



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo y gestión educativa según los directores del
distrito de Nuevo Chimbote, 2017.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Guillermo Cirilo Garrido Julca

ASESOR:

Ms. Walter Adán, Bejarano Escalante

SECCIÓN:

Educación e idioma

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

PÁGINA DEL JURADO



Dra. Rosa María Salas Sánchez

Presidente



Dr. Edwin López Robles.

Secretario



Ms. Walter Adán Bejarano Escalante

Vocal

DEDICATORIA

A Dios por encaminarme e iluminarme en el camino de la vida, y con el más hondo sentido del alma y del corazón dedico este trabajo a mi amada esposa Adela Aguirre Crespín así mismo a mis hijos Samuel Alexander Garrido Aguirre, Guillermo Joel Garrido Aguirre y Ester Garrido Aguirre, razones del ser de mi existencia.

Guillermo

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Antonio Espinoza de la Cruz, al Magister Edward Chero Valdivieso, al Magister Esteban Tolentino Ruíz, a la Doctora Carmen Carbonell García, por su exigencia en la realización de este trabajo de investigación y por los niños y jóvenes que enseñó, quienes exacerbaron mi vocación para seguir profesionalizándome en pro de lograr la visión del hombre solidario, justo, reflexivo y crítico de su realidad, que anhelo alcanzar.

El autor

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Liderazgo y Gestión Educativa según los directores de Nuevo Chimbote, 2017” .realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en Administración de la Educación.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El autor

ÍNDICE

	Páginas
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	35
II. MÉTODO	36
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	38
2.3. Población y muestra	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiability	48
2.5. Aspectos éticos	51
III. RESULTADOS	52
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES	63

VI. RECOMENDACIONES	66
VII. REFERENCIAS	68

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

Ficha técnica de los instrumentos

Validez de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

Anexo 4: Otros

Consentimiento informado

Base de datos

Artículo científico

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene el propósito de describir la relación entre el liderazgo y la gestión educativa según los directores del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

Desde la perspectiva de una investigación de tipo descriptiva correlacional, aplicando el diseño transeccional o transversal, se realizó un conjunto de acciones elaborando conceptos teóricos básico del liderazgo y gestión educativa, a través del muestreo no probabilístico, se eligió una población-muestra de 19 directores; por ser pocos integrantes, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

En la presente investigación se logró describir la relación entre liderazgo y gestión educativa, obteniéndose que la relación es muy fuerte, positiva y significativa a través de la correlación de Pearson y acorde con la prueba T- Student.

Palabras claves: Liderazgo y Gestión educativa.

ABSTRACT

The present research work is intended to describe the relationship between leadership and educational management according to the directors of the district of Nuevo Chimbote, 2017.

From the perspective of a correlational descriptive research, applying a transactional or cross-sectional design, a set of actions was developed elaborating basic theoretical concepts of leadership and educational management, through non-probabilistic sampling, a sample population of 19 directors; for being few members, to whom the technique of the survey was applied and as a questionnaire instrument.

In the present research, it was possible to describe the relationship between leadership and educational management, obtaining that the relationship is very strong, positive and significant through the Pearson correlation and according to the T-Student test.

Key words: Leadership and educational management.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I INTRODUCCIÓN

La crisis de la educación, se enfoca más en nuestra país, pues los bajos resultados de los estudiantes en las evaluaciones PISA (Prueba Internacional de Evaluación a los Estudiantes), evaluación nacional ECE (Evaluación Censal Educativa) y local, está directamente relacionada sobre el rol que deben cumplir los líderes, en la gestión educativa que se enmarca en la deficiente gestión pedagógica y por ende en los resultados obtenidos, siendo esta la razón de la presente investigación. En la parte introductoria del capítulo I, se abarca temas precisos, como son la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas con el tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis de estudio y los objetivos.

1.1 Realidad problemática

El liderazgo cumple un rol importante en el desarrollo organizacional de las instituciones, si un líder en el campo educativo cumple el perfil idóneo, indudablemente que repercute en la gestión educativa, plasmándose en mejorar el desempeño de los docentes y por ende en los resultados de los aprendizajes para alcanzar sus objetivos y metas propuestas, el éxito o el fracaso depende cuan preparado está el líder en su desempeño organizacional, si nos enfocamos en el campo educativo, es imprescindible que el líder pedagógico esté preparado.

A nivel internacional, Finlandia superó su problemática educativa, los líderes coercitivos, verticalistas, autoritarios fueron reemplazados por líderes con sólida formación docente completa y con un alto grado académico, las metodologías anacrónicas, tradicionalista ejercitadas por docentes de pésima formación y capacitación docente, cambiaron por metodologías activas con experiencias curriculares de la vida real relacionado con su vida cotidiana, más el apoyo decidido de su estado en su política educativa, trajo como consecuencia que Finlandia posee el mejor modelo educativo en el mundo, su gestión educativa es eficaz pues continuamente ocupa los primeros puestos en las evaluaciones PISA (Programa para la evaluación internacional de estudiantes).

En América latina, la realidad educativa del líder, es el reflejo de lo que sucede en el mundo, en las décadas pasadas, el perfil del líder directivo no presentaba las características idóneas para ejercer el cargo, cuyas cualidades presentaban ser inepto, desconocimiento de sus funciones, carecer de habilidades directivas de liderazgo y gestión educativa, así también falta de atributos personales y profesionales, así como el carisma que requiere el cargo para el logro de resultados óptimos. (Thieme, 2005, p. 9) .Continuando con nuestro análisis según la UNESCO (2014) en América latina está iniciando una nueva fase de liderazgo directivo. Las iniciativas en curso son muy recientes, tienen menos de una década, y están centradas en temas prioritarios de buscar potenciar la atracción del rol directivo (incentivo mediante), redefinir las responsabilidades y atribuciones directivas (fijación de estándares de desempeño con foco en lo pedagógico), y profesionalizar los procesos de selección y reclutamiento. Así mismo recalcamos que en América y el Caribe en este último lustro el liderazgo cumplió una transformación y en proceso de cambio, pues se aplicó políticas de potenciación de liderazgo directivo que van a permitir empoderar a los directivos escolares en pro de lograr óptimos resultados en la gestión educativa. Diferentes sistemas escolares han incorporado diversas medidas tendientes a fortalecer el liderazgo directivo, se han habilitado estándares de desempeño, sistemas profesionalizados, transparencia de selección, instalación de sistemas de evaluación, en pro de alcanzar una eficaz gestión educativa conducida por una labor efectiva del liderazgo.

A nivel nacional en los últimos decenios, la función del liderazgo en las diferentes instituciones cumplió un rol deficiente, debido a que el directivo no era capacitado por los organismos educativos gubernamentales de turno ni se capacitaba por sus propios recursos económicos, en las habilidades de la resolución de problemas, las habilidades prospectivas, las habilidades de la comunicación. Lo que trajo como consecuencia la deficiente gestión educativa en cada una de sus dimensiones, en cuanto a la gestión institucional, gestión administrativa y gestión pedagógica. En el ejercicio de la función de los líderes, en el escenario educativo se observó la carencia de una sólida formación profesional para el ejercicio del cargo, lo que no le permitió alcanzar un verdadero liderazgo, las practica eran autoritarias y

permisivas y las políticas educativas nacionales no estaban acordes a la realidad local, regional y nacional, reflejándose en la deficiente gestión educativa.

A nivel local los líderes de las Instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote fueron designados por tres años, como resultado de una evaluación directiva nacional, en los años 2014, 2015 y 2016, producto de ello y a percepción y a entrevistas inopinadas a los miembros de la comunidad educativa, manifestaron que en el ejercicio del cargo directivo, los líderes de las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, tuvieron logros insatisfactorios en la gestión educativa. Los líderes directivos no tuvieron una capacitación adecuada o el perfil ideal, idóneo para el ejercicio del cargo, la carencia o el escaso conocimiento en la administración de la gestión educativa, los líderes directivos produjeron malestar en el personal docente, al verse agobiados a los cambios bruscos asumidos por los nuevos directivos y el estilo de liderazgo verticalista, fiscalizador, sancionador produciendo que el personal docente asumiera actitudes defensivas, centrado más en cumplir con la documentación antes que los aprendizajes, deteriorando el clima institucional y la praxis pedagógica de los docentes en el aula.

En lo que se refiere a la gestión educativa la problemática, en el ámbito internacional, según la UNESCO (2000) durante los años sesenta (EE.UU), setenta (Inglaterra) y en el ochenta en América Latina, incipientemente se desarrollaba, a esto se sumó la crisis económica lo que afectó notablemente en la gestión institucional, en la gestión administrativa y en la gestión pedagógica, con un crecimiento desmesurado de la burocracia, lo que primaba era la gestión educativa pero con una visión autoritaria, menos con visión democrática, la política educativa se centraba más en el aspecto administrativo, dejando de lado el espacio fundamental de la gestión pedagógica que está centrada en los resultados no óptimos del aprendizaje de los estudiantes.

A nivel nacional la gestión educativa asumida por los líderes en las instituciones, es deficiente desde décadas atrás pues es el reflejo de lo que sucede a nivel internacional, una gestión educativa centrada más en lo administrativo con una pesada burocracia en los distintos organismos educativos dispuestos por los

diferentes gobiernos de turno en el desarrollo de la política educativa tradicional, sin darle prioridad y asumirla eficazmente la gestión educativa en su dimensión pedagógica que es el objetivo central de que los educandos aprendan y se formen integralmente. Prosigamos nuestro análisis, los cambios que se han dado en la gestión educativa no han sido significativos y no estaban acorde a las demandas y necesidades que el país requería, con las nuevas reformas en el sistema educativo peruano, pasamos de un modelo de gestión educativa tradicional a un modelo de gestión educativa estratégica la cual se centra en lo pedagógico, con aplicación de estrategias metodológicas innovadoras en el logro de aprendizajes de calidad, donde predomina el trabajo en equipo, desarrollando competencias y capacidades, innovaciones, orientación profesional, la visión de futuro es concentrada y compartida lo que orienta y fortalece su misión, en pro del logro de la calidad educativa y la mejora de la gestión educativa cuyo fin es la formación integral de los estudiantes basando su aprendizaje en la problemática de su vida cotidiana y su contexto social y en la sólida formación de valores.

Nuestro país necesita líderes en educación con una formación acorde a las demandas del presente siglo y a las necesidades e intereses de los educandos la praxis de su gestión educativa debe estar centrada primordialmente en la gestión pedagógica basadas en el desarrollo de competencias y capacidades, alcanzando el logro efectivo de los aprendizajes de los estudiantes y la mejora de la gestión educativa. Actualmente el estado peruano, a través del ministerio de educación viene capacitando a los directores, con Diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo centrado en la gestión pedagógica, a través de universidades del país, cumpliendo de esa manera su Política Educativa Nacional, en el marco de la ley de reforma magisterial, senderos que se tienen que transitar para alcanzar la calidad educativa y por tal lograr la eficacia de la gestión educativa.

A nivel local en las diversas instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, la gestión educativa asumida por los líderes directivos es deficiente, pues sin una formación académica sólida con altos conocimientos en gestión educativa y sus dimensiones en gestión institucional, gestión administrativa y

gestión pedagógica los resultados en las evaluaciones de los aprendizajes de los estudiantes es bajo, tales resultados se ven en la evaluaciones PISA y ECE.

Las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, debe contar con líderes con sólida formación docente completa, acorde a las demandas del presente siglo, la praxis de la gestión educativa debe estar centrada en el aprendizaje y en el desarrollo de competencias y capacidades de los estudiantes, cual se refleja en los óptimos resultados en los logros de los aprendizajes. Es por ello, que se realizó esta investigación y se logró observar el nivel de relación del líder directivo con la gestión educativa.

1.2 Trabajos previos.

Las diversas investigaciones halladas a nivel internacional, nacional, regional y local, son las que mejor se relacionan con nuestras variables de estudio y temas fundamentales tratados son los antecedentes de la presente investigación:

A nivel internacional:

Thieme (2005) se realizó la investigación titulada "Liderazgo y eficiencia en la Educación Primaria." El caso de Chile, para optar el grado de Doctor, en la Universidad Autónoma de Barcelona, se llegó a las siguientes conclusiones: "La calidad del profesorado, medido a través de su propia confianza en enseñar matemáticas, es la segunda más baja del estudio competitivo internacional y muy lejos de la meta (...) responde a la calidad y cantidad de recursos puestos a disposición de los alumnos (...) la modificación de tal situación es una tarea de largo plazo que requiere por una parte un mejoramiento global del aspecto socio-económico de los chilenos y, por otro, un mejoramiento considerable de la calidad del profesorado (...), el sistema requiere mejorar la formación de los profesores. (...) así mismo, definición clara, detallada (...) actores del Sistema Educativo del perfil deseado para ocupar el cargo de director (...) no sólo se requiere conocimiento profesional sobre herramientas de liderazgo y gestión educativa sino también atributos tanto profesionales como personales.

Solís (2010) realizó la investigación titulada “Influencia del Liderazgo en la Gestión escolar” en México, para optar el grado académico de magister en Ciencias con especialidad en administración y desarrollo de la educación”, el método de la investigación es correlacional, descriptiva transversal, la cual llegó a las siguientes conclusiones:

El tipo de liderazgo que se llegó a establecer de una forma general en el plantel en su estadística en CEC y T10, indica que el liderazgo es burocrático, es decir es un líder dominante, no interviene por iniciativa propia, ni ejerce su autoridad o influencia, deja estas tareas al grupo de trabajo o bien a sus colaboradores.

Así mismo, no influye de una manera directa el liderazgo en el logro de los objetivos académicos y administrativos que se proponen.

Se debe agregar que las características del liderazgo en los directivos no influyen de una manera franca en la gestión del centro de estudios, debido a que son los encargados de movilizar y encauzar los esfuerzos de la escuela para el logro de los objetivos.

En la variable gestión, se apreció que debido al mínimo sentido de liderazgo, pueden propiciar conflictos laborales y un descenso en la productividad de los colaboradores, es decir no cumplen con estrategias adecuadas para el logro de los objetivos académicos administrativos.

A nivel nacional:

Martínez (2000) en su tesis para obtener el grado académico de Magister titulado “El Liderazgo Transformacional en la Gestión Pública en el Distrito de Santiago de Surco.”, realizada por la Pontificia Universidad Católica del Perú, llegó a las siguientes conclusiones: “Todos los docentes participante identificaron tres de 10 características del liderazgo transformacional en el director: la influencia en el docente (91.5%), la motivación en el docente (93.5%) y la estimulación del docente (96.1%) (...) además “... opinaron que la atención en el docente por parte del director es una característica (...) mejorar el trato personal a fin de armonizar el trabajo diario con una relación comunicativa horizontal (...) también el director de la I.E. Pública estudiada se reconoce todas las características del liderazgo transformacional, los docentes solo le reconocen, la dirección de la organización y en la forma como se vincula con ellos.”

Sorados(2010), en su tesis "Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa" de la UNMSM, para optar el grado de magister, realizada a las instituciones educativas de la UGEL 3-Lima, así mismo su tipo de investigación es básica y el diseño de investigación es No Experimental de corte transversal; arribando a las siguientes conclusiones:

Primero obtuvo el valor $p=0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03-Lima. La dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico (0.619), la segunda conclusión da el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de probabilidad que lo pedagógico se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- Lima. Presenta una correlación parcial, directa y significativa de 0.937. También la tercera conclusión da el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe relación entre lo administrativo de los directores y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- -Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009. Presenta una correlación parcial, directa y significativa de 0.919. Y por última conclusión presenta el valor $p = 0.041 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe relación entre lo institucional y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03-Lima. Presentando una correlación parcial, directa y significativa de 0.461.

Zarate (2011) Se realizó un trabajo de Investigación, en el distrito de Independencia, Lima para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación Universitaria, similar a nuestro trabajo con respecto a la Variable Liderazgo cuyo título en mención es: "Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima, 2011". Cuya conclusión es: "De la investigación realizada se concluye que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo (...) los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir

con la función de director de las Instituciones educativas. (paz, 2012) Dicho trabajo fue presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Yabar (2013) tesis “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado” realizada para obtener el grado académico de magister en educación con mención en Gestión Educativa, realizada en la ciudad de Lima, por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Las conclusiones que arribaron fueron: “...se demuestra que existe relación entre la organización de la Gestión Educativa y la Práctica docente (...) el 41.34% de la variable práctica docente está siendo explicada por la organización de la Gestión educativa. (...) además existe relación entre la Dirección de la gestión educativa con relación al desarrollo de la práctica docente se describieron aspectos positivos basados en el control...”

A nivel regional:

Alejandro y de Paz (2012) realizaron la investigación titulado “Tipo de Liderazgo de los Directivos y el nivel del Desempeño docente en Educación Secundaria en la institución educativa “Colegio de la Libertad”- Huaraz, 2012”. Para obtener el grado académico de magister en administración de la educación, realizada en la Universidad César Vallejo, perteneciente a la ciudad de Nuevo Chimbote, concluye que: “El tipo de liderazgo que practicaron los directivos en la Institución Educativa (...) fue el Liderazgo Directivo Autocrático en un 43,8%, Liderazgo Directivo Liberal en un 39,8% y sólo el 16,4%, Liderazgo Directivo Democrático.” (...) además un 53,4% de los docentes presentan un Nivel del Desempeño Docente Básico, un 41,1% de los docentes presentan un Nivel de Desempeño Docente Insatisfactorio y sólo el 5,5% de los docentes presentan un Nivel de Desempeño Competente”.

