5	4	3	3	4	4	3	1	5	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	5	3	1	3	5	3
114	3	4	5	3	2	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	1	1
115	3	4	1	4	4	5	3	3	3	1	5	3	4	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	3	3	1	2

61	4	5	4	1	4	4	1	5	3	3	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	1	5	5	1	3	1	5	5	4	3	1	3	3	1	3	5	4	4	1	2	5	5	3	2	5	3	5	3	5	5	5	1	3	4									
62	4	4	4	4	4	5	2	1	4	3	5	3	4	3	3	5	3	5	2	3	1	4	3	3	5	5	2	5	3	4	5	3	5	3	5	3	3	4	2	4	5	3	5	5	3	2	3	2	2	3	5	5	3	3	5	5								
63	4	4	4	4	4	5	2	1	4	3	5	4	4	4	5	4	3	1	3	3	5	1	5	1	1	3	5	2	3	5	5	3	3	5	4	1	3	5	3	3	3	1	2	5	4	3	3	3	1	5	5	1	1	3	1									
64	4	4	5	1	3	4	5	3	5	5	3	5	3	2	4	4	5	1	3	4	1	3	5	2	1	3	3	5	4	5	4	1	4	4	1	5	3	3	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	1	2	3	5	4	3	3									
65	1	3	2	4	5	5	2	5	5	5	4	3	2	4	4	1	3	2	4	5	5	5	1	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	1	4	3	5	3	4	3	5	3	5	2	3	1	4	5	4	3	3	3	1									
66	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	5	3	5	4	3	3	3	4	5	5	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	2	1	4	3	5	4	4	4	5	4	3	1	3	3	5	1	2	3	4	3	1	3							
67	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	2	4	4	4	1	5	3	3	4	4	5	1	3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	2	4	4	5	1	3	4	1	1	4	4	5	3	5							
68	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	4	1	5	3	1	2	3	3	1	3	4	3	2	3	5	3	4	1	3	2	4	5	5	2	5	5	5	4	3	2	4	4	1	3	2	4	5	5	5	2	4	5	5	3	3							
69	3	5	4	5	3	1	3	5	5	4	4	3	3	1	2	3	5	4	5	3	1	5	3	3	1	3	3	3	5	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	6	3	4	3	5	3	5	4	3	3	3	5	4	5	4	1							
70	4	5	4	5	1	4	5	5	5	4	5	5	1	4	5	4	5	4	5	1	4	3	4	1	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
71	5	3	5	2	3	1	5	5	2	5	4	3	5	3	5	2	3	1	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	4	1	5	3	1	2	3	3	1	3	1	5	4	4	5	1									
72	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	1	4	5	5	2	2	4	3	1	3	5	4	5	3	1	3	5	5	4	4	3	3	1	2	3	5	4	5	3	1	5	4	3	1	3	2	4								
73	3	5	3	5	5	4	3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	1	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	1	4	5	5	5	4	5	5	1	4	5	4	5	1	4	3	3	3	5	3	5	4									
74	4	4	1	3	4	1	5	4	4	5	1	3	4	5	3	4	5	4	4	1	5	3	1	2	3	4	1	3	5	3	5	2	3	1	5	5	2	5	4	3	5	3	5	5	3	5	2	3	1	3	5	4	4	5	1	3								
75	1	5	4	4	5	4	5	1	3	2	4	5	5	2	5	3	1	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	5	1	3	2	4	5								
76	3	3	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3						
77	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	1	3	3	3	4	1	3	4	1	3	4	1	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	1	3	3	3	4	1	4	5	3	4	4	5	3	4	3					
78	5	4	4	4	2	5	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	5	4	4	2	5	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	4	4	5	3	5	3	4	4	2	5	3	3	1	2	3	3								
79	5	3	5	3	3	5	4	3	5	4	5	3	1	3	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	4	5	3	1	3	5	5	3	4	5	4	3	4	4	3	3	5	4	3	5	4	5	3							
80	3	5	3	4	3	1	3	4	5	4	5	1	4	5	5	1	3	3	1	3	4	5	4	1	5	3	5	3	4	3	1	3	4	5	4	5	1	4	5	5	1	3	3	1	3	4	5	4	4	3	1	3	4	5	4	5	1							
81	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	3	1	5	5	5	1	1	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	3	1	5	5	5	1	1	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	2	3								
82	5	5	3	1	3	3	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	3	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	1	3	3	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5	3	5	5	3	5	4	1	3	3	5	4	4	4	4						
83	4	4	5	1	3	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	1	4	5	4	5	3	1	4	5	4	5	3	4	4	5	1	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	1	4	5	4	1	3	4	5	3	4	5	5
84	1	3	2	4	5	5	2	5	2	5	3	5	3	5	5	4	4	5	3	5	1	3	4	5	4	3	2	4	5	2	5	2	5	3	5	3	5	5	4	4	5	3	5	1	3	4	5	5	2	5	2	5	2	5	3	5								
85	5	3	5	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	5	5	5	5	4	2	4	5	5	2	2	3	5	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	5	5	5	5	4	2	4	5	4	3	3	4	4	3	2	3	2							
86	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	1	3	5	4	4	1	2	5	5	3	2	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	2	4	1	1	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	3						
87	3	1	2	3	3	1	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	3	5	3	3	4	2	4	5	3	5	5	3	2	3	2	2	3	5	5	4	3	3	5	3	4	3	3	5	4	3	3	1	3	3	5	5	5	5							
88	3	5	4	5	3	1	3	5	3	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	5	4	1	3	5	3	3	3	1	2	5	4	3	3	3	1	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	1	3	5	3	4	3	5									
89	4	5	4	5	1	4	5	5	5	1	3	4	5	3	1	4	5	4	1	4	4	1	5	3	4	5	3	4	5	5	5	2	4	5	5	1	5	3	1	3	4	5	4	1	4	3	1	3	3	1	3	5	4	4	1	2								
90	5	3	5	2	3	1	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	1	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	2	3	1	4	2	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	3	4	2	4	5										
91	4	4	4	4	4	1	4	4	1	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	3	5	4	4	4	5	4	3	1	3	3	5	1	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	4	1	3	5	3	3	3						
92	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	3	4	4	3	1	3	3	1	3	5	4	4	1	2	5	5	3	2	5	1	3	4	1	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	1	4	4	1	5	3	3	4	5							
93	2	2	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	3	5	3	5	3	3	4	2	4	5	3	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	2	1	4	3	5	3						
94	2	3	2	3	2	2	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	3	3	1	2	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	2	1	4	3	5	4							
95	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	1	4	4	1	5	3	3	4	5	5	2	4	5	5	4	3	5	2	3	5	5	5	4	5	5	1	4	4	5	1	3	4	5	3	5										