López y Vidal (2012) en su tesis para obtener el grado académico de magister en administración de la educación titulada: “Relación del estilo de liderazgo autocrático practicado por los directivos de la institución educativa Monseñor Fidel Olivas Escudero y el clima organizacional, Pomabamba – Ancash, 2012” realizada en la Universidad César Vallejo, ubicada en la ciudad de Nuevo Chimbote, concluye que “El estilo de liderazgo autocrático practicado por los directivos de la

institución educativa (...) se relaciona significativamente con el clima organizacional durante el año 2012”.

Alvarado y Vergaray (2013) en su tesis para obtener el grado académico de magister en administración de la educación titulada: “El estilo de liderazgo y la calidad de gestión educativa del distrito de Matacoto– Yungay´ - 2013” realizada en la “Universidad César Vallejo”. Ubicada en Nuevo Chimbote, concluye que “El estilo de liderazgo influye significativamente en la calidad de Gestión educativa en las Instituciones Educativas (...) ya que los resultados de percepción indican estar en el nivel bueno con 52% con respecto a la calidad de la gestión educativa”.

Ñope (2013), en su tesis para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación, titulada: “El estilo de Liderazgo y nivel de participación del personal docente y administrativo en la IE.N°86285 “Señor de los Milagros” Tinco-Carhuaz-Ancash, 2013”. Llegando a la siguiente conclusión: “La relación docente y administrativo es positivo y moderado con coeficiente de Correlación de persona. Esto demuestra que a mayor capacidad de liderazgo que asumen los agentes de la Institución, mayor es la participación de los mismos para el logro de la Visión, Misión y Objetivos educacionales, y a menor liderazgo menores niveles de participación de los agentes educativos.” Dicho trabajo fue presentado en la “Universidad César Vallejo” Ubicada en la ciudad de Nuevo Chimbote.

A nivel local:

Paredes (2013) en su tesis para obtener el grado académico de magister en educación con mención en docencia y gestión educativa titulada: “El Liderazgo directivo y su relación con la innovación pedagógica docente en la I.E. Fe y Alegría N° 14, Nuevo Chimbote, 2013”. Llegó a la conclusión siguiente: “Se ha identificado, que el tipo de liderazgo directivo que predomina en la Institución Educativa (...) es permisivo-liberal, conocido como “deja hacer, deja pasar” (...) además “El Nivel de Innovación Pedagógica Docente que predomina en la Institución (...) es “bueno”, revelado por los docentes en un 84,6 %; en tanto que un 15,4 % manifiestan que es “regular”...” El mencionado trabajo de investigación fue presentado en la “Universidad César Vallejo de Mendoza”. Ubicada en el distrito de Nuevo Chimbote

Cuadrao e Izaguirre (2016) en su tesis para obtener el grado académico de magister en administración de la educación titulada: “Relación entre el Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de los Docentes en las Instituciones Educativas ”Manuel Gonzales Prada” “San Pedro” “Gloriosa Ex 329 y “Erasmus Roca” de Chimbote, en el año 2006”, realizada en la Universidad César Vallejo, ubicada en la ciudad de Nuevo Chimbote, concluye que: “El tipo de liderazgo que predomina en los directores de las Instituciones Educativas es “Dejar hacer, dejar pasar”, siendo en un 51,7 % en “Manuel Gonzales Prada”, 66,7 % en “San Pedro, 62,1 % en “Gloriosa Ex 329” y 54,5% en “Erasmus Roca” (...) además el nivel de desempeño docente que predomina en los profesores de las Instituciones Educativas es el “regular”, siendo en un 58,6% en “Manuel Gonzáles Prada”, 53,3% en “San Pedro”, 65,5% en “Gloriosa ex 329” y 59,1% en “Erasmus Roca

1.3 Teorías relacionadas con el tema

La presente investigación, se sustentará en las bases teóricas de la variable, “Liderazgo” y “Gestión Educativa”, iniciaremos con los enfoques teóricos del liderazgo, con respecto al concepto de liderazgo diferentes autores, precisan lo siguiente, así para Lussier y Achua (2002), el “liderazgo, es el proceso en el cual influyen líderes sobre seguidores, y viceversa, para lograr los objetivos de una organización a través del cambio.”(p.6).

Schermer (2003) define al liderazgo como “El proceso de inspirar a los demás para trabajar arduamente para lograr tareas importantes” (p. 262).

Por otra parte, para Newstrom (2007), indican que, el “liderazgo es el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo para alcanzar ciertos objetivos. Los tres elementos importantes de la definición son la influencia apoyo, el esfuerzo voluntario y el logro de las metas” (p. 159).

Así mismo para Yukl (2008) el, “liderazgo es el proceso en el que una persona ejerce su influencia sobre otros para dirigir, estructurar y facilitar las actividades y relaciones dentro de un grupo de organización” (p.2).

Además para Koontz, Wehrich y Cannice (2008) afirman que, “el liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen dispuestas y con entusiasmo hacia el logro de las metas del grupo.” (p.440).

Así mismo Koontz y Weichrich (2007), indican que el “Liderazgo se define como influencia; es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos” (p.310).

Así mismo, hay que mencionar, que, Stoney y Freeman (1996) dice, que “el liderazgo administrativo como el proceso de dirigir e influir en las actividades de los miembros del grupo relacionadas con las actividades” (p. 506).

Teniendo la base de las definiciones anteceditas sobre el tema, el liderazgo es el proceso de dirigir, influir, motivar a que las personas trabajen con entusiasmo en lograr objetivos y metas comunes.

Con respecto a las características del líder. Los rasgos físicos de una persona como su estatura, peso, no son determinantes para definir el éxito en el liderazgo, sin embargo hay características personales importantes para el éxito, como la inteligencia, el conocimiento y la flexibilidad. (Schermer, 2003, p.267).

Asimismo, el comportamiento del líder, se centra en dos aspectos de su accionar diario, si el líder se preocupa primero por la tarea a lograr y la otra si se preocupa por las personas, si es por el primero, la preocupación se centra en el trabajo y por ende en la tarea, mientras que si la preocupación es por las personas, el interés se centra en el empleado y las relaciones humanas. Un líder con un nivel alto y preocupado por la tarea, define y plantea el trabajo a realizar, asigna responsabilidades, exige tareas rápidas y las monitorea y el líder con un alto nivel que se preocupa por las personas, desarrolla empatía con sus seguidores, con respecto a sus sentimientos, necesidades y les da confianza. Cuando estos rasgos de conducta se combinan aparecen los siguientes estilos de liderazgo. Un líder que deja hacer o *laiser faire*, su preocupación es mínima tanto por la tarea y por las personas, la mayoría de las decisiones la toma el grupo, poco interés por el proceso del trabajo y sus resultados, así también un líder autocrático; se preocupa por las tareas que por las personas, la mayoría de las decisiones las toma él que por el grupo de trabajo se dan las ordenes y se obedecen. Un líder que estimula las

relaciones humanas, se preocupa por las personas y poca preocupación por las tareas, estos líderes son amables, evitan conflictos. En cambio un líder democrático se preocupa por las personas y por las tareas, el líder comparte decisiones en el grupo de trabajo y alienta la participación y el esfuerzo. (Shermer, 2003, p. 268)

A continuación, indicamos las 10 funciones administrativas del liderazgo, por Henry Mintzberg, para alcanzar los objetivos en una organización, en tendiéndose la función como la forma en que una persona se conducirá para desempeñar un trabajo. Las funciones están agrupadas en tres categorías que son las funciones interpersonales, funciones informativas, y las funciones decisorias. Primero las funciones interpersonales; comprende actividades de representación, de líder y de enlace. Si se refiere a la representación, el líder actúa en actividades legales, ceremoniales y simbólicas. La función de líder es desempeñar labores administrativas para trabajar en forma eficaz, la dirección o gerencia que da actividades como capacitar, evaluar el desempeño, y la función de enlace al interactuar el líder con personas externas a la organización, significa crear red de contactos y obtener información y aceptación. A continuación la segunda categoría, las funciones administrativas del liderazgo comprenden acciones de supervisión, difusión y de portavoz. Iniciaremos con la función de supervisión, el líder analiza información para detectar problemas y oportunidades. La información se recaba analizando documentos, reuniones en la organización. Se debe agregar con la función de decisión, los líderes envían información al personal, así también la función de portavoz, es cuando los líderes informan a personas externas a la organización representa públicamente, analiza desempeños y presupuestos en directivos. Consideremos ahora la última categoría de las funciones decisorias del liderazgo, incluye actividades de emprendedor y manejo de problemas, asignación de recursos y negociador. Iniciaremos con la función de emprendedor, es cuando el líder innova, crear productos y servicios. Además la función de manejo de problemas es cuando el líder realiza correcciones de crisis o de conflictos. El líder da prioridad a esta función. Más aún con la función de asignación de recursos, los líderes programan, autorizan, presupuestan por ejemplo, administran el tiempo, aumento salarial, utilización de equipos por los empleados. Y por último la función de negociador; es cuando el líder realiza transacciones rutinarias y extraordinarias

por ejemplo adquisición de un producto, pago por servicios o trabajos realizados. (Lussier y Achua, 2002, p.10)

Hay que mencionar, además los rasgos de los líderes eficaces, las investigaciones indican los rasgos más importantes, son un alto nivel de impulso personal, el deseo de dirigir, la integridad y la confianza en sí mismo, la capacidad cognitiva (analítica), el conocimiento del negocio, el carisma, la creatividad, la flexibilidad y la calidez personal. Estos rasgos no garantizan un liderazgo exitoso. Podría considerárseles como competencias. Sí se pueden adquirir estudiándolo como la seguridad en sí mismo y el conocimiento del negocio. (Newstrom, 2007, p. 160)

Se debe agregar que diversos informes internacionales indican que el liderazgo marca el nivel de la calidad del aprendizaje. Bolivar (2010), señala que el liderazgo pedagógico en las escuelas, a nivel internacional es un factor importantísimo para mejorar la educación y en prioridad en las políticas educativas. De acuerdo a Bolivar (2010a) un buen liderazgo educativo es un factor determinante de la calidad de la educación, se deben seleccionar y formar excelentes directivos. (Marco de Buen Desempeño del Directivo, 2014, p.18)

Consideremos ahora a las teorías que fundamentan al liderazgo, la cual detallamos a continuación, teoría del liderazgo carismático, propuesto por el sociólogo alemán Max Weber, 1947, basada en la percepción de los seguidores de que el líder es un ser de cualidades sobrenaturales, se define carisma como el proceso de influir en las actitudes de los integrantes de las organizaciones. Los líderes carismáticos poseen actitudes sobresalientes, inspiran y motivan a la gente a dar más de ellos. Los líderes carismáticos destacan como guías durante las crisis sociales y dirigen la atención de la sociedad a su problema que conlleva una visión y solución radical (Lussier y Achua, 2002, p.357)

Así mismo las características de los líderes carismáticos son: Visión de futuro, habilidades de comunicaciones excepcionales, confianza en sí mismo y convicción moral, capacidad para inspirar confianza, orientación al riesgo, gran energía y

orientación a la acción. Consideremos el estudio de cada una de las características, visión de futuro se refiere cuando el líder carismático idealiza la visión de futuro, mejor que el presente. Y la visión es la capacidad de imaginar diferentes y mejores condiciones y la forma de conseguirlas. Otra característica son las habilidades de comunicación excepcionales, son hábiles en comunicar ideas, objetivos en forma clara y convincente identificándose con el mensaje a todos los integrantes de la organización. Así mismo otra característica es confianza en sí mismo y convicción moral, es cuando el líder carismático posee firme confianza personal, fe, sólida convicción moral y capacidad de sacrificio. Consideremos ahora otra característica es la capacidad para inspirar confianza, se da cuando el líder se gana el respaldo y la confianza mostrando su compromiso con las necesidades de sus seguidores. Luego, otra característica es orientación al riesgo que posee el líder carismático, que al ganar la confianza de sus seguidores y poner al riesgo su vida por defender su misión, obtienen admiración y respeto. Prosigamos nuestro análisis de una más de las características del líder carismático, posee gran energía y orientación a la acción, ellos están llenos de energía y son ejemplos para hacer las cosas bien y a tiempo. Logran que sus emociones se plasmen con sus acciones laborales y son muy expresivos gestualmente. A continuación la característica base de poder fundada en las relaciones, es la interacción líderes y seguidores, el carismático se basa en el poder experto y poder de referencia, analizando el poder experto se basa en la destreza y el conocimiento de quien lo ostenta. Se comprometen con los objetivos organizacionales. Los líderes carismáticos además de actitudes sobresalientes, inspiran y motivan a la gente a trabajar más de lo normal. Los líderes carismáticos dirigen durante gran crisis social y llaman la atención de la sociedad a su problema que implica una visión y solución radical. (Lussier y Achua, 2002, p. 357)

Se debe agregar que las dimensiones del liderazgo, son las habilidades en resolución de problemas, habilidades prospectivas, habilidades de comunicación. Con respecto a la dimensión de las habilidades en resolución de problemas, según Koontz, Weihrich y Cannice (2008) determina que los gerentes deben ser capaces de identificar problemas, analizar situaciones complejas, y, al solucionar los

problemas encontrados, explotar las oportunidades que se presentan. Deben analizar el ambiente e identificar, mediante un proceso racional. (p.327)

Así mismo, un aspecto de las habilidades de resolución de problemas. Es la toma de decisiones, que se la define “como la selección de un proyecto de acción de entre varias alternativas, se encuentra en el centro de la planeación” (Koontz, Weihrich y Cannice ,2008)

Se debe agregar que, la toma de decisiones racionalmente, consiste en que las personas actúan o deciden con racionalidad intentan alcanzar una meta que no se puede lograr sin acción.

Así mismo, se debe agregar que un aspecto de las habilidades en resolución de problemas es la motivación, según el MINEDU (2016), en su fascículo “habilidades Interpersonales” “la motivación es el impulso que tenemos las personas para satisfacer nuestras necesidades. Así mismo para un líder es el impulso que lo motiva a alcanzar a llegar a sus sueños, es decir llegar a la meta conjuntamente con sus seguidores.

Con respecto al dominio de las habilidades prospectivas del liderazgo, es referirse al líder visionario, cuando es coherente, íntegro, su audio y su vídeo coinciden y esto crea en los demás un sentimiento de confianza hacia el líder, así mismo tiene una idea muy clara de hacerse las cosas y de los beneficios que brindaría a todos, contagia a las personas de su visión y está tan comprometidísimo con ella. Se mantiene firme a las ideas y valores que impulsan su misión, lleva de la mano a la organización institucional en el logro de las metas y objetivos propuestos.

A continuación detallamos las habilidades de comunicación, es la capacidad de comunicar a través de reportes escritos, cartas, discursos y discusiones. La comunicación exige claridad, empatía .Ésta es la capacidad de comprender los sentimientos de otra persona. Las habilidades de comunicación son importantes para la comunicación intragrupo e intergrupo. (Koontz, Weihrich y Cannice, 2008, (p. 327).

Se debe agregar que las Habilidades para la comunicación desde el liderazgo pedagógico destacan la empatía, la escucha activa y la asertividad. Empezaremos reflexionando la empatía es como la conexión inalámbrica para contactar con los demás .Es una habilidad indispensable para la comunicación eficaz y más para

relacionarnos con las personas. Por otra parte la escucha activa, consiste en la capacidad de escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista del que habla. Escuchar es disponerse a registrar, interpretar, comprender, como receptor, el punto de vista del otro emisor. Supone la capacidad de ponerte en el lugar del otro y entenderlo no solo desde lo que te transmite verbalmente, sino también desde lo no verbal, a través del ritmo con el que habla, la energía, la velocidad y el tono que utiliza. Se debe agregar las claves para una escucha activa y empática: Tener disposición para atender y escuchar al otro. Mostrar ese interés mirándolo a los ojos y por tomar una postura receptiva y poner la mente en blanco y prestar atención y escuchar sin prejuicios, juicios o interpretaciones negativas. Se debe agregar las barreras que no permiten la escucha activa: No distraerse con otras cosas, no interrumpir al que habla, no ofrecer consejos prematuros, no asumir el rol de “experto” y dar respuestas anticipadas no contar la propia historia, comprender a cabalidad lo que nos dicen.(MINEDU, 2016, p.24).Así mismo un aspecto importante del liderazgo en las habilidades de comunicación, es la asertividad, que consiste en expresar sentimientos y solicitar cambios legítimos, así como dar y recibir retroalimentación honesta. Un individuo asertivo no tiene temor de solicitar a otra persona que cambie su comportamiento ofensivo y tampoco se siente incómodo cuando debe rechazar solicitudes poco razonables. La capacitación en asertividad implica enseñar a las personas a desarrollar formas eficaces de afrontar diversas situaciones generadoras de ansiedad.

Los líderes asertivos son directos, honestos y expresivos. Se sienten confiados, se ganan el respeto por sí mismos y hacen sentir valiosos a los integrantes de su organización. Es necesario que para ser asertivo en una situación es necesario cubrir cinco etapas. Cuando deben confrontar una situación intolerable, describir objetivamente el problema, expresar las reacciones emocionales y sentimientos y se identifican con las posturas de las otras personas, ofrecer opciones para la solución del problema, y expresar las consecuencias positivas y negativas.

El siguiente aspecto trata de los enfoques teóricos de la gestión educativa. Para nuestro estudio constituye nuestra segunda variable, diversos autores precisan. “La gestión, puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales”. (Oyarce, 1999, p. 17).

Así mismo Carrasco (2009), manifiesta que la gestión es el sistema de actividades estratégicas y planificadas que se realizan guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para lograr fines o metas perseguidas por personas. (p. 49)

Otros autores determinan que “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”. (Carrasco, 2009, p.54)

Las definiciones anteceditas, sirven para decir que gestión educativa es el conjunto de acciones estratégicas, metodológicamente adecuadas para que las instituciones educativas puedan concretar sus metas, objetivos y fines educativos.

Habría que decir también las características de la gestión educativa, es un proceso dinamizador; porque cambia e innova constantemente los procedimientos y técnicas de las instituciones educativas o empresas. Además; es un proceso sistemático, porque sus elementos (procedimientos, técnicas, instrumentos y estrategias de gestión educativa) están conexionadas e interactúan entre sí, para lograr los propósitos y fines de las instituciones educativas. Es también un proceso flexible; porque se adapta a las características sociales y culturales de la comunidad. Y por último se sustenta más en la coordinación que en la imposición para conducir y direccionar la instituciones educativas (Carrasco, 2009, p.54)

Con respecto a la teoría que sustenta a la variable de estudio, gestión educativa es el Enfoque Sistémico, según (Carrasco, 1998, p.57) basándose en Chadwick, indica que los elementos del sistema educativo son la estructura, la entrada, un proceso, una salida, una retroalimentación y un ambiente. A continuación la estructura del sistema educativo formada por componentes físicos y abstractos, como niveles, modalidades, programas curriculares, edades, perfiles que se relacionan con los fines y objetivos nacionales. Ahora veamos la entrada, son los insumos (como los docentes, alumnos, contenidos, el currículo, las políticas, el

perfil real, etc.). Así mismo, los procesos educativos, serían los procesos pedagógicos, tales como la planificación, de implementación, de organización, de organización, de ejecución y de evaluación y los procesos de gestión administrativos como el proceso de planificación, dirección, ejecución y control. Así también las salidas en el sistema educativo, constituyen el perfil académico idóneo del egresado. A continuación la retroalimentación, consiste en reajustar el perfil del egresado de un nivel o grado; es decir volver a desarrollar el proceso estratégicamente en forma precisa, puntual y pertinente. Luego el ambiente, sería el contexto social de donde provienen los insumos y el destino de los productos.

Realizamos el estudio de las dimensiones de la gestión educativa; comprendida en gestión institucional, gestión administrativa y gestión pedagógica. A continuación el análisis de la dimensión institucional. En general, la gestión de las instituciones educativas comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de política de personal, económico-presupuestales, Modelo de Gestión Educativa Estratégica de planificación, de programación, de regulación y de orientación, entre otras. En este orden de ideas, la gestión institucional es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos (Según programa de escuela de calidad, 2010. p.59).

De acuerdo con Cassasus (2000), lograr una gestión institucional educativa eficaz es uno de los grandes desafíos que deben enfrentar las estructuras administrativas estatales para abrir caminos y para facilitar vías de desarrollo hacia un verdadero cambio educativo, desde y para las escuelas. (Según programas de escuelas de calidad en Modelos de Gestión Educativa Estratégica, p. 61)

Un aspecto de la dimensión en gestión administrativa, es la estructura de una administración, corresponde a los diferentes recursos y actividades o funciones de una empresa y no pueden ser gerenciadas o dirigidos sin una estructura organizativa que es el marco conceptual de referencia donde se dispone que hacer, como hacerlo, quien ha de hacerlo y cuando y con qué ha de hacerlo. (Sovero, 2008, p. 38)

Así mismo la Gestión Administrativa. "...acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos,

de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje” (Según la UNESCO, Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, p. 36)

Hay que mencionar a otra dimensión como es la Gestión Pedagógica “Es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, cómo lo evalúa y además, la manera de interactuar con sus alumnos y con los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros. Rodríguez (2009) menciona que para Batista la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y de recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. Entonces, la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje. (...) Está determinada por el desarrollo de teorías de la educación y de la gestión; es una disciplina aplicada en un campo de acción en el cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la praxis educativa

La gestión pedagógica está ligada a la calidad de la enseñanza y su responsabilidad reside principalmente en los docentes frente al grupo.

Esta dimensión se refiere al proceso fundamental del quehacer de la educación y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras” (Según la UNESCO, Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, p. 36).

1.4 Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el liderazgo y la gestión educativa, según los directores del distrito de Nuevo Chimbote, 2017?

1.5 Justificación del estudio

Se justifica esta investigación en el aspecto técnico acerca del Liderazgo que se ejerce en una escuela cuya principal función es alcanzar óptimos resultados, nuestra realidad es distinta, los objetivos y metas en las organizaciones no se logran alcanzar, por ello la gestión educativa, en las instituciones no están siendo lideradas por personas idóneas en el cargo, pues no recibieron la formación y capacitación docente adecuada y las políticas educativas no estaban encaminadas a formar el perfil idóneo del directivo reflejándose en el deficiente desempeño de los docentes y por ende obteniéndose bajos niveles de logro en los aprendizajes de los estudiantes.

“Los líderes influyen sobre los seguidores y viceversa, por lograr los objetivos de una organización a través del cambio”. (Lussier y Achua, 2002, p.9). Para nuestro estudio consideramos que el líder en la persona del director, influyen sobre su personal docente y los dirige a lograr los objetivos de la institución educativa, a través de una efectiva gestión educativa.

“La gestión educativa puede entenderse como el sistema de actividades estratégicas y planificadas que se realizan por procedimientos y técnicas adecuadas para lograr públicas como privadas.”(Carrasco, 2009, p.48).

Para nuestro estudio un verdadero líder eficaz es aquel que planifica y aplica actividades, estrategias metodológicas en la persona de un director de una institución educativa, operando la gestión educativa, cuando dirige a su personal docente a lograr los fines o metas institucionales y principalmente en los niveles de logros de los aprendizajes de los estudiantes.

Ésta investigación se realizará con la intención de saber cómo están ejecutándose las acciones como líder y gestor educativo en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote.

En nuestra sociedad, todos los días por los medios de información escuchamos la manifestación de la violencia social, escolar, en sus múltiples formas, necesitamos Líderes que sean ejemplo y orienten y practiquen la práctica de valores en su vida y una efectiva convivencia social, el ser humano necesita convivir sanamente, estar cimentado en valores positivos, los Líderes deben ser ejemplo y prototipos a imitar.

Según Chiavenato (2007, p.6) "...El ser humano es eminentemente social e interactivo, no vive aislado sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes(...), formando organizaciones para lograr ciertos objetivos que la acción individual, aislada, no podría alcanzar". Efectivamente, en la escuela los estudiantes se interrelacionan, se agrupan, trabajan en equipo, para lograr los aprendizajes y aprendan a convivir en paz y armonía. En el aspecto legal, según la Ley General de Educación N° 28044, (2003 p.20) "... El Director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo." Analizando podemos afirmar que el Director en ejercicio de su función como Líder centrado en lo pedagógico, es responsable de los resultados de los aprendizajes de los estudiantes, así mismo en la gestión institucional es responsable del quehacer de la misión institucional y en el logro de alcanzar la visión de la institución educativa estipuladas en el PEI. También se responsabiliza por la gestión administrativa organiza y vela por el cumplimiento y desarrollo de los procesos pedagógicos en los tiempos previstos dados en un ambiente y condiciones adecuadas.

Las instituciones educativas deben estar conducidas por personas idóneas para el cargo con sólida formación pedagógica profesional, cimentada en valores, pues si sus conocimientos y actitudes deben estar plasmadas en el perfil que debe poseer un Líder, según Yukl, (2008, p. 2) ("...proceso en el que una persona ejerce su influencia para dirigir, estructurar y facilitar las actividades y relaciones dentro de un grupo u organización (...)" y también necesitamos de "... El liderazgo transaccional puede implicar valores (...) como la honradez, la equidad, la responsabilidad y la reciprocidad..." o los rasgos de un liderazgo carismático "se atribuya carisma a los

líderes que defienden una visión (...) .si hace auto sacrificios, asume riesgos personales e incurre en grandes cosas para alcanzar la visión que defiende...”. Para lograr el ansiado cambio en las actitudes de nuestros líderes que conducen actualmente el horizonte de nuestras instituciones educativas.

La gestión educativa llevada por nuestros líderes directivos no es óptima los resultados de los aprendizajes de nuestros estudiante no alcanza los niveles estándares requeridos pues la gestión se centra más en logros o cumplimientos en gestión administrativa, siendo lo prioritario o fundamental la gestión pedagógica en lograr resultados positivos en la formación integral de los estudiantes. Acorde a los fines de la educación. Pues según (Carrasco, 2009, p. 54) “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.”

Los actores de la educación están distanciados del líder directivo por la pésima gestión administrativa en recursos humanos, es imperativa la reformulación del liderazgo en la gestión pedagógica por ser un elemento vital para la mejora de los logros del aprendizaje en los estudiantes.

En la mayoría de las instituciones del distrito de Nuevo Chimbote los líderes en su gestión institucional cuentan con los instrumentos de gestión pero sólo quedan en la vía administrativa y quedan muy lejos por el cumplimiento de sus metas y objetivos formulados. Se necesita un líder eficaz en acción capaz de realizar la efectiva gestión educativa, teniendo como horizonte la visión de la institución por el quehacer diario de la praxis pedagógica.

Efectivamente el desempeño que juega el director como líder y como gestor de una gestión educativa eficaz en una institución educativa, es vital para el logro de los objetivos y metas institucionales y sobre todo alcanzar la visión plasmada en su instrumento de gestión y que se verán reflejados en los logros de los aprendizajes de los estudiantes, acorde a los fines de la educación

1.6. HIPÓTESIS:

Hipótesis general

H_α: Existe relación significativa entre liderazgo y gestión educativa, según los directores en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote.

H₀: No existe relación significativa entre liderazgo y gestión educativa, según los directores en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote.

Hipótesis específicas:

H_α: Existe relación significativa entre liderazgo y gestión educativa en la dimensión gestión institucional, según los directores en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre liderazgo y gestión educativa en la dimensión gestión institucional, según los directores en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

H_α: Existe relación significativa entre liderazgo y gestión educativa en la dimensión gestión administrativa en las instituciones educativas según los directores del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre liderazgo y gestión educativa en la dimensión gestión administrativa en las instituciones educativas según los directores del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

H_α: Existe relación significativa entre liderazgo y gestión educativa en la dimensión gestión pedagógica en las instituciones educativas según los directores del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

H₀ No existe relación significativa entre liderazgo y gestión educativa en la dimensión gestión pedagógica en las instituciones educativas según los directores del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión educativa, según los directores del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

Identificar el nivel de liderazgo en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

Identificar el nivel de gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de nuevo Chimbote, 2017.

Establecer la relación entre liderazgo y la gestión educativa en la dimensión gestión institucional en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

Establecer relación entre liderazgo y la gestión educativa en la dimensión gestión administrativa en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

Establecer la relación entre liderazgo y la gestión educativa en la dimensión gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

CAPÍTULO II

MÉTODO

II MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación corresponde al diseño no experimental transversal correlacional, se ha realizado la medición de la variable liderazgo y gestión educativa.

La presente investigación es descriptiva, pues describe la situación predominante, en el instante de llevarse a cabo el estudio.

Es transversal, pues los datos obtenidos se realizaron en un solo momento al haberse realizado la medición de las variables de estudio liderazgo y gestión educativa.

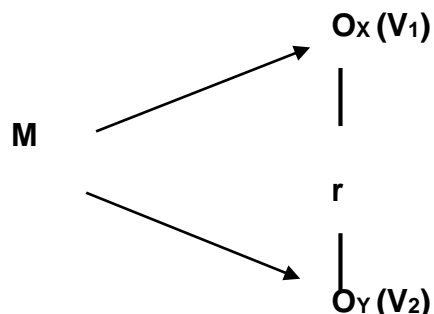
Es correlacional porque explica la relación o grado de asociación que existe entre la variable liderazgo y gestión educativa. Por lo expuesto algunos autores corroboran lo siguiente:

Según Hernández (2014), sobre los diseños de investigación transeccional o transversal, aporta que “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (...) la recolección de los datos ocurre en un momento único”. (p. 154).

Así mismo “Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población” (Hernández, 2014, p.155).

Así mismo en los estudios correlacionales indican “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías, o variables en una muestra o contexto en particular”. (Hernández, Fernández y Baptista (2014), p.93)

El diseño que se aplicó en el presente estudio queda especificado en el siguiente esquema:



Donde:

M = Representa la muestra de estudio

O_x = Representa la observación a la variable “Liderazgo”

r = Representa la relación entre las variables

O_y = Representa la observación a la variable “Gestión educativa”

2.2. Variables y operacionalización

Variables: Se empleó la Muestra no probabilística. Según Hernández (2014), se les dice también muestras dirigidas es una selección orientada por las circunstancias de la Investigación. (p.189)

A continuación se muestra el cuadro de la población - muestra

“Variable es un sustantivo, no un adjetivo, y representa una clase de resultados que puede asumir más de un valor”. (Salkind, 1999, p.24)

“Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. (...)Las variables adquieren valor para la

investigación científica cuando se relacionan con otras variables, si son parte de una hipótesis o una teoría...” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Las variables son:

O_x = “Liderazgo”

O_y = “Gestión educativa”

Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición		
LIDERAZGO	El liderazgo es el proceso de dirigir, influir, motivar a que las personas trabajen con entusiasmo en lograr objetivos y metas comunes. Tomando como referencia. (Stoney,1996,p.506) y (Newtrom, 2007,p. 159)	Es la persona que posee habilidades comunicativas de consenso y llevar a un equipo de personas a superar las dificultades usando su habilidad de resolución de problemas, encaminándolas a alcanzar las metas u objetivos propuestos, haciendo uso de sus habilidades prospectivas.	Habilidades en resolución de problemas.	Toma de decisiones.	1. La toma de decisiones a nivel de equipo es mejor que las tomadas a nivel personal, en pro del desarrollo de la institución educativa.	Ordinal Donde: BAJO= 00-34 MEDIO= 35-69 ALTO =70-104		
					2. La indisciplina escolar es un problema y tarea de todos.			
				Información	3. En la gestión se realiza la toma de decisiones informadas, en la resolución de problemas.			
					4. Se informa a la plataforma SiseVe, casos de violencia escolar.			
				Principios y valores	5. La solución a los problemas de la institución educativa se basa en Principios y Valores.			
				Motivación	6.-Los problemas se evalúan en profundidad, y da a conocer al personal para tomar una decisión conjunta.			
					7. Cuando el director se dirige a su personal lo hace con entusiasmo, para alcanzar la meta deseada.			
					8. Considera que la motivación contribuye a la resolución de problemas.			
			Habilidades Prospectivas				Visionario	9. Los actos de gestión del líder directivo están acordes para cumplir con la visión de la institución educativa.
								10. Los actores de la educación realizan actividades para alcanzar la visión de la institución educativa
								11. La visión del PEI está acorde con la práctica diaria del quehacer educativo de la institución.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
				Compromiso	<p>12. Los objetivos estratégicos de la institución le ayudan en el proceso de gestión para alcanzar la visión.</p> <p>13. Los directivos se comprometen con el logro de metas y objetivos de la institución educativa.</p> <p>14. Los docentes de la institución se comprometen con los objetivos de la institución.</p> <p>15. El líder tiene una visión clara y encamina a su personal para su ejecución.</p> <p>16. El personal que está a su cargo está Comprometido con la visión de la institución educativa.</p>	
			Habilidades En comunicación	<p>Comunicación Eficaz</p> <p>Empatía</p> <p>Escucha activa</p>	<p>17. El trato que brinda el gestor educativo a los agentes educativos se realiza con respeto y cortesía.</p> <p>18,- Él líder es capaz de entender la comunicación no verbal para generar un clima de confianza.</p> <p>19.-El directivo siente como suyos los problemas que aquejan a su personal.</p> <p>20. El personal docente a su cargo comprende y brinda ayuda a los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje</p> <p>21. El líder tiene la habilidad para comprender y tolerar situaciones difíciles que le ocurre con el personal a su cargo.</p>	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
				Asertividad	<p>22 .Él directivo tiene la disponibilidad para atender, escuchar y observar a la persona que le habla.</p> <p>23. El gestor educativo aconseja y da soluciones luego de haberse informado del problema.</p> <p>-----</p> <p>24.-Él líder directivo tiene disposición para respetar los derechos y necesidades de los miembros de su comunidad educativa.</p> <p>25.- Él trato que brinda el líder directivo a los miembros de la comunidad educativa se rige por la asertividad.</p> <p>26. El director para entenderse con los miembros de la institución educativa, hace uso de técnicas asertivas.</p>	
GESTIÓN EDUCATIVA	Conjunto de acciones estratégicas metodológicamente adecuadas que los líderes en las	Acciones conjuntas que usa el gestor institucional cimentando valores y normas aplicadas en la gestión administrativas de los recursos humanos, materiales	Gestión Institucional	Perfil axiológico de la institución educativa	<p>1.-Los directivos promueven actitudes que ayudan los valores de la institución educativa.</p> <p>2.-Los directivos de la institución educativa, al ejercer sus funciones ponen en práctica principios éticos.</p> <p>3.-Las decisiones que toma el director en el proceso de gestión, están orientadas por principios éticos.</p>	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
	<p>instituciones educativas logren concretizar lo planificado en pro de lograr sus metas, objetivos, y fines educacionales.</p> <p>Tomado como referencia a (Carrasco y Sánchez, 2009, p.54).</p>	<p>educativos y económicos que coadyuven alcanzar la eficacia de la gestión pedagógica en el logro concretizado de los principios educativos.</p>		<p>Estructura</p> <hr/> <p>-</p> <p>Normas procedimientos</p>	<p>4.-El director para realizar el proceso de gestión cuenta con el organigrama estructural de su institución educativa.</p> <p>5.-El líder directivo pública el organigrama funcional para que los miembros de la institución educativa conozcan y cumplan sus funciones.</p> <p>6.-El gestor directivo considera necesario elaborar y publicar el organigrama nominal para que los usuarios conozcan.</p> <hr/> <p>7.-El PEI está elaborado teniendo en cuenta las normas que emite el Ministerio de Educación.</p> <p>8.-El Plan Anual de Trabajo de su institución es elaborado cumpliendo normas del Ministerio de Educación.</p> <p>9.-En la Institución Educativa se aplica las normas para la resolución de conflictos.</p> <p>10.-Para el desempeño de sus funciones en la institución educativa, se orienta por el Marco del Buen Desempeño Directivo.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Donde:</p> <p>DEFIC. =00-42</p> <p>REGUL. =43-85</p> <p>BUENO=86-128</p>
			<p>Gestión Administrativa</p>	<p>Administración De Recursos Humanos</p>	<p>11.- Se realiza la elaboración de la calendarización, con la participación del personal a su cargo.</p> <p>12.- Los líderes directivos realizan el monitoreo y acompañamiento, al personal docente.</p> <p>13.-Se refuerza las debilidades del docente detectadas en el Monitoreo.</p> <p>14.-Se realiza el monitoreo a los docentes por lo menos tres veces al año.</p> <p>15.-Se promueve reuniones colegiadas para fortalecer las capacidades de los docentes.</p> <p>16.-Se realizan reuniones colegiadas para fortalecer las capacidades de los docentes.</p> <hr/>	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
				<p>Administrar la Infraestructura, bienes, recursos y materiales</p> <p>-----</p> <p>Administrar Recursos Económicos</p>	<p>17.-Se registra y almacena adecuadamente los textos y materiales educativos que envía el ministerio de educación.</p> <p>18.-Prioriza y dispone la distribución oportuna de los ambientes y materiales educativos, según las necesidades de los estudiantes.</p> <p>19.-El Plan de Gestión Ambiental incluye aspectos de seguridad, eco eficiencia y manejo de riesgo.</p> <p>20.-La evaluación de su Plan de Gestión Ambiental, alcanza porcentajes satisfactorios.</p> <p>-----</p> <p>21.-La Institución Educativa cuenta con su Presupuesto Anual para la ejecución de las actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo.</p> <p>22.-Los Padres sienten satisfacción con el uso de los recursos de Mantenimiento de Local Escolar.</p>	
			Gestión Pedagógica	<p>Preparar y gestionar los Aprendizajes</p> <p>Fortalecer el Desempeño Docente</p>	<p>23.-Las sesiones de aprendizaje de los docentes son elaboradas de acuerdo a la programación Curricular Anual.</p> <p>24.-Los docentes cumplen con la presentación oportuna de sus sesiones de aprendizaje.</p> <p>25.-EL tiempo programado para el aprendizaje de los estudiantes en la programación curricular anual, se cumple durante el término del año lectivo.</p> <p>26.-Los estudiantes son evaluados teniendo en cuenta sus estilos y ritmos de aprendizaje.</p> <p>27.-La institución educativa programa espacios de tiempo para reuniones de trabajo colegiado.</p> <p>28.-El acompañamiento pedagógico que realiza busca mejorar la práctica docente y el aprendizaje de los estudiantes.</p>	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
				Gestionar la Convivencia Escolar y la participación	<p>29.-En la Institución Educativa se elaboran las Normas de Convivencia con la participación de los estudiantes.</p> <p>30.-Se evalúa permanentemente el cumplimiento de las normas de convivencia de la Institución Educativa.</p> <p>31.- Se siguen procedimientos adecuados para la resolución de conflictos.</p> <p>32.-Realiza actividades que involucran la participación de toda la comunidad educativa.</p>	