Artículo Científico

Las instituciones educativas a nivel internacional, como los de Finlandia y asiáticos se preocupan por el desarrollo de liderazgo de sus estudiantes, profesores y directivos, lo que da resultados eficientes en el logro de objetivos y metas. En las instituciones educativas de América del sur no existe un liderazgo ni una gestión acorde con las tendencias y avances mundiales en este campo, aún estamos lejos de alcanzar objetivos y metas organizacionales de alta nivel y competencia.

Hoy en día nuestro sistema educativo se ha visto afectada por una serie de cambios estructurales lo cual exige nuevos retos para alcanzar la excelencia educativa que todos aspiramos, por eso según varios autores de los nuevos enfoques de liderazgo consideran que las organizaciones educativas deben poner en práctica el liderazgo directivo.

Por ello encontrar nuevas profesiones, jóvenes estudiantes sin paradigmas positivos, crisis de valores, excesivo uso de la tecnología, desinterés por la situación actual del país, es decir muestra una gran indiferencia, etcétera , en referencia a todo ello como responde la instituciones educativas, generalmente observa y se sienten comprometidas, pero no hace más esto se debe a que en las dificultades no afloran los que gestionan las escuelas, es porque en esencia falta el liderazgo del director o lo falta las estrategias necesarias para una buena gestión o pueda ser que exista otra dificultad como el liderazgo eficaz del director y plana jerárquica, y para ello se toma lo que dice: “Todo profesor lo quiera o no, está educando con su palabra, con su silencio, con sus gestas, con sus actitudes” (Ruiz, 2011, p. 79), por ello en su trabajo es importante la función del director como líder lo, acompañándolo, supervisándolo, animándolo a realizar una excelente labor buscando siempre el bien suyo y de los demás protagonistas en la labor educativa.

por ello es que debido a los constantes cambios a los que se enfrenta las instituciones educativas actuales, es cada vez más importante que éstas cuenten con líderes que establezcan buenas relaciones con sus subordinados para generar una mayor satisfacción con ellos, lo cual podría resultar en un mayor desempeño.

En el ámbito nacional, hay mucha necesidad de un mejor liderazgo del director, Los resultados de logros de objetivos y metas son escasas, no alcanzamos los estándares internacionales; son necesarios para poder ser competitivos y lograr el desarrollo social económico, de salud, educativo, tecnológico; considerándolos como básicos.