2.3 Población y muestra

Población:

Basándonos en Hernández, Fernández y Baptista (2014), sobre la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. (...) establecer con claridad las características de la población (...) delimitar claramente la población con base en el planteamiento del problema. (...) una adecuada delimitación depende de los objetivos del estudio”. (p.174)

La población que comprende nuestro estudio es de 19 directores del nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote.

En el presente trabajo de investigación por ser la población muy pequeña, la población se constituye también en una muestra, a la que denominaremos población – muestra. Según, Hernández (como se citó en Castro 2003), expresa que “si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra (p. 69)

Muestra:

Así mismo para Hernández (2014), sobre la muestra “es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que permanecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. (p. 175).

Hay que mencionar, además que “(...) lo óptimo de una muestra depende de cuánto se aproxima su distribución a la distribución de las características de la población.” (Hernández, 2014, p.189)

La presente investigación está formada de 19 directores, y por constituir menos de 50 personas, la población es igual a la muestra, basándonos en Hernández.

Se empleó la Muestra no probabilística. Según Se empleó la Muestra no probabilística. Según Hernández (2014), se les dice también muestras dirigidas es una selección orientada por las circunstancias de la Investigación. (p.189)

A continuación se muestra el cuadro de la población - muestra

**INSTITUCIONES EDUCATIVAS NIVEL SECUNDARIA DEL
DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE**

DIRECTORES : 19

DISTRIBUCION DE LA POBLACIÓN - MUESTRA

INSTITUCION EDUCATIVA	CANTIDAD
N° 88017 César Vallejo	1
N° 88021 Alfonso Ugarte	1
N° 88024	1
N° 88042	1
N° 88047 Augusto Salazar Bondy	1
N° 88061 José Abelardo Quiñones	1
N° 88218	1
N° 88227 P.P. Atusparia	1
N° 88298 Luis Alberto Sánchez	1
N° 88336 Gastón Vidal Porturas	1
N° 88388 San Luis de la Paz	1
N° 88389 Juan Valer Sandoval	1
N° 88407	1
N° 88417	1
N° 88418	1
N° Fe y alegría 14	1
R.F.S. Yugoslavia	1
República Argentina	1
Villa María	1
Total de directores	19

Fuente: Estadística UGEL-Santa.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Técnicas.

Arias (1999) indica que “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener información” (p.25)

Para elaborar la presente investigación se empleó la técnica de investigación, la encuesta, según Velásquez y Rey (2007) indica es un método de recopilación de datos acerca de hechos, objetivos, opiniones, conocimientos, etc. basado en una interacción directa (la entrevista) o indirecta (el cuestionario) entre el investigador (encuestador) y el encuestado (el que responde) (p.167).

Instrumentos

“Los instrumentos son los medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de los métodos y técnicas de recolección de datos. (Tresierra, 2000, p.104)

En la elaboración de la presente investigación se usó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, según Tresierra (2007), el cuestionario es un conjunto de preguntas para obtener información sobre el tema que se está investigando, mediante preguntas cerradas (alternativas de respuesta) o preguntas abiertas donde el sujeto da sus opiniones de acuerdo a su conocimiento. (p.104)

El cuestionario usado ha sido elaborado y aplicado a 19 directores pertenecientes al distrito de Nuevo Chimbote, con la finalidad de recolectar información sobre la problemática educativa, este instrumento ha sido elaborado para la primera variable liderazgo, la cual consta de 26 ítems, desarrollado en un lapso de 15 a 30 minutos como máximo, en forma individual, cuyo objetivo era identificar el nivel de liderazgo. El cuestionario sobre liderazgo, indaga recolectar información sobre las 3 dimensiones: Habilidades en resolución de problemas, la cual consta de 8 ítems, la dimensión habilidades prospectivas que consta de 8

ítems y por último las habilidades de comunicación que consta de 10 ítems. Además se le aplicó el cuestionario para recolectar información a la segunda variable sobre gestión educativa, aplicado a los 19 directores, del distrito de Nuevo Chimbote, la cual consta de 32 ítems en un lapso de 15 a 30 minutos como máximo, en forma individual, cuyo objetivo era identificar el nivel de gestión educativa. El cuestionario sobre gestión pedagógica, indaga recolectar información sobre las 3 dimensiones: Gestión administrativa que consta de 6 ítems, la dimensión gestión administrativa, la cual consta de 16 ítems y por último la dimensión gestión pedagógica, la cual consta de 10 ítems.

Validez

Según Carrasco (2006) “La validez es el atributo de los instrumentos de investigación en que éstos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desee medir de la variable o variables en estudio, en función a 3 aspectos: Primero, válido por sus resultados, segundo, los resultados de una prueba de medición no son absolutos o extremos, es decir, poca validez o mucha validez, y el tercer aspecto debe evaluarse dentro de un contexto teórico y fáctico” (p.336 y 337)

La confiabilidad, la define carrasco, (2014)” cualidad o propiedad de un instrumento de medición que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes períodos de tiempo”. p.339)

En nuestro estudio, para la validez y la confiabilidad de nuestro instrumento se empleó; la prueba piloto y la opinión de expertos; a través de un cuadro de validación de la encuesta para cada variable.

Para su validez se aplicó la prueba piloto o técnica de ensayo, se usó como instrumento el cuestionario aplicándoseles a 10 directores de otra jurisdicción, ambos cuestionarios sobre liderazgo y gestión educativa, en un lapso de 15 a 30 minutos cada uno.

Técnica de Opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, se aplicó a un magíster en docencia y gestión educativa y un doctorado en administración en docencia universitaria para validar la encuesta – cuestionario.

Confiabilidad

Para darle confiabilidad al instrumento, que constituye el cuestionario N°1, se aplicó el método Crombach, en la que se obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.811, para la variable liderazgo, lo cual indica que el instrumento es bueno.

Y para darle confiabilidad al instrumento, que constituye el cuestionario N°2, se aplicó el método Crombach, en la que se obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.994, para la variable gestión educativa, lo cual indica que el instrumento es excelente..

.Método de análisis de datos.

Se empleó la estadística descriptiva, para la presentación de los resultados en cuadros de distribución de frecuencias diversas con sus correspondientes gráficos y análisis de igual forma la estadística inferencial, para la prueba de contrastación de la hipótesis, consistente en el Coeficiente de Correlación de Pearson, por cuanto ambas variables se encontraron en el nivel medición intervalo, cuya fórmula fue.

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x) \cdot (\sum y)}{N}}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \cdot \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}}}$$

Dónde:

X e y: Son los datos obtenidos para las variables liderazgo y gestión educativa.

N: Es el número de categorías o clases de intervalo.

r: Grado de relación.

2.5. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se tomaron en cuenta en la presente investigación fueron:

Principio de veracidad, responde a las normas para referenciar a los diferentes autores y demás materiales bibliográficos consultados. Para nuestro caso, se usaron libros, tesis, información por internet, para citarla de acuerdo a las normas APA, respetándose de esa manera la autoría de cada autor.

Principio de fidelidad, este asegura que, de los participantes de la muestra, nadie conocerá la información proporcionada por ellos mismos. En nuestro caso, aplicamos la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario que fueron resueltos por los 19 directores de las instituciones del distrito de Nuevo Chimbote, cuya información es secreta y válida sólo para el investigador.

Principio de beneficencia; durante el estudio de la presente investigación se explicó a los directores los beneficios y riesgos a los que estarían sometidos, para determinar su aceptación o no al estudio.

Principio de Justicia; la selección de la muestra no distinguió raza, sexo, o religión de ser el fenómeno los participantes, todas las autoridades tuvieron la oportunidad de participar, sin discriminación alguna

Principio de anonimato, referidos a la situación de permanencia en el anonimato. En los cuestionarios aplicados eran completamente anónimos.

Por último, el principio de confidencialidad que se hace o se dice en confianza. Se mantendrá en absoluto anonimato.

Principio de respeto a la autonomía, aplicación y explicación del consentimiento informado, una vez informado a cada uno de los directores los objetivos de la aplicación de la encuesta aceptaron la realización del estudio en investigación.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

III RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de liderazgo en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

Liderazgo	Frecuencia	Percentajes
BAJO	0	0,0%
MEDIO	0	0,0%
ALTO	19	100,0%
Total	19	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado por el autor.

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 1, se ha identificado que el 100,0% de los directores califican que el liderazgo en las instituciones educativas es de nivel alto.

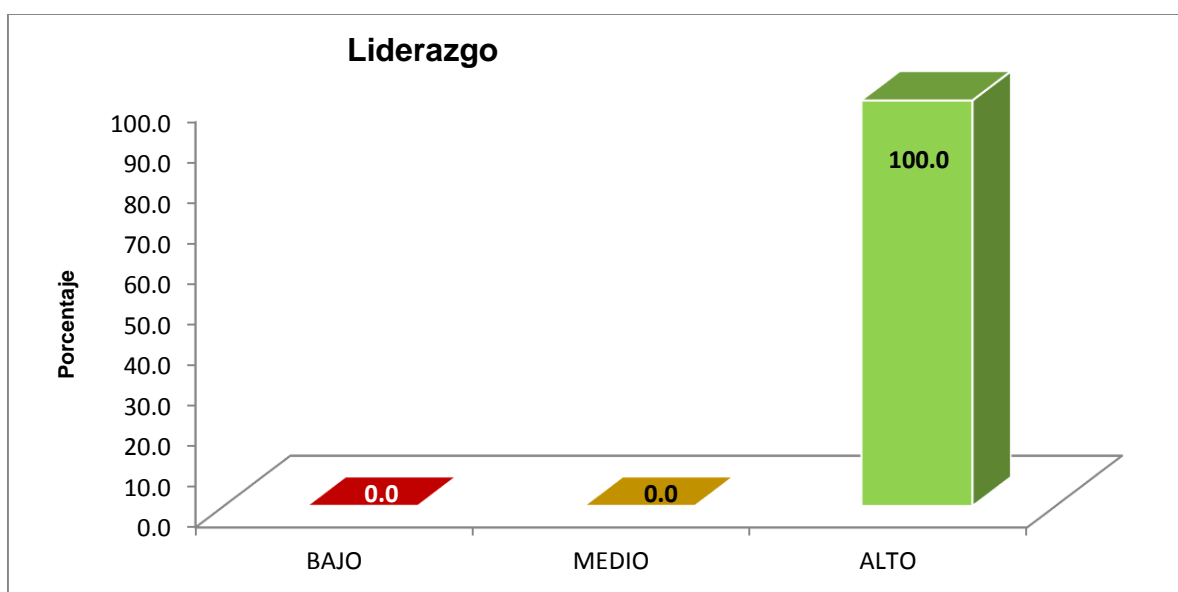


Figura 1: *Nivel de liderazgo en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.*

Tabla 2

Nivel de gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de nuevo Chimbote, 2017.

	Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	00 - 42	0	0,0%
REGULAR	43 - 85	1	5,3%
BUENO	86 - 128	18	94,7%
Total		19	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado por el autor.

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 2, se ha identificado que el 5,3% de los directores sienten que la gestión educativa es de nivel regular, en cambio el 94,7% de los directores califican que la gestión educativa es buena.

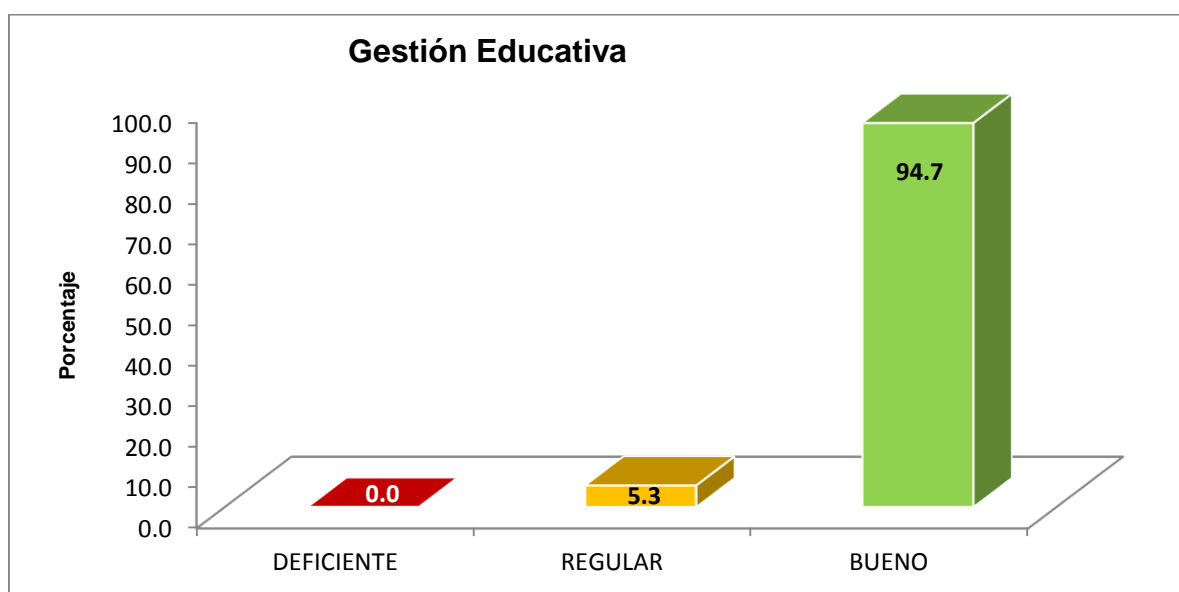


Figura 2: *Nivel de gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de nuevo Chimbote, 2017.*

Tabla 4

Relación entre el liderazgo y la gestión educativa en la dimensión gestión administrativa en las instituciones del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

Grado de relación: Liderazgo y Gestión Educativa, dimensión: Gestión administrativa						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t – student		
				Valor calculado	Sig. experiment al	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,566$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$	$\alpha = 0,05$	17	$T_c = 2,758$	$p = 0,012$	Se rechaza
	$H_a : \rho_{xy} \neq 0$			$T_v = 2,110$		H_0

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 4, se ha determinado a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables liderazgo y la gestión educativa en la dimensión gestión administrativa es $r_{xy} = 0,566$, el mismo que expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mayor incremento del liderazgo, entonces hay una mejora de la gestión educativa en la dimensión gestión administrativa.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 2,758$) ha generado una significancia $p = 0,012$ inferior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 4, el valor calculado (**$T_c = 2,758$**) es superior al valor tabular (**2,110**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica alterna planteada, que con un nivel de confianza superior del 95%, se establece que existe relación significativa entre las variables mencionadas.

Correlación de Pearson

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{26,526}{6,768 * 6,925}$$

$$r_{xy} = 0,566$$

Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r_{xy}^2}} = 0,556 * \sqrt{\frac{19 - 2}{1 - (0,556)^2}}$$

$$T_c = 2,758$$

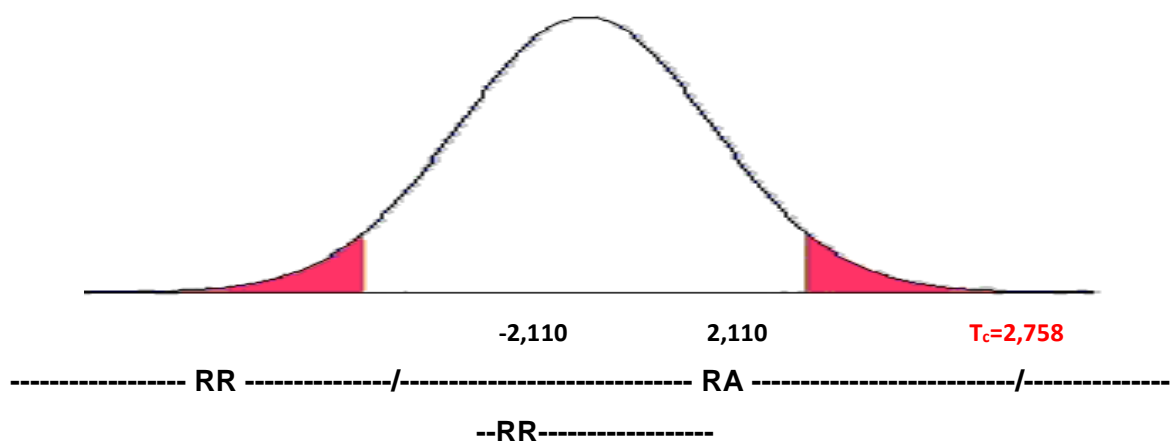


Figura 4: Demostración de la existencia de relación entre liderazgo y la gestión educativa en la dimensión gestión administrativa

Nota: RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

INTERPRETACIÓN En la Tabla 5

Relación entre el liderazgo y la gestión educativa en la dimensión gestión pedagógica en las instituciones del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

Grado de relación: Liderazgo y Gestión Educativa, dimensión: Gestión pedagógica						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t – student		
				Valor calculado	Sig. experiment al	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,743$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$	$\alpha = 0,05$	17	$T_c = 4,577$	$p = 0,000$	Se rechaza
	$H_a : \rho_{xy} \neq 0$					H_0

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 5, se ha determinado a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables liderazgo y la gestión educativa en la dimensión gestión pedagógica es $r_{xy} = 0,743$, el mismo que expresa que la relación es muy fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mayor incremento del liderazgo, entonces hay una mejora de la gestión educativa en la dimensión gestión pedagógica.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 4,577$) ha generado una significancia $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 5, el valor calculado ($T_c = 4,577$) es superior al valor

tabular **(2,110)**, entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica alterna planteada, que con un nivel de confianza superior del 95%, se establece que existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

Correlación de Pearson

Estadístico de Prueba t – Student

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{24,702}{6,768 * 4,916}$$

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r_{xy}^2}} = 0,743 * \sqrt{\frac{19 - 2}{1 - (0,743)^2}}$$

$$r_{xy} = 0,743$$

$$T_c = 4,577$$

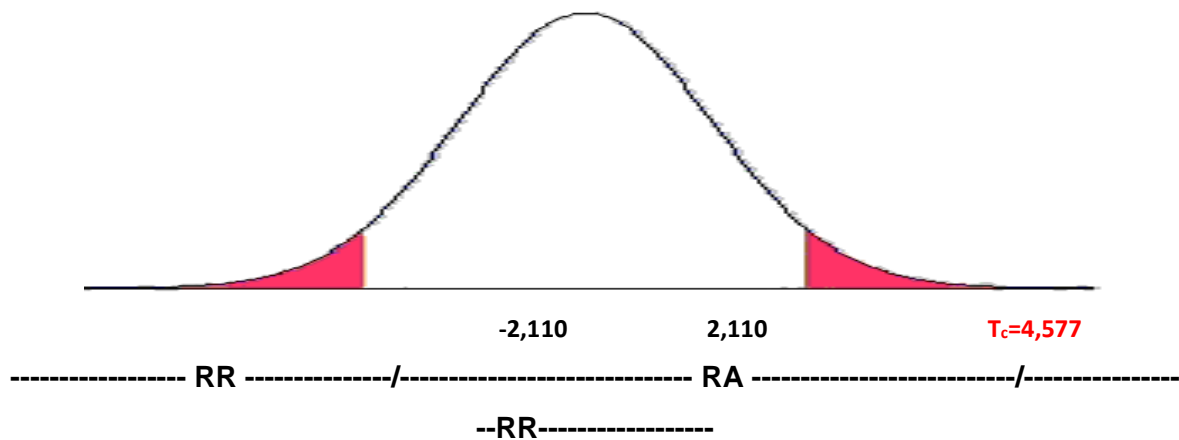


Figura 5: Demostración de la existencia de relación entre liderazgo y la gestión educativa en la dimensión gestión pedagógica

Nota: RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

Tabla 6

Relación entre el liderazgo y la gestión educativa en las instituciones del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

Grado de relación: Liderazgo y Gestión Educativa						
Correlación de Pearson Calculado	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t – student		
				Valor calculado	Sig.experim ental	Decisin $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,717$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	17	$T_c = 4,241$ $T_v = 2,110$	$p = 0,000$	Se rechaza H_0

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 6, se ha determinado a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables liderazgo y la gestión educativa es $r_{xy} = 0,717$, el mismo que expresa que la relación es muy fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mayor incremento del liderazgo, entonces hay una mejora de la gestión educativa.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 4,241$) ha generado una significancia $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 6, el valor calculado (**$T_c = 4,241$**) es superior al valor tabular (**2,110**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis general alterna planteada, que con un nivel de confianza superior del 95%, se establece que existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

Correlación de Pearson

Estadístico de Prueba t – Student

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{57,275}{6,768 * 11,805}$$

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r_{xy}^2}} = 0,717 * \sqrt{\frac{19 - 2}{1 - (0,717)^2}}$$

$$r_{xy} = 0,717$$

$$T_c = 4,241$$

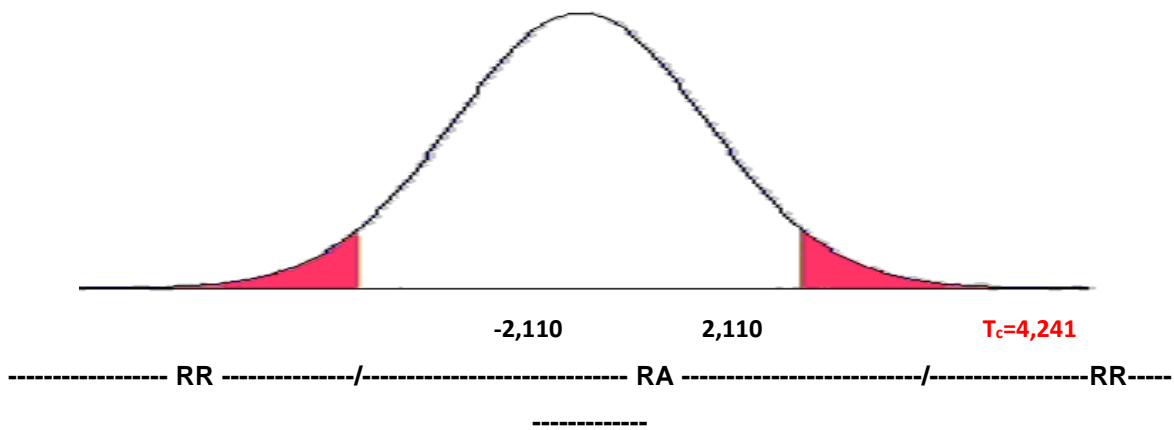


Figura 6: Demostración de la existencia de relación entre liderazgo y la gestión educativa

Nota: RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue establecer la correlación entre la variable liderazgo y la gestión educativa; la cual arrojó $r_{xy} = 0,717$, el mismo que expresa una correlación significativa, indicando que ha mayor liderazgo, se mejora la gestión educativa.

Esta relación es fundamentada por Lussier y Achua(2002), quienes indican que el liderazgo es el proceso por el cual las personas influyen sobre sus seguidores, para el caso en las instituciones educativas donde laboran profesionales de la educación y le permiten alcanzar sus objetivos trazados; en la misma línea es importante el aporte de Shermer (2003), y Newstrom (2007), lo mismo lo indican Koontz, Weichrich (2007), hay que mencionar también que Bolivar (2010) precisa que el caso educativo liderazgo marca las pautas para lograr en la gestión que puedan realizar los directores pues ello depende de la calidad de los aprendizajes que se logren en las instituciones educativas.

:

En cuanto a los objetivos específicos el nivel de liderazgo en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, según los directores es alto y el nivel de gestión educativo es bueno, ello conlleva a determinar que el grado de asociación entre liderazgo y gestión educativa en la dimensión gestión institucional es de $r_{xy} = 0,442$, Y en cuanto a la dimensión gestión administrativa la relación es $r_{xy} = 0,566$, en la dimensión gestión pedagógica es de $r_{xy} = 0,743$, estos resultados de alguna manera semejantes a los encontrados por Sorados (2010) quienes encuentran una correlación parcial y directa entre el liderazgo y la gestión educativa, así mismo Zarate(2011), canalizan que existe una correlación alta en su investigación liderazgo y desempeño docente y Alvarado y Vergaray (2013) quienes indican que el estilo de liderazgo influye significativamente en la calidad de la gestión educativa en las instituciones educativas. Se debe precisar que los resultados de la investigación difieren a los resultados encontrados por Thieme(2005) quien indica que la calidad de la gestión educativa depende en que medida del perfil de quien ocupa el cargo de director o como lo indica Solís(2010) que en su estudio encuentra que el liderazgo en la gestión escolar es burocrática y dominante, situación contraria

a los resultados encontrados en la investigación, esto último al parecer es la realidad de cómo se práctica el liderazgo en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote.

Los primeros resultados a que se hace referencia parecieran ser sesgados por las respuestas no fidedignas de los directores a los ítems de los cuestionarios.

Se debe agregar que los directores están siendo capacitados desde el año 2014, en gestión administrativa y gestión institucional, en el año 2016 y 2017, han sido Diplomados en Gestión escolar y certificados como especialistas en aplicación de las rúbricas a los docentes y por realizarse la Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

En la investigación realizada, sobre la relación del liderazgo y la gestión educativa, según los directores de las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, se establece las siguientes conclusiones:

5.1 Conclusión general

Se determinó que a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables liderazgo y la gestión educativa es $r_{xy} = 0,717$, el mismo que expresa que la relación es muy fuerte y positiva, es decir este resultado manifiesta que ha mayor incremento del liderazgo, entonces hay una mejora de la gestión educativa. (Tabla N° 6)

5.2. Conclusiones específicas

Se identificó que el 100% de los directores califican que el liderazgo en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, es de nivel alto. (Tabla N° 1)

Se identificó que el 53% de los directores sienten que la gestión educativa es de nivel regular, en cambio el 94.7% de los directores califican que la gestión educativa es buena. (Tabla N° 2)

Se determinó a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables liderazgo y la gestión educativa es $r_{xy} = 0,442$, el mismo que expresa que la relación es moderada y positiva, es decir, este resultado manifiesta a mayor incremento moderado del liderazgo, entonces hay una moderada mejora de la gestión educativa en la dimensión gestión institucional. (Tabla N° 3)

Se determinó a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables liderazgo y la gestión educativa en la dimensión gestión administrativa es $r_{xy} = 0,566$, el mismo que expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mayor incremento del liderazgo, entonces hay una mejora de la gestión educativa en la dimensión gestión administrativa. (Tabla N° 4)

Se determinó a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables liderazgo y la gestión educativa en la dimensión gestión pedagógica es $r_{xy} = 0,743$, el mismo que expresa que la relación es muy fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mayor incremento del liderazgo, entonces hay una mejora de la gestión educativa en la dimensión gestión pedagógica. (Tabla N° 5)

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

El Director de la UGEL- SANTA debe normar aquellos que asumen un cargo en una organización educativa, tienen que ser Líderes, con sólida formación en gestión institucional, gestión administrativa y sobre todo en la gestión pedagógica.

La UGEL-SANTA debe normar que los líderes directivos que asumen una responsabilidad, como es la de dirigir la dirección de una institución educativa, tienen que ser preparados con sólidos conocimientos en liderazgo y gestión educativa.

Las autoridades del Ministerio de Educación, deben seleccionar rigurosamente al personal que quiere asumir un cargo directivo, deben ser de alto cargo académico, sólida formación moral, amplios conocimientos de Liderazgo y de Gestión Educativa.

Las autoridades del Ministerio de Educación deben establecer políticas educativas en las que deben capacitar constantemente a los directores en habilidades de resolución de problemas, habilidades prospectivas y habilidades en comunicación,

El Ministerio de Educación a través de la UGEL-SANTA debe disponer que los líderes directivos deben de llevar a cabo sus acciones educativas prioritariamente y con mayor énfasis en la labor de la gestión pedagógica sobre la gestión institucional y gestión administrativa.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Alejandro Darro R. (2012). *"Tipo de liderazgo de los Directivos y el nivel del Desempeño docente en Educación Secundaria en la institución educativa "Colegio de la Libertad"- 2012"*. Huaraz.(Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Alvarado O. (1990). *Administración de la educación; Enfoque general*. Perú: Supergráfica..
- Alvarado O. (1999). *Gestión Educativa enfoques y procesos*. Peru: Fondo de Desarrollo.
- Alvarado Silva, H(2013). *El estilo de liderazgo y la calidad de gestión educativa en las I.E. del distrito de Matacoto - Yungay*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Bateman, S. (2009). *Administración; Liderazgo y Colaboración en un mundo competitivo*. (8.a ed.) Mexico: Mc GrawHill/interamerican.
- Carrasco S. (2,009). *Gestion de calidad y formacion profesional*. Peru: San Marcos E.I.R.L.
- Cuadrao Lozano, W. (2016). *Relación entre el estilo de liderazgo del Director y desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas Manuel Gonzales Prada, San Pedro, Gloriosa 329 y Erasmo Roca de Chimbote, en el año 2016*. Chimbote.(Tesis de maestría, Universidad César Vallejo-Chimbote
- Chiavenato,I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGRAW - HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Gary A. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. España: Pearson Prentice Hall.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*.(6.a ed.). Mexico: Mc GRAW-HILL/.
- Koontz H. y Wehrich (2007). *Elementos de Administración un enfoque internacional*.(7.a ed.) México. Mc Graw-Hill/interamerican.
- Koontz H., Wehrich H.,Cannice M. (2007). *Una perspectiva global y empresarial*.(8.a edic.) México: Mc Gramm Hill.
- López Ponte, P. (2012). *"Relación del estilo de liderazgo autocrático practicado por los directivos de la institución educativa Monseñor Fidel Olivas Escudero y*

- el clima organizacional, Pomabamba - Ancash, 2012". (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).*
- Lussier R. y Achua C.(2002). *Liderazgo*. Mexico: Internacional Thompson Learning S. A.
- Martinez Contreras Y. (2000). *El liderazgo transformacional en la gestión pública en el liderazgo de Santiago de Surco. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú).*
- MINEDU. (2015). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Peru: MINEDU.
- MINEDU. (2016). *Habilidades Interpersonales* . Perú: MINEDU.
- Newstrom J.(2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: Mc Gran Hill.
- Ñope Bruno, G. (2013). *El estilo de liderazgo y el nivel de participación del personal docente y administrativo en la I.E. N° 86285 "Señor de los Milagros" Tinco, Carhuaz, Ancash, 2013. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).*
- Paredes Vásquez H. (2013). *El liderazgo directivo y su relación con la innovación pedagógica docente en la I.E. Fe y Alegría N° 14, Nuevo Chimbote, 2013. Nuevo Chimbote.(Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).*
- Salkind N. (1999). *Métodos de investigación. (3.a ed.)* Mexico: Prentice Hall, Hispanoamericana. Tercera Edic.
- Sanchez I. (1997). *Gestión Educativa*. Ljma Solis García S. (2010). *Influencia del liderazgo en la gestión escolar.(Tesis de maestría , Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomas. Mexico. Perú: Foro Educativo.*
- Shermer J. (2003). *Administración*. Mexico: Limusa Wiley S. A. de C. V.
- Sorados M.(2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión educativa. (Tesis de maestría, UNMSM-Lima-Perú)*
- Sovero F. (2008). *Gestión Educativa*. Perú: Palomino E.I.R.L.
- Stoner, J (1996). *Administración. (6.a ed.)*. Mexico: Prentice Itall. Hispanoamericana
- Thieme Cl.(2005). *Liderazgo y eficiencia en la gestión escolar. chile.(Umiversidad Autónoma de Barcelona.España)*
- Tresierra A. (2000). *Metodología de la Investigación. Lima-Perú: Biociencia, Primera Edición.*

- Yábar Simon I.(2011). *La gestión educativa y su relación con la practica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima - cercado.*(Tesis de maestría, UNMSM- Lima-Perú).
- Zarate. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Independencia,, 2011.* Lima.(Tesis de maestría, UNMSM- Lima-Perú).