En las evaluaciones realizadas por el ministerio de educación tales como las olimpiadas escolares, se comprobaron el bajo nivel de conocimiento y con ello bajo nivel de desarrollo de capacidades, uno de los factores fundamentales es la falta de liderazgo del director y mejorar la gestión a todo nivel, Según Minedu, (2014, p. 10), “el liderazgo del director busca la mejora permanente la gestión educativa de la escuela, realiza su labor con eficiencia”. Tal es así que la educación en el Perú para tener éxito necesita mejores líderes, para ello se debe desarrollar las habilidades y destrezas en la gestión educativa de todas las personas que conducen el sistema educativo.

El liderazgo del director de una institución educativa juega un papel importante en el éxito o fracaso de la gestión educativa en una organización pues el liderazgo debe incluir e influir a otras personas en este caso a todo el equipo docente en el buen desempeño laboral para bien de los principales protagonistas que son los educandos.

Por otro lado el liderazgo del director que muestra el director se ve decaído en muchos casos por la falta de control y supervisión a todo el personal de su institución en su desempeño laboral generando en gran parte desgano, conformismo, irresponsabilidad en el cumplimiento de sus labores en el aula. Si esta situación continúa probablemente se tendrá como resultados, profesores desmotivados en muchos casos frustrados, deserción escolar, Institución desprestigiada en la formación de sus alumnos, insatisfacción en padres de familia, programación inconclusa por lo tanto alumnos desnivelados en comparación a otras instituciones.

En el ámbito local las institución educativa N° 169- San Carlos, los directores no muestran un buen liderazgo ni una buena gestión educativa, esto se comprueba en los resultados de productividad publicados por la instancia superior, donde se muestra que las metas no fueron cumplidos en año lectivo 2018 ni los años anteriores, según el Minedu (2014, p. 13), para ello utiliza diversas herramientas e instrumentos. Observar y

comprender esta situación y tratar de mejorarlo es fundamental en estos tiempos de cambio, esta situación se debe revertir es por ello la realización de la presente tesis.

Por ello, en la siguiente tesis se pretende determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y la gestión educativa de los docentes de educación secundaria en las Instituciones.

Gonzalez (2013) El liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes en un ente educativo venezolano. El objetivo es determinar la relación que existe entre liderazgo del director y el desempeño laboral, el diseño es no experimental, la muestra es censal; por la naturaleza de las variables es cualitativa, tipo de estudio es básico. El tipo de estudio es descriptivo, el diseño no experimental, el método deductivo, la población está constituida 130 docentes, Es necesario fortalecer adecuadamente las capacidades en los directivos para elevar el desempeño docente y en consecuencia mejorar el nivel académico de los estudiantes. Se afirma que aquellas instituciones educativas que cuentan con un director eficiente están encaminadas a lograr la eficacia. Según la figura 2 se observa, si el director tiene un nivel de liderazgo del director alto. El 12.5% de docentes opinan que son reconocidos por su trabajo. El modelo teórico también considerado autor de base es Rossi (2009) el liderazgo del director es fundamental para lograr que las instituciones educativas brinden un servicio de calidad. El 12.5% en un nivel medio. El 5.0% en un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel de liderazgo medio. El 10,0% de los docentes opinan que son reconocidos por laboralmente. El 36,3% un nivel medio y el 18,8% un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel bajo de liderazgo. El 5,0% de docentes tiene bajo nivel de reconocimiento. Se llega a la conclusión que el liderazgo del director refleja el desempeño laboral, evidenciándose el beneficio del modelo del liderazgo del director. Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de 0,836** representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto ($P = 0,00 < 0,05$).

Torres (2017), en su investigación titulada *El liderazgo del director en la gestión educativa* Tesis de Maestro, Universidad César Vallejo. El objetivo general es determinar la relación entre variables, el Es una investigación de tipo descriptivo, correlacional, para la recolección de datos aplica un cuestionario con tablas de tipo Likert. El estudio se

configuró sobre una población compuesta por 59 profesores y administrativos, en sus conclusiones manifiesta que en cuanto al liderazgo del director: se relaciona con la gestión educativa, se aprecia que existen coincidencias entre éstos; observándose entonces la presencia del liderazgo del director Según la figura 3 se observa, si el director tiene un nivel de liderazgo alto y medio. El 11.3% de docentes opinan liderazgo del director. El modelo teórico también considerado autor de base es Chiavenato (2002) el liderazgo del director como la capacidad de influenciar e interactuar con los miembros de la institución para lograr los objetivos propuestos de una forma comprometida, entusiasta y voluntaria generando un buen clima laboral, una alta satisfacción por parte del equipo de trabajo y altos estándares de resultados en la organización de la institución. El 16.3% en un nivel medio. 2.5%, en un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel de liderazgo medio. El 7,5% de los docentes tiene un nivel alto de la gestión educativa. El 38,8% un nivel medio y el 18,8% un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel bajo de liderazgo. El 5,0% de docentes tiene bajo nivel de gestión educativa. Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de 0,826^{**} representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto $p < 0.01$.