ANEXOS

ANEXO N° 01 INSTRUMENTOS:

INSTRUMENTO N° 1

CUESTIONARIO PARA EL DIRECTOR: LIDERAZGO

I. INSTRUCCIÓN:

- El presente cuestionario es eminentemente confidencial válido sólo para el investigador, tiene por finalidad determinar el nivel de liderazgo de todos los directores del distrito de Nuevo Chimbote.
- Lea atentamente, las interrogantes y marque con una (x), sólo una respuesta de las tres alternativas, que en su apreciación identifique el nivel del Liderazgo del director.
- La encuesta será anónima por lo que le pedimos por favor, sinceridad en sus respuestas, para que los resultados de nuestra investigación tengan validez.
- Gracias por su colaboración.

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO

N°	ITEM	Siempre	A veces	Nunca
1	La toma de decisiones a nivel de equipo es mejor que las tomadas a nivel personal, en pro del desarrollo de la institución educativa.			
2	La indisciplina escolar es un problema y tarea de todos.			
3	En la gestión se realiza la toma de decisiones informadas, en la resolución de problemas			
4	Se informa a la plataforma SiseVe, casos de violencia escolar.			
5	La solución a los problemas de la institución educativa se basa en Principios y Valores.			
6	Los problemas se evalúan en profundidad, y da a conocer al personal para tomar una decisión conjunta.			
7	Cuándo el director se dirige a su personal lo hace con entusiasmo, para alcanzar la meta deseada.			
8	Considera que la motivación contribuye a la resolución de problemas.			
09	Los actos de gestión del líder directivo están acordes para cumplir con la visión de la institución.			

10	Los actores de la educación realizan actividades para alcanzar la visión de la institución educativa.			
11	La visión del PEI está acorde con la práctica diaria del quehacer educativo de la institución.			
12	Los objetivos estratégicos de la institución le ayudan en el proceso de gestión para alcanzar la visión.			
13	Los directivos se comprometen con el logro de metas y objetivos de la institución educativa.			
14	Los docentes de la institución se comprometen con los objetivos de la institución.			
15	El líder tiene una visión clara y encamina a su personal para su ejecución.			
16	El personal que está a su cargo está comprometido con la visión de la institución educativa			
17	El trato que brinda el gestor educativo a los agentes educativos se realiza con respeto y cortesía.			
18	El líder directivo es capaz de entender la comunicación no verbal para generar un clima de confianza.			
19	El directivo siente como suyos los problemas que aquejan a su personal.			
20	El personal docente a su cargo comprende y brinda ayuda a los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje.			
21	El líder tiene la habilidad para comprender y tolerar situaciones difíciles que le ocurre con el personal a su cargo.			
22	El líder directivo tiene la disponibilidad para atender, escuchar y observar a la persona que le habla.			
23	El gestor educativo aconseja y da soluciones luego de haberse informado del problema.			
24	El líder directivo tiene disposición para respetar los derechos y necesidades de los miembros de su comunidad educativa.			
25	El trato que brinda el líder directivo a los miembros de la comunidad educativa se rige por la asertividad.			
26	El directivo para entenderse con los miembros de la institución educativa, hace uso de técnicas asertivas.			

EL VALOR DE LAS ESCALA VALORATIVA ES LA SIGUIENTE:

NUNCA = 0

A VECES = 2

SIEMPRE = 4

INSTRUMENTO N° 2
CUESTIONARIO PARA EL DIRECTOR: GESTION EDUCATIVA

I. INSTRUCCIÓN:

- El presente cuestionario es eminentemente confidencial válido sólo para el investigador, tiene por finalidad determinar el nivel en gestión educativa de todos los directores del distrito de nuevo Chimbote
- Lea atentamente las interrogantes y marque con una (x), sólo una respuesta de las tres alternativas, que en su apreciación identifique el nivel de gestión educativa del director.
- La encuesta será anónima por lo que le pedimos por favor, sinceridad en sus respuestas, para que los resultados de nuestra investigación tengan validez.
- Gracias por su colaboración.

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	ITEM	Siempr	A veces	Nunca
1	Los directivos promueven actitudes que ayudan a los valores de la institución educativa.			
2	Los directivos de las instituciones educativas, al ejercer sus funciones ponen en práctica principios éticos.			
3	Las decisiones que realiza el director en el proceso de gestión, están orientadas por principios éticos.			
4	El director para realizar el proceso de gestión cuenta con el organigrama estructural de su institución educativa.			
5	El líder directivo, pública el organigrama funcional para que los miembros de la institución educativa conozcan y cumplan sus funciones.			
6	El gestor directivo considera necesario elaborar y publicar el organigrama nominal para que los usuarios conozcan.			
7	El PEI está elaborado teniendo en cuenta las normas que emite el Ministerio de Educación.			

8	El Plan Anual de Trabajo de la institución es elaborado cumpliendo normas del Ministerio de Educación.			
9	En la Institución Educativa se aplica las normas para la resolución de conflictos.			
10	Para el desempeño de sus funciones en la institución educativa, se orienta por el Marco del Buen Desempeño Directivo.			
11	Se realiza la elaboración de la calendarización, con la participación del personal a su cargo.			
12	Los líderes directivos realizan el monitoreo y acompañamiento, al personal docente.			
13	Se refuerza las debilidades del docente detectadas en el Monitoreo.			
14	Se realiza el monitoreo a los docentes por lo menos tres veces al año.			
15	Se promueve reuniones colegiadas para fortalecer las capacidades de los docentes.			
16	Se realizan reuniones colegiadas para fortalecer las capacidades de los docentes.			
17	Se registra y almacena adecuadamente los textos y materiales educativos que envía el ministerio de educación.			
18	Prioriza y dispone la distribución oportuna de los ambientes y materiales educativos, según las necesidades de los estudiantes.			
19	El Plan de Gestión Ambiental incluye aspectos de seguridad, eco eficiencia y manejo de riesgo.			
20	La evaluación del Plan de Gestión Ambiental, de su institución alcanza porcentajes satisfactorios.			
21	La Institución Educativa cuenta con su Presupuesto Anual para la ejecución de las actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo.			
22	Los Padres sienten satisfacción con el uso de los recursos de Mantenimiento de Local Escolar.			
23	Las sesiones de aprendizaje de los docentes son elaboradas de acuerdo a la programación Curricular Anual.			
24	Los docentes cumplen con la presentación oportuna de sus sesiones de aprendizaje.			
25	EL tiempo programado para el aprendizaje de los estudiantes en la programación curricular anual, se cumple durante el término del año lectivo.			

26	Los estudiantes son evaluados teniendo en cuenta sus estilos y ritmos de aprendizaje.			
27	La institución educativa programa espacios de tiempo para reuniones de trabajo colegiado.			
28	El acompañamiento pedagógico que realiza busca mejorar la práctica docente y el aprendizaje de los estudiantes.			
29	En la Institución Educativa se elaboran las Normas de Convivencia con la participación de los estudiantes.			
30	Se evalúa permanentemente el cumplimiento de las normas de convivencia de la Institución Educativa.			
31	Se siguen procedimientos adecuados para la resolución de conflictos.			
32	Realiza actividades que involucran la participación de toda la comunidad educativa.			

EL VALOR DE LAS ESCALA VALORATIVA ES LA SIGUIENTE:

NUNCA = 0

A VECES = 2

SIEMPRE = 4

FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS:

FICHA TÉCNICA N° 01

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO

NOMBRE	CUESTIONARIO
AUTOR	GUILLERMO C. GARRIDO JULCA
QUÉ EVALÚA EL INSTRUMENTO	EL NIVEL DE LIDERAZGO
DIRIGIDO A :	DIRECTORES
DURACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA:	DE 15 A 30 MINUTOS
FORMA DE ADMINISTRAR:	INDIVIDUAL
OBJETIVO:	IDENTIFICAR EL NIVEL DE LIDERAZGO
NÚMERO DE ÍTEMS	26
DIMENSIÓN: HABILIDADES EN RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> ○ TOMA DE DECISIONES ○ INFORMACIÓN ○ PRINCIPIOS Y VALORES ○ MOTIVACIÓN
DIMENSIÓN HABILIDADES PROSPECTIVAS	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> ○ VISIONARIO ○ COMPROMISO
DIMENSIÓN HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> ○ COMUNICACIÓN EFICAZ ○ EMPATÍA ○ ESCUCHA ACTIVA ○ ASERTIVIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO	ALFA DE CROMBACH
CONFIABILIDAD	0,811
VALIDEZ	POR 3 EXPERTOS CON GRADO DE MAESTRÍA Y DOCTORADO.
13 JUNIO, 2017	
<p>.....</p> <p>GUILLERMO CIRILO GARRIDO JULCA NOMBRES Y APELLIDOS.</p>	

FICHA N 2 DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

NOMBRE	CUESTIONARIO
AUTOR	GUILLERMO C. GARRIDO JULCA
QUÉ EVALÚA EL INSTRUMENTO	EL NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA
DIRIGIDO A :	DIRECTORES
DURACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA:	DE 15 A 30 MINUTOS
FORMA DE ADMINISTRAR:	INDIVIDUAL
OBJETIVO:	IDENTIFICAR EL NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA
NÚMERO DE ÍTEMS	32
DIMENSIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> ○ PERFIL AXIOLÓGICO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ○ ESTRUCTURA
DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> ○ NORMAS Y PROCEDIMIENTOS ○ ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS ○ ADMINISTRAR LA INFRAESTRUCTURA, BIENES, RECURSOS Y MATERIALES. ○ ADMINISTRAR RECURSOS ECONÓMICOS
DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> ○ PREPARAR Y GESTIONAR LOS APRENDIZAJES ○ FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE ○ GESTIONAR LA CONVIVENCIA ESCOLAR Y LA PARTICIPACIÓN.
ANÁLISIS ESTADÍSTICO	ALFA DE CROMBACH
CONFIABILIDAD	0,994
VALIDEZ	POR 3 EXPERTOS CON GRADO DE MAESTRÍA Y DOCTORADO.
<p>13 DE JUNIO DEL 2017</p> <p>.....</p> <p>GUILLERMO CIRILO GARRIDO JULCA</p>	

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE METODO DE ALFA DE CROMBACH

Padres de familia	Items Liderazgo																									TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		26
1	0	4	4	4	0	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	90
2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	96
3	0	4	4	4	0	4	4	4	4	2	4	4	4	4	0	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	0	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	86
5	0	4	4	4	2	0	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	76
6	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	90
7	0	4	2	4	2	0	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	64
8	0	4	4	4	0	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	82
9	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	98
10	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	94
VARIANZA	2.6	0.4	0.4	0.4	1.6	2.4	0.4	0.0	0.4	0.8	1.0	0.4	0.4	1.0	1.8	1.0	0.4	1.0	0.8	0.8	0.6	0.6	0.0	0.4	0.4	1.0	94.2
TOTAL	20.7																										

DATOS	
K	Número de items
$\frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
	CALCULO VARIANZA TOTAL

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

$$\alpha = \frac{26}{25} \quad 1 \quad \frac{20.7}{94.2}$$

$$\alpha = 1.04 \quad 1 \quad 0.219864$$

$$\alpha = 1.04 \quad 0.780135823$$

$\alpha = 0.8113413$

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE METODO DE ALFA DE CROMBACH

Padres de familia	Items de Gestión Educativa																																TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	120	
2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	122		
3	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	110		
4	2	2	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	112		
5	4	4	4	2	0	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	92		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	120		
7	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	0	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	90		
8	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	104		
9	2	4	2	2	4	0	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	106		
10	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	106		
VARIANZA	4.0	1.0	0.4	0.8	1.8	3.2	0.4	0.4	1.0	0.8	0.6	0.4	0.8	1.6	0.8	0.6	0.0	0.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.4	0.8	1.8	1.0	0.6	0.0	0.4	0.8	0.8	0.8	110.8
TOTAL	4.0																																	

DATOS	
K	Número de items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

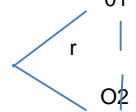
$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

$$\alpha = \frac{32}{31} \quad 1 \quad \frac{4.0}{110.8}$$

$$\alpha = 1.0322581 \quad 1 \quad 0.036114$$

$$\alpha = 1.0322581 \quad 0.963885879$$

$\alpha = 0.994979$

ENUNCIADO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	ÍTEMS	SI	NO	METODOLOGÍA	POBLACIÓN MUESTRA	MARCO TEÓRICO	MARCO CONCEPTUAL	
¿ Qué relación existe entre el liderazgo y la gestión educativa Según los directores del distrito de Nuevo Chimbote, 2017?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y la Gestión Educativa, según los directores del distrito	H _a Existe relación significativa entre liderazgo y gestión educativa, según los directores en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote. H ₀ No existe relación significativa entre liderazgo y gestión educativa,	L I D E R A Z G O	Habilidades en Resolución de	Actitudes	Toma de decisiones	1. La toma de decisiones a nivel de equipo es mejor que las tomadas a nivel personal en pro del desarrollo de la institución' educativa.			Tipo: descriptivo Diseño: Correlacional 	Constituye una población –muestra de 19 directores del distrito de Nuevo Chimbote.	LIDERAZGO 1.-Definición 2. Características del líder. 3, Comportamiento del líder. 4.-Funciones Administrativas del Liderazgo 5.Razgos de los Líderes eficaces 6.-Teoría del líder Carismático 7.-Características del Líder Carismático. DIMENSIONES	1 Definición de Liderazgo 2. Definición De Gestión Educativa 3. Definición Director	
						Información	2. .La indisciplina escolar es un problema y tarea de todos. 3.En la gestión se realiza la toma de decisiones informadas, en la resolución de problemas 4.Se informa a la plataforma SiseVe, casos de violencia escolar.							
						Principios y valores	5. La solución a los problemas de la institución educativa se basa en Principios y Valores							
						Motivación	6. Los problemas se evalúan en profundidad, y da a conocer al personal para tomar una decisión conjunta 7. Cuándo el director se dirige a su personal lo hace con entusiasmo, para alcanzar la meta deseada. 8. Considera que la motivación es un factor importante en la resolución de los problemas de la institución educativa.							
					Habilidades prospectivas	Visionario	Visionario	9. Los actos de gestión .del líder directivo están acordes para cumplir con la visión de la institución educativa. 10- Los actores de la educación realizan actividades para alcanzar la visión de la institución educativa. 11. La visión del PEI está acorde con la práctica diaria del quehacer educativo de la institució. 12. Los objetivos estratégicos de su institución educativa le ayudan en el proceso de gestión para alcanzar la visión.						

de Nuevo Chimbo te, 2017. OBJETIVOS ESPECÍFICOS (Están líneas abajo)	según los directores en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote.	Compromiso	13. Los directivos se comprometen con el logro de metas y objetivos de la institución educativa.			DEL LIDERAZGO: a)Habilidades de Resolución de Problemas. b)Habilidades prospectivas c)Habilidades de Comunicación			
			14. Los docentes de la institución se compromete con los objetivos de la Institución educativa.						
			15. El líder tiene una visión clara y encamina a su personal para su ejecución						
			16. El personal que está a su cargo está comprometido con la visión de la institución educativa.						
		Habilidades de Comunicación	Comunicación Eficaz	Comunicación eficaz	17 El trato que brinda a los agentes educativos se realiza con respeto y cortesía.			E	
					18. El líder es capaz de entender la comunicación no verbal para generar un clima de confianza.				
			Empatía	Empatía	19.El directivo siente como suyos, los problemas que aquejan a su personal.				
					20. El personal docente a su cargo comprende y brinda ayuda a los estudiantes que				
			21. El líder tiene la habilidad para comprender y tolerar situaciones difíciles que le ocurren con el personal a su cargo.						
			Escuch activa	Asertividad	22.. El líder directivo tiene la disponibilidad para atender, escuchar y observar a la persona que le habla				
23. Él gestor educativo aconseja y da soluciones luego de haberse informado del problema.									
24. ÉL líder directivo tiene disposición para respetar los derechos y necesidades de los miembros de su comunidad educativa.									
25.- El trato que brinda el líder directivo a los miembros de la comunidad educativa se rige por la asertividad									
						GESTIÓN EDUCATIVA 1.Definición de Gestión 2.Definición de Gestión Educativa. 3.Características de la gestión educativa.			

Objetivos Específicos

				PAT	8. El Plan Anual de Trabajo de la institución es elaborado cumpliendo normas del Ministerio de Educación.										
				RI	9. En la Institución Educativa se aplica las normas para la resolución de conflictos.										
				Marco del Buen Desempeño Directivo.	10. Para el desempeño de sus funciones en la institución educativa, se orienta por el Marco del Buen Desempeño Directivo.										
		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Administración De Recursos Humanos.	Organizar la Jornada laboral	11 .Se realiza la elaboración de la calendarización, con la participación del personal a su cargo.										
				Monitorear el desempeño y rendimiento.	12. Los líderes directivos realizan el monitoreo y acompañamiento, al personal docente.										
					13. Se refuerza las debilidades del docente detectadas en el Monitoreo.										
					14. Se realiza el monitoreo a los docentes por lo menos tres veces al año.										
				Fortalecer las capacidades	15. Se promueve reuniones colegiadas para fortalecer las capacidades de los docentes.										
					16. Se realizan reuniones colegiadas para fortalecer las capacidades de los docentes.										
			Administrar la Infraestructura Bienes, Recursos y Materiales	Realizar la distribución adecuada de los ambientes y Materiales Educativos.	17. Se registra y almacena adecuadamente los textos y materiales educativos que envía el ministerio de educación.										
					18. Prioriza y dispone la distribución oportuna de los ambientes y materiales educativos, según las necesidades de los estudiantes.										
				Adoptar medidas de seguridad, ecoeficiencia y manejo de riesgo.	19. El Plan de Gestión Ambiental incluye aspectos de seguridad, eco eficiencia y manejo de riesgo.										
			20 .La evaluación del Plan de Gestión Ambiental, de su institución alcanza porcentajes satisfactorios.												
			Administrar Recursos Económicos Recursos	Programar y ejecutar los gastos.	21 .La Institución Educativa cuenta con su Presupuesto Anual para la ejecución de las actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo.										
					22. Los Padres sienten satisfacción con el uso de los recursos de Mantenimiento de Local Escolar.										

				Gestión Pedagógica	Preparar y gestionar los Aprendizajes.	Realizar la programación Curricular y Sesiones de Aprendizaje.	23. Las sesiones de aprendizaje de los docentes son elaboradas de acuerdo a la programación Curricular Anual					
								24. Los docentes cumplen con la presentación oportuna de sus sesiones de aprendizaje.				
							Programar el tiempo Para el Aprendizaje.	25. EL tiempo programado para el aprendizaje de los estudiantes en la programación curricular anual, se cumple durante el término del año lectivo.				
							Evaluar los Aprendizajes	26. Los estudiantes son evaluados teniendo en cuenta sus estilos y ritmos de aprendizaje.				
					Fortalecer el desempeño Docente	Trabajo colegiado.	27. La institución educativa programa espacios de tiempo para reuniones de trabajo colegiado.					
							Acompañamiento o Pedagógico.	28. El acompañamiento pedagógico que realiza busca mejorar la práctica docente y el aprendizaje de los estudiantes.				
					Gestionar la Convivencia Escolar y Participación.	Promover convivencia escolar.	29. En la Institución Educativa se elaboran las Normas de Convivencia con la participación de los estudiantes.					
								30. Se evalúa permanentemente el cumplimiento de las normas de convivencia de la Institución Educativa.				
							Prevenir y resolver conflictos.	31. Se siguen procedimientos adecuados para la resolución de conflictos.				
							Promover la participación Educativa	32. Realiza actividades que involucran la participación de toda la comunidad educativa.				

- b) Identificar el nivel de gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de nuevo Chimbote, 2017.
- c) Establecer la relación entre liderazgo y la gestión educativa en la dimensión gestión institucional en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.
- d) Establecer relación entre liderazgo y la gestión educativa en la dimensión gestión administrativa en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.
- e) Establecer la relación entre el liderazgo y la gestión educativa en la dimensión gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote.

DIRECTOR	LIDERAZGO																										TOTAL
	HABILIDADES EN RESOLUCIÓN DE PROBLEMA								HABILIDADES PROSPECTIVAS								HABILIDADES DE COMUNICACIÓN										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
3	4	0	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	94
4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	98
5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	98
6	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	90
7	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	84
8	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	88
9	4	0	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	94
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	96
11	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
12	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	98
13	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	80
14	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	86
15	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	100
17	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	94
18	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	90
19	4	4	4	0	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	82
VARIANZA	0.4	1.7	0.5	1.3	0.7	1.0	0.4	0.2	0.0	0.9	0.5	0.2	0.2	1.0	0.0	0.6	0.2	0.2	1.0	1.0	0.7	0.0	0.5	0.0	0.0	0.4	13.55612188
TOTAL	13.6																										

43.4

DATOS	
K	Número de items
$\frac{\sum S^2 Items}{\sum S^2 T}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
	CALCULO VARIANZA TOTAL

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 Items}{\sum S^2 T} \right)$$

$\alpha = \frac{\#}{\#} = \frac{1}{1} = 1$ 13.6 / 43.4

$\alpha = \frac{\#}{\#} = \frac{1}{1} = 1$ 0.3124178

$\alpha = \frac{\#}{\#} = \frac{1}{1} = 1$ 0.687582174

$\alpha = 0.7151$

BASE DE DATOS GESTION EDUCATIVA

PROFESORES	GESTIÓN EDUCATIVA																																TOTAL
	GESTIÓN INSTITUCIONAL						GESTIÓN ADMINISTRATIVA																GESTIÓN PEDAGÓGICA										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	126	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	126	
3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	112	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	112	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	122	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	108	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	110	
8	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	114	
9	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	112	
10	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	106	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
13	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	106	
14	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	108	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	126	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	126	
19	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	
VARIANZA	0.0	0.0	0.2	0.2	0.8	0.8	0.7	0.2	0.8	0.0	0.4	0.4	0.9	0.4	0.8	0.7	0.4	0.0	0.2	1.0	1.4	0.7	0.2	0.9	0.5	1.0	0.8	0.4	0.9	0.7	0.5	0.9	17.3961219
TOTAL	17.4																																

DATOS	
K	Número de items
$\sum S^2Items$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2Items}{\sum S^2T} \right)$$

$$\alpha = \frac{32}{31} \cdot 1 = 1.0322581$$

$$\alpha = \frac{1.0322581}{1} = 1.0322581$$

$$\alpha = \frac{1.0322581}{0.968162069} = 1.0661219$$

$$\alpha = 0.9993931$$

Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88024

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88024 en la fecha del mes de julio del 2017; hace:

CONSTAR, que el estudiante, **Br. GARRIDO JULCA GUILLERMO CIRILO**, alumno del III ciclo de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**; se apersonó a recabar información, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento de la de escala valorativa, referente a su trabajo de investigación, titulado: **“LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA SEGÚN LOS DIRECTORES DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017”**.

A pedido del interesado y al solo efecto de ser presentado ante las autoridades representativas de la **“UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO” – FILIAL CHIMBOTE**, se expide la presente constancia.

Atentamente,



“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88218”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA IE.N°88218”, en la fecha del mes de julio del 2017;
hace:

CONSTAR, que el estudiante, **Br. GARRIDO JULCA GUILLERMO CIRILO**, alumno del III ciclo de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**; se apersonó a recabar información, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento de la de escala valorativa, referente a su trabajo de investigación, titulado: **“LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA SEGÚN LOS DIRECTORES DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017”**.

A pedido del interesado y al solo efecto de ser presentado ante las autoridades representativas de la **“UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO” – FILIAL CHIMBOTE**, se expide la presente constancia.

Atentamente,



Dr. Alejandro Estroza Corvera
DIRECTOR

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88298 “LUIS ALBERTO SÁNCHEZ”



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA IE.N°88298 “LUIS ALBERTO SÁNCHEZ” en la fecha del mes de julio del 2017; hace:

CONSTAR, que el estudiante, **Br. GARRIDO JULCA GUILLERMO CIRILO**, alumno del III ciclo de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**; se apersonó a recabar información, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento de la de escala valorativa, referente a su trabajo de investigación, titulado: **“LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA SEGÚN LOS DIRECTORES DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017”**.

A pedido del interesado y al solo efecto de ser presentado ante las autoridades representativas de la **“UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO” – FILIAL CHIMBOTE**, se expide la presente constancia.

Atentamente,



Gustavo A. Balcázar Gora
DIRECTOR

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

INSTITUCIÓN EDUCATIVA I.E.R.F.S. DE YUGOSLAVIA”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA “INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPÚBLICA FEDERAL SOCIALISTA DE YUGOSLAVIA”, en la fecha del mes de julio del 2017; hace:

CONSTAR, que el estudiante, **Br. GARRIDO JULCA GUILLERMO CIRILO**, alumno del III ciclo de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**; se apersonó a recabar información, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento de la escala valorativa, referente a su trabajo de investigación, titulado: **“LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA SEGÚN LOS DIRECTORES DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017”**.

A pedido del interesado y al solo efecto de ser presentado ante las autoridades representativas de la **“UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO” – FILIAL CHIMBOTE**, se expide la presente constancia.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink is written over a circular stamp. The stamp is partially legible and appears to contain the text "CHIMBOTE" and "I.E.R.F.S. DE YUGOSLAVIA".

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° "88418 "

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA IE.N°88418 "", en la fecha del mes de julio del 2017; hace:

CONSTAR, que el estudiante, **Br. GARRIDO JULCA GUILLERMO CIRILO**, alumno del III ciclo de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**; se apersonó a recabar información, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento de la de escala valorativa, referente a su trabajo de investigación, titulado: **"LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA SEGÚN LOS DIRECTORES DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017"**.

A pedido del interesado y al solo efecto de ser presentado ante las autoridades representativas de la **"UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO" – FILIAL CHIMBOTE**, se expide la presente constancia.

Atentamente,

 
Mg. Rosita Arevalo Obeso
DIRECTORA

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

INSTITUCIÓN EDUCATIVA “REPÚBLICA ARGENTINA”

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA IE “REPÚBLICA ARGENTINA” en la fecha del mes de julio del 2017; hace:

CONSTAR, que el estudiante, **Br. GARRIDO JULCA GUILLERMO CIRILO**, alumno del III ciclo de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**; se apersonó a recabar información, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento de la escala valorativa, referente a su trabajo de investigación, titulado: **“LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA SEGÚN LOS DIRECTORES DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017”**.

A pedido del interesado y al solo efecto de ser presentado ante las autoridades representativas de la **“UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO” – FILIAL CHIMBOTE**, se expide la presente constancia.

Atentamente,



“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

INSTITUCIÓN EDUCATIVA “VILLA MARÍA”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “VILLA MARÍA”, en la fecha del mes de julio del 2017; hace:

CONSTAR, que el estudiante, **Br. GARRIDO JULCA GUILLERMO CIRILO**, alumno del III ciclo de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**; se apersonó a recabar información, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento de la de escala valorativa, referente a su trabajo de investigación, titulado: **“LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA SEGÚN LOS DIRECTORES DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017”**.

A pedido del interesado y al solo efecto de ser presentado ante las autoridades representativas de la **“UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO” – FILIAL CHIMBOTE**, se expide la presente constancia.

Atentamente,



Edwin
Mg. Edwin Ramón Arias Pacheco
DIRECTOR

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88389 “JUAN VALER SANDOVAL”

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA IE.N°88389 “JUAN VALER SANDOVAL” en la fecha del mes de julio del 2017; hace:

CONSTAR, que el estudiante, **Br. GARRIDO JULCA GUILLERMO CIRILO**, alumno del III ciclo de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**; se apersonó a recabar información, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento de la de escala valorativa, referente a su trabajo de investigación, titulado: **“LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA SEGÚN LOS DIRECTORES DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017”**.

A pedido del interesado y al solo efecto de ser presentado ante las autoridades representativas de la **“UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO” – FILIAL CHIMBOTE**, se expide la presente constancia.

Atentamente,


 **Silviana P. Parodi Callisto**
SECRETARÍA

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88061 “JOSÉ ABELARDO QUIÑONES”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA IE.N°88061 “JOSÉ ABELARDO QUIÑONES”, en la fecha del mes de julio del 2017; hace:

CONSTAR, que el estudiante, Br. GARRIDO JULCA GUILLERMO CIRILO, alumno del III ciclo de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**; se apersonó a recabar información, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento de la de escala valorativa, referente a su trabajo de investigación, titulado: “**LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA SEGÚN LOS DIRECTORES DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017**”.

A pedido del interesado y al solo efecto de ser presentado ante las autoridades representativas de la “**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**” – **FILIAL CHIMBOTE**, se expide la presente constancia.

Atentamente,


 Maria Elena Castillo Zlatate
SUS DIRECTORA - PRIMARIA
C.M. 1032R2R81

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88336 “GASTÓN VIDAL PORTURAS”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA IE.N°88336 “GASTÓN VIDAL PORTURAS”, en la fecha del mes de julio del 2017; hace:

CONSTAR, que el estudiante, Br. GARRIDO JULCA GUILLERMO CIRILO, alumno del III ciclo de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN; se apersonó a recabar información, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento de la de escala valorativa, referente a su trabajo de investigación, titulado: “LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA SEGÚN LOS DIRECTORES DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017”.

A pedido del interesado y al solo efecto de ser presentado ante las autoridades representativas de la “UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO” – FILIAL CHIMBOTE, se expide la presente constancia.

Atentamente,



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88021 "ALFONSO UGARTE"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA IE. N°88021 "ALFONSO UGARTE", en la fecha del mes de julio del 2017; hace:

CONSTAR, que el estudiante, **Br. GARRIDO JULCA GUILLERMO CIRILO**, alumno del III ciclo de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**; se apersonó a recabar información, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento de la de escala valorativa, referente a su trabajo de investigación, titulado: "**LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA SEGÚN LOS DIRECTORES DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017**".

A pedido del interesado y al solo efecto de ser presentado ante las autoridades representativas de la "**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**" – FILIAL CHIMBOTE, se expide la presente constancia.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink is written over a circular stamp. The signature appears to be "D. M. S.". The stamp is partially obscured by the signature and contains some illegible text.



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88047
"AUGUSTO SALAZAR BONDY"**



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA

Estudio

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA I.E. N° 88047 "AUGUSTO SALAZAR BONDY", DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, PROVINCIA DEL SANTA, JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL SANTA, REGION ANCASH,

Morales

HACE CONSTAR: el estudiante, **Br. GARRIDO JULCA GUILLERMO CIRILO**, alumno del **III Ciclo de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN**, de la Universidad "CESAR VALLEJO". **FILIAL CHIMBOTE**, se apersono a recabar información, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento de la escala valorativa, referente a su trabajo de investigación, titulado: **"LIDERAZGO Y GESTION EDUCATIVA SEGÚN LOS DIRECTORES DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017"**

U

Se expide el presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que crea conveniente

Nuevo Chimbote, julio del 2017.

Disciplina


Mg. Luis Alberto Muñoz Paredes
DIRECTOR



MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION – ANCASH
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL SANTA
I.E N° 88227 PEDRO PABLO ATUSPARIA C.A IESPPCh.



“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA I.E 88227 “PEDRO PABLO ATUSPARIA”, en la fecha del mes de julio del 2017; hace:

CONSTAR.- que el estudiante **GARRIDO JULCA, GULLERMO CIRILO** alumno del III ciclo de **MESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**; se apersono para recabar información, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento de la escala valorativa referente a su trabajo de investigación titulado: **“LIERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA SEGÚN LOS DIRECTORES DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017”**.

A pedido del interesado y al solo efecto de ser presentado ante las autoridades representativas de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO” – FIAL CHIMBOTE** se expide la presente constancia

Atentamente,

HFBE
Archivo

Urb. Los Héroes MZ S Lote 1 Sector 3 Zona 3 A Teléfono: 318573 Nvo. Chimbote

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88017 “CÉSAR VALLEJO”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA IE.N°88017 “CÉSAR VALLEJO”, en la fecha del mes de julio del 2017; hace:

CONSTAR, que el estudiante, Br. GARRIDO JULCA GUILLERMO CIRILO, alumno del III ciclo de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**; se apersonó a recabar información, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento de la de escala valorativa, referente a su trabajo de investigación, titulado: “**LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA SEGÚN LOS DIRECTORES DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017**”.

A pedido del interesado y al solo efecto de ser presentado ante las autoridades representativas de la “**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**” – FILIAL CHIMBOTE, se expide la presente constancia.

Atentamente,



Jorge Colchado
Mg. Jorge Colchado Colchadp
C.M. N° 1032812293
DIRECTOR

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88417


CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA IE N° 88417, en la fecha del mes de julio del 2017; hace:

CONSTAR, que el estudiante, **Br. GARRIDO JULCA GUILLERMO CIRILO**, alumno del III ciclo de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**; se apersonó a recabar información, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento de la escala valorativa, referente a su trabajo de investigación, titulado: **"LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA SEGÚN LOS DIRECTORES DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017"**.

A pedido del interesado y al solo efecto de ser presentado ante las autoridades representativas de la **"UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO" – FILIAL CHIMBOTE**, se expide la presente constancia.

Atentamente,


Lic. Ana E. Cabrera Cabanillas
DIRECTORA (e)

Anexo 4:

Otro

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ ENCUESTA
SOBRE LIDERAZGO**

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

1. Nombre y apellido:

MANUEL ANTONIO ESPINOZA De La Cruz.

2. Título que posee a nivel de:

2.1. Pregrado

Especialidad:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

2.2. Post-grado:

Maestría:

(MBA) MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

Doctorado:

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. Institución donde trabaja:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FILIAL CHIMBOTE

Firma: 

Teléfono: 949620487

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO

Liderazgo	Variable	Dimensiones		Indicadores		Opciones de respuesta		Existe coherencia entre las variables y las dimensiones		Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems.		La redacción es clara precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem.		Observaciones		
	prospectivas	Habilidades en resolución de problemas	Actitudes	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
																			ITEMS	Indicadores
				1. ¿Considera usted que la toma de decisiones a nivel de equipo es mejor que a nivel personal para el desarrollo de la institución educativa?																
				2. ¿Ante los problemas que afectan el normal funcionamiento de la institución educativa, usted realiza la toma de decisiones informadas?																
				3. ¿Su respuesta ante los problemas que afectan a su institución educativa se basan en principios y valores?																
				4. ¿Usted al resolver un problema, evalúa cada situación en, para tomar una decisión acertada?																
				5. ¿Considera usted, resolver solo, la indisciplina escolar de sus estudiantes?																
				6. ¿La institución educativa, reporta los casos de violencia escolar a la plataforma SiseVe?																
				7. ¿Cuándo usted se dirige a su personal lo hace con entusiasmo para alcanzar la meta deseada?																
				8. ¿Considera que la motivación contribuye a la resolución de problemas?																
				9. ¿Considera usted que sus actos de gestión están acordes para cumplir con la visión de la institución?																
				10. ¿Considera que los actores de la educación realizan actividades para alcanzar la visión de la institución educativa?																
				11. ¿Considera Ud. que la visión del PEI está acorde con la práctica diaria del quehacer educativo de la institución?																
				12. ¿Considera que los objetivos estratégicos de su institución educativa le ayudan en el proceso de gestión para alcanzar la visión?																

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ LA ENCUESTA
SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

1. Nombre y Apellido:

MANUEL ANTONIO ESPINOZA De La Cruz.