La población está constituido por la comunidad educativa de la institución educativa N-0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 65), “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”

Según Campos, Marroquín, Flores y Delgado (2009, p. 103), “La población es cualquier conjunto de elementos que tengan una o más propiedades comunes definidas por el investigador”, denominada población censal, 115 docentes.

La metodología es cuantitativa, porque se centró en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos.

El método de investigación a utilizar es el método descriptivo, porque se debe de determinar y definir previamente las variables; en algunas oportunidades se pueden formular hipótesis para probarse por método estadístico. Se trabaja con muestras representativas.

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) dice, “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.5).

Método deductivo, nos permitirá recolectar información necesaria para elaborar instrumentos con el propósito de señalar los ítems en las encuestas.

De acuerdo a lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) la presente investigación corresponde a un diseño de carácter no experimental de corte transversal de acuerdo a las siguientes consideraciones

Sobre la validez del instrumento, Bernal (2010) nos dice que un “instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado. La validez indica el grado con que pueden inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos” (p. 214).

Ho. El liderazgo del director no se relaciona significativamente con la gestión educativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Hi. El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión educativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018.

Tabla 18

Correlación liderazgo del director y la gestión educativa

		Liderazgo del director	Gestión educativa
Rho de Spearman	Liderazgo del director	1,000	,793**
	Gestión educativa	,793**	1,000
		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	
		N	

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	115	115

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 793, podemos afirmar que la relación es directa y alta.

El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión institucional, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 716, podemos afirmar que la relación es directa y alta. En cuanto a la Hipótesis específica 2, liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión pedagógica, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 812, podemos afirmar que la relación es directa y alta, En cuanto a la Hipótesis específica 3, El liderazgo del director se relaciona significativamente con la gestión administrativa, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 747, podemos afirmar que la relación es directa y alta.

Según Palomino, (1995). Sostiene que:

El líder tiene que involucrarse con las personas para tenga éxito, la idea falsa que la gente tiene sobre el liderazgo, es la creencia de que el liderazgo se da solo con obtener una posición o un título. No es necesario tener una posición en un grupo, departamento, división u organización para poder dirigir. Cualquiera puede escoger ser un líder dondequiera que se encuentre. No importa dónde nos encontremos podemos marcar la diferencia. (p. 21).

French y Bell, (1996) define que el liderazgo es un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas.

Esta definición propone la relación entre líder y seguidores y habla de una meta en común y cuya acción es, esencialmente, transformadora, en otras palabras, quiere decir que si hay líderes debe haber, necesariamente, seguidores.

“La forma de dirigir y liderar en la actualidad se integran y son diferentes a las que se dice en forma tradicional es decir únicamente ya no se ordena y se manda, sino se convence, y participa con los otros”. (Daft y otros, 2002, p. 519)

Kreitner y Kinicki (1997) considera el liderazgo como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo. Esta unidad estructurada se realiza por medio de una constelación de relaciones entre el líder y los restantes miembros del grupo. Este líder debe tener como características principales la satisfacción de necesidades de su grupo, la seguridad y la tendencia a la unidad.

Por ello el liderazgo es una capacidad innata que no todos poseemos pero podemos desarrollarla con la debida preparación. Liderar es la habilidad de influir en un determinado grupo de personas para lograr las metas propuestas, esta influencia no necesariamente sucede cuando se obtienen cargos gerenciales sino también pueden surgir líderes dentro del grupo y pueden dirigir las organizaciones.

El liderazgo es esencialmente la capacidad de conformar las actitudes y el comportamiento de otros, tratándose de situaciones formales o informales. “El liderazgo es el ejercicio del poder sobre una persona o un grupo, hacia el logro de objetivos organizacionales, en un proceso y dentro de un marco situacional cambiante”. (Gálvez, 2006, p.41).