2. Título que posee a nivel de:

2.1. Pre-grado

Especialidad:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

2.2. Post-grado

Maestría:

(MBA) MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Doctorado:

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. Institución donde trabaja:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FILIAL CHIMBOTE

Firma: 

Teléfono: 949620487

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Gestión Educativa		Gestión Institucional		Indicadores		Observaciones							
Normas Y Procedimientos.		Estructura		Perfil Axiológico de la Institución Educativa		Indicadores							
ITEMS		Opciones de respuesta		Existencia de coherencia entre las variables y las dimensiones		Existencia de coherencia entre las dimensiones y los indicadores		Existencia de coherencia entre los indicadores y los ítems.		La redacción es clara precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem.	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1. ¿Promueve usted actitudes que ayuden a desarrollar los valores de la institución educativa		X		X		X		X		X		X	
2. ¿Considera usted que los docentes de su institución educativa, al ejercer sus funciones, ponen en práctica principios éticos?		X		X		X		X		X		X	
3. ¿Las decisiones que Ud. toma en el proceso de gestión están orientadas por principios éticos ?		X		X		X		X		X		X	
4. ¿Para realizar el proceso de gestión cuenta usted con el organigrama estructural de su institución educativa?		X		X		X		X		X		X	
5. ¿Publica Ud. el organigrama funcional para que los miembros de la institución educativa conozcan y cumplan sus funciones?		X		X		X		X		X		X	
6. ¿Considera Ud. necesario elaborar y publicar el organigrama nominal para que los usuarios conozcan?		X		X		X		X		X		X	
7. ¿El PEI es elaborado tomando en cuenta las normas que del Ministerio de Educación.		X		X		X		X		X		X	
8. ¿El plan anual de trabajo de su institución es elaborado cumpliendo normas del Ministerio de Educación?		X		X		X		X		X		X	
9. ¿En su Institución Educativa se aplica las normas en la Reglamento Interno para la resolución de conflictos?		X		X		X		X		X		X	
10. ¿Ud. para el desempeño de sus funciones en la institución educativa, se orienta por el Marco del Buen Desempeño Directivo?		X		X		X		X		X		X	

Gestión Administrativa																				
Administrar recursos	Administrar la Infraestructura Bienes, Recursos y Materiales	Administración de recursos humanos.																		
		11. ¿usted realiza la elaboración de la calendarización, con la participación del personal a su cargo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		12. ¿La Institución Educativa, cuenta con un Plan de Monitoreo y acompañamiento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		13. ¿Usted, Refuerza las debilidades del docente detectadas en el Monitoreo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		14. ¿Ud. Realiza el monitoreo a los docentes por lo menos tres veces al año?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		15. ¿Promueve Ud. reuniones colegiadas para fortalecer las capacidades de los docentes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		16. ¿Se realizan reuniones colegiadas para fortalecer las capacidades de los docentes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		17. ¿Dispone Ud registrar, almacenar, adecuadamente los textos y materiales educativos que envía el ministerio de educación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		18. ¿Ud. prioriza y dispone la distribución oportuna de los ambientes y materiales educativos, según las necesidades de los estudiantes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		19. ¿Su Plan de Gestión Ambiental incluye aspectos de seguridad, eco eficiencia y manejo de riesgo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		20. ¿La evaluación de su plan de Gestión Ambiental, alcanza porcentajes satisfactorio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		21. La Institución Educativa cuenta con su Presupuesto Anual para la ejecución de las actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		22. ¿Los Padres está satisfechos con el uso de los recursos de Mantenimiento de Local Escolar?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gestión		Pedagógica												
Gestionar la Convivencia Escolar y la Participación.		Fortalecer el desempeño				Preparar y gestionar los Aprendizajes.								
32. ¿Realiza Ud. actividades que involucren la participación de toda la Comunidad Educativa?	X	23. ¿Considera usted que las sesiones de aprendizaje de los docentes son elaboradas de acuerdo a la programación Curricular Anual?	X		X	X	X	X	X	X	X	X		
		24. ¿Los docentes cumplen con la presentación oportuna de sus sesiones de aprendizaje?	X		X	X	X	X	X	X	X	X		
		25. ¿Considera Ud. que el tiempo previsto para el aprendizaje de los estudiantes en la programación curricular anual, se cumple durante el término del año lectivo?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		26. ¿Los estudiantes son evaluados teniendo en cuenta sus estilos y ritmos de aprendizaje?..	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		27. ¿La Institución Educativa programa espacios de tiempo para reuniones de trabajo colegiado?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		28. El acompañamiento pedagógico que realiza Usted busca mejorar la práctica docente y el aprendizaje de los estudiantes?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		29. ¿En la Institución Educativa se elaboran las Normas de Convivencia con la participación de los estudiantes?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		30. ¿Se evalúa permanentemente el cumplimiento de las normas de convivencia de la Institución Educativa?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		31. ¿Se siguen procedimientos adecuados para la resolución de conflictos?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		32. ¿Realiza Ud. actividades que involucren la participación de toda la Comunidad Educativa?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ ENCUESTA
SOBRE LIDERAZGO

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

1. Nombre y apellido:

EDWARD CHERO VALDIVIESO

2. Título que posee a nivel de:

PROFESOR EDUCACION SECUNDARIA: CIENCIAS NATURALES.

2.1. Pregrado

Especialidad:

CIENCIAS NATURALES.

2.2. Post-grado:

Maestría:

DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA.

Doctorado:

3. Institución donde trabaja:

INNOVA SCHOOLS - HUMBOTE.

Firma:



Teléfono:

951670768

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO

Variable	Dimensiones de	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre las variables y las dimensiones		Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems.		La redacción es clara precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem.		Observaciones				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Liderazgo	Habilidades en resolución de problemas	Actitudes	1. ¿Considera usted que la toma de decisiones a nivel de equipo es mejor que a nivel personal para el desarrollo de la institución educativa? 2. ¿Ante los problemas que afectan el normal funcionamiento de la institución educativa, usted realiza la toma de decisiones informadas? 3. ¿Su respuesta ante los problemas que afectan a su institución educativa se basan en principios y valores? 4. ¿Usted al resolver un problema, evalúa cada situación en , para tomar una decisión acertada? 5. ¿Considera usted, resolver solo, la indisciplina escolar de sus estudiantes? 6. ¿La institución educativa, reporta los casos de violencia escolar a la plataforma SiseVe? 7. ¿Cuando usted se dirige a su personal lo hace con entusiasmo para alcanzar la meta deseada? 8. ¿Considera que la motivación contribuye a la resolución de problemas? 9. ¿Considera usted que sus actos de gestión están acordes para cumplir con la visión de la institución? 10. ¿Considera que los actores de la educación realizan actividades para alcanzar la visión de la institución educativa? 11. ¿Considera Ud. que la visión del PEI está acorde con la práctica diaria del quehacer educativo de la institución? 12. ¿Considera que los objetivos estratégicos de su institución educativa le ayudan en el proceso de gestión para alcanzar la visión?	X		X		X		X		X								
				X		X		X		X		X		X						
				X		X		X		X		X		X						
				X		X		X		X		X		X						
				X		X		X		X		X		X						
				X		X		X		X		X		X						
	prospectivas					X		X		X		X		X		X				
						X		X		X		X		X		X				
						X		X		X		X		X		X				
						X		X		X		X		X		X				
						X		X		X		X		X		X				
						X		X		X		X		X		X				

Habilidades de Comunicación	Habilidades	Asertividad	Es cucha activa	Empatía	Comunicación eficaz	visionario
13. ¿Usted se compromete con el logro de metas y objetivos de la institución educativa.?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
14. ¿ Los docentes de su institución se comprometen con los objetivos de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15. ¿Usted como líder concibe su vision clara y encamina a su personal para su ejecución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
16. ¿Usted considera que su personal está comprometido con la vision de la institución educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17. ¿Considera Ud. que su comunicación con los agentes educativos lo realiza con respeto y cortesia?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
18. ¿Usted siente que es capaz de entender la comunicación no verbal para generar un clima de confianza?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
19. ¿Siente Ud. como suyos, los problemas que aquejan a su personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
20. ¿El personal docente a su cargo comprende y brinda ayuda a los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
21. ¿Considera Ud. que tiene la habilidad para comprender y tolerar situaciones difíciles que le ocurren a los miembros de la comunidad educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
22. ¿Usted tiene disponibilidad para escuchar y entender a la persona que le habla?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
23. ¿Usted aconseja y da soluciones luego de haberse informado del problema?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
24. ¿Ud. tiene disposición para respetar los derechos y necesidades de los miembros de su comunidad educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
25. ¿Considera Ud que el trato que brinda a los miembros de la comunidad educativa se rige por la asertividad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
26. ¿Para entenderse con los miembros de la institución educativa usted hace uso de técnicas asertivas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ LA ENCUESTA
SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

1. Nombre y Apellido:

EDUARDO OJEDA VA/SIVIÉSO

2. Título que posee a nivel de:

2.1. Pre-grado

Especialidad:

PROFESOR EDUCACION SECUNDARIA: CIENCIAS NATURALES

2.2. Post-grado

Maestría:

DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA.

Doctorado:

3. Institución donde trabaja:

INNOVA SCHOOLS - Q/MBOTE.

Firma:



Teléfono:

951670768

CUADRO DE VALIDACION DE LA ENCUESTA SOBRE GESTION EDUCATIVA

Gestión Educativa		Gestión Institucional		Indicadores		Observaciones						
Normas Y Procedimientos.		Estructura		Perfil Axiológico de la Institución Educativa		Indicadores						
1. ¿Promueve usted actitudes que ayuden a desarrollar los valores de la institución educativa? 2. ¿Considera usted que los docentes de su institución educativa, al ejercer sus funciones ponen en práctica principios éticos? 3. ¿Las decisiones que Ud. toma en el proceso de gestión están orientadas por principios éticos? 4. ¿Para realizar el proceso de gestión cuenta usted con el organigrama estructural de su institución educativa? 5. ¿Publica Ud. el organigrama funcional para que los miembros de la institución educativa conozcan y cumplan sus funciones? 6. ¿Considera Ud. necesario elaborar y publicar el organigrama nominal para que los usuarios conozcan? 7. ¿El PEI es elaborado tomando en cuenta las normas que del Ministerio de Educación. 8. ¿El plan anual de trabajo de su institución es elaborado cumpliendo normas del Ministerio de Educación? 9. ¿En su Institución Educativa se aplica las normas en la Reglamento Interno para la resolución de conflictos? 10. ¿Ud. para el desempeño de sus funciones en la institución educativa, se orienta por el Marco del Buen Desempeño Directivo?	1. ¿Promueve usted actitudes que ayuden a desarrollar los valores de la institución educativa?	2. ¿Considera usted que los docentes de su institución educativa, al ejercer sus funciones ponen en práctica principios éticos?	3. ¿Las decisiones que Ud. toma en el proceso de gestión están orientadas por principios éticos?	4. ¿Para realizar el proceso de gestión cuenta usted con el organigrama estructural de su institución educativa?	5. ¿Publica Ud. el organigrama funcional para que los miembros de la institución educativa conozcan y cumplan sus funciones?	6. ¿Considera Ud. necesario elaborar y publicar el organigrama nominal para que los usuarios conozcan?	7. ¿El PEI es elaborado tomando en cuenta las normas que del Ministerio de Educación.	8. ¿El plan anual de trabajo de su institución es elaborado cumpliendo normas del Ministerio de Educación?	9. ¿En su Institución Educativa se aplica las normas en la Reglamento Interno para la resolución de conflictos?	10. ¿Ud. para el desempeño de sus funciones en la institución educativa, se orienta por el Marco del Buen Desempeño Directivo?		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre las variables y las dimensiones		Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems.		La redacción es clara precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem.	
	X		X		X		X		X		X	
	X		X		X		X		X		X	
	X		X		X		X		X		X	
	X		X		X		X		X		X	
	X		X		X		X		X		X	
	X		X		X		X		X		X	
	X		X		X		X		X		X	

Gestión Administrativa																					
Administrar recursos	Administrar la Infraestructura Bienes, Recursos y Materiales	Administración de recursos humanos.																			
22.¿Los Padres está satisfechos con el uso de los recursos de Mantenimiento de Local Escolar?	21.La Institución Educativa cuenta con su Presupuesto Anual para la ejecución de las actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo?	11.¿usted realiza la elaboración de la calendarización, con la participación del personal a su cargo?	12.¿La Institución Educativa cuenta con un Plan de Monitoreo y acompañamiento	13.¿Usted. Refuerza las debilidades del docente detectadas en el Monitoreo?	14.¿Ud. Realiza el monitoreo a los docentes por lo menos tres veces al año?	15.¿Promueve Ud. reuniones colegiadas para fortalecer las capacidades de los docentes?	16.¿Se realizan reuniones colegiadas para fortalecer las capacidades de los docentes?	17.¿Dispone Ud. registrar, almacenar, adecuadamente los textos y materiales educativos que envía el ministerio de educación?	18.¿Ud. prioriza y dispone la distribución oportuna de los ambientes y materiales educativos, según las necesidades de los estudiantes?	19.¿Su Plan de Gestión Ambiental incluye aspectos de seguridad, eco eficiencia y manejo de riesgo.	20.¿La evaluación de su plan de Gestión Ambiental, alcanza porcentajes satisfactorio?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Gestión		Pedagógica												
Gestionar la Convivencia Escolar y la Participación.		Fortalecer el desempeño					Preparar y gestionar los Aprendizajes.							
23. ¿Considera usted que las sesiones de aprendizaje de los docentes son elaboradas de acuerdo a la programación Curricular Anual?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
24. ¿Los docentes cumplen con la presentación oportuna de sus sesiones de aprendizaje?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
25. ¿Considera Ud. que el tiempo previsto para el aprendizaje de los estudiantes en la programación curricular anual, se cumple durante el término del año lectivo?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
26. ¿Los estudiantes son evaluados teniendo en cuenta sus estilos y ritmos de aprendizaje?...	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
27. ¿La Institución Educativa programa espacios de tiempo para reuniones de trabajo colegiado?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
28. El acompañamiento pedagógico que realiza Usted busca mejorar la práctica docente y el aprendizaje de los estudiantes?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
29. ¿En la Institución Educativa se elaboran las Normas de Convivencia con la participación de los estudiantes?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
30. ¿Se evalúa permanentemente el cumplimiento de las normas de convivencia de la Institución Educativa?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
31. ¿Se siguen procedimientos adecuados para la resolución de conflictos?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
32. ¿Realiza Ud. actividades que involucren la participación de toda la Comunidad Educativa?	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		

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

Yo Guillermo Cirilo Garrido Julca, estudiante egresado del Programa de Post grado de Maestría con mención en “Administración de la Educación” de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 32829941, con el artículo titulado:

“Liderazgo y gestión educativa según los directores del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.”

Declaro bajo juramento que:

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

Nuevo Chimbote, Setiembre del 2017.

Guillermo Cirilo Garrido Julca.

1. TÍTULO

“Liderazgo y gestión educativa según los directores del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.”

2. AUTOR

Nombre : Guillermo Cirilo Garrido Julca

Correo : guigaja@hotmail.com

Institución: N° 88046 “José Carlos Mariátegui

3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene el propósito de describir la relación entre el liderazgo y la gestión educativa según los directores del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

Desde la perspectiva de una investigación de tipo descriptiva correlacional, aplicando el diseño transeccional o transversal, se realizó un conjunto de acciones elaborando conceptos teóricos básico del liderazgo y gestión educativa, a través del muestreo no probabilístico, se eligió una población-muestra de 19 directores; por ser pocos integrantes, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

En la presente investigación se logró describir la relación entre liderazgo y gestión educativa, obteniéndose que la relación es muy fuerte, positiva y significativa a través de la correlación de Pearson y según la prueba T-student.

Palabras claves: Liderazgo y Gestión educativa.

4. Palabras claves:

Liderazgo y Gestión educativa.

5. ABSTRACT

The present research work is intended to describe the relationship between leadership and educational management according to the directors of the district of Nuevo Chimbote, 2017.

From the perspective of a correlational descriptive research, applying a transectional or cross-sectional design, a set of actions was developed elaborating basic theoretical concepts of leadership and educational management, through non-probabilistic sampling, a sample population of 19 directors; for being few members, to whom the technique of the survey was applied and as a questionnaire instrument.

In the present research, it was possible to describe the relationship between leadership and educational management, obtaining that the relationship is very strong, positive and significant through the Pearson correlation and according to the T-student test.

Key words: Leadership and educational management.

6. KEYWORDS

Leadership and Educational Management

7. INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación esta aludido a la relación o correlacion entre el liderazgo y la gestión educativa, se ubica en la Línea de Investigación Gestión y Calidad Educativa siendo su área de especialización la Gestión Educativa. La investigación desarrollada, permite percibir la relación significativa del Liderazgo con la Gestión Educativa, si los directivos que conducen o los aspirantes a direccionar las organizaciones o instituciones educativas, contaran con el empoderamiento o el perfil ideal con una sólida formación en liderazgo, se estará logrando la misión y concretizando la visión de las aspiraciones de los seguidores y miembros de las organizaciones o instituciones educativas. Formar y capacitar líderes es imperativo en nuestra nación. El líder directivo con sólidos conocimientos en gestión institucional, gestión administrativa y gestión pedagógica mejorará la gestión educativa de la institución.

La crisis de la educación, se enfoca más en nuestra país, pues los bajos resultados de los estudiantes en las evaluaciones PISA (Prueba Internacional de Evaluación a los Estudiantes), evaluación nacional ECE (Evaluación Censal Educativa) y local, está directamente relacionada sobre el rol que deben cumplir los líderes, en la gestión educativa que se enmarca en la deficiente gestión pedagógica y por ende en los resultados obtenidos, siendo esta la razón de la presente

investigación. En