Según el Minedu (2014). La gestión educativa es “la capacidad de articular, generar y mantener los recursos que se dispone para lograr las metas propuestas en un ámbito escolar”. Esta definición apunta hacia la a los diversos aspectos tales (p. 21)

El proceso de gestión "implica dirigir el funcionamiento y desarrollo de un sistema", Como lo es la escuela, para darle direccionalidad al servicio educativo que ofrece, basándose en: 1) la normativa legal, 2) la normativa general y la técnica, aportadas por la pedagogía, la didáctica y otras ciencias de la educación, 3) el curriculum restringido y el amplio, 4) las políticas y los planes educativos (

La gestión educativa se da dentro de una organización que va a responder a principios, normas y leyes con la finalidad de desarrollar actividades y lograr objetivos institucionales. La gestión educativa busca modelos administrativos participativos y democráticos que armonizan recursos, medios y actividades con la finalidad de brindar un servicio educativo óptimo.

Rodríguez (2012) expresa:

La gestión educativa es un proceso que enfatiza la responsabilidad del trabajo en equipo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo. Es entendida como la capacidad de generar nuevas políticas institucionales, involucra a toda la comunidad escolar, con formas de participación democráticas que apoyan el desempeño de docentes y directivos a través del desarrollo de estrategias adecuadas a las características y necesidades de cada escuela. El gerente, como figura representativa de la institución, se proyecta como líder institucional, para desarrollar efectivamente las dimensiones de la gestión y ejercer, con mayor firmeza, las funciones y habilidades que encierra la gestión educativa. (p. 34)

En relación a este planteamiento, dentro de la gestión escolar, el gerente en las organizaciones educativas viene a conformar la columna vertebral de dichas instituciones, razón por la cual el director actúa como el vaso comunicante que induce el proceso productivo del docente, del personal administrativo y obrero, llegando a cumplir así eficazmente sus labores académicas, administrativas, y de mantenimiento, con el propósito de proyectar un servicio educativo apegado a los principios organizacionales de calidad.

Rodríguez 2012) al respecto plantea: “la gestión educativa puede ser entendida como el conjunto de acciones, articuladas entre sí, que emprende el equipo directivo en una escuela, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con, y para la comunidad educativa” (p.34).

La gestión educativa puede definirse como el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para facilitar que las instituciones educativas logren sus metas, objetivos y fines educacionales

Ruiz (2011) se entiende a la gestión educativa como:

Las acciones y procesos que ponen en práctica los actores dinamizadores del proceso educativo (especialmente el director líder) para el logro de propósitos comunes en las instituciones educativas, es decir, el aprendizaje integral (logro de competencias, capacidades, conocimientos y actitudes) de los educandos que les permitan interactuar con eficiencia y eficacia en la vida. (p. 57)

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIPPE de la Unesco (como se citó en Ruiz 2011) viene sosteniendo:

La gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotan amplios espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático. (p. 57)

La gestión educativa es una organización sistémica y además es la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la institución educativa. Se incluye, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, representante legal, la comunidad local, etc.), las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y

contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes. (p. 18)

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 4 de 8
--	---	---

Yo, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada **"Liderazgo del director y Gestión Educativa de la Institución Educativa N-0169, San Juan de Lurigancho, 2018"**, del (de la) estudiante Fanig Manuela Ramos Huapaya, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **16 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lugar y fecha 01 de marzo del 2019



Firma

MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ
 DNI: 07636535

 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Vice Director de Investigación
---	--------	--	---

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1049382388&s=3&o=1144954049

feedback studio Ramos 3 -- /20 < 5 de 92 > ?

Resumen de coincidencias X

16 %

Se están viendo fuentes estándar
 Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Ítem	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	11 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
 Br. Fanig Ramos Huapaya

ASESOR:
 Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez

SECCIÓN
 Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Página: 1 de 61 Número de palabras: 11319 Text-only Report High Resolution Activado 09:47 20/06/2019

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 2 de 1
--	--	---

Yo, Fanig Manuela Ramos Huapaya, identificado con DNI N° 15849207, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“Liderazgo del director y Gestión Educativa de la Institución Educativa N-0169, San Juan de Lurigancho, 2018”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 15849207

FECHA: 21 de marzo del 2019

	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC		 Vicerectorado de Investigación
---	---	--------	--	--	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Fanig Manuela RAMOS HUAPAYA

INFORME TÍTULADO:

“Liderazgo del director y Gestión Educativa de la Institución Educativa N-0169, San Juan de Lurigancho, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 21 de marzo del 2018

NOTA O MENCIÓN: 14



Miguel Ángel Pérez Pérez
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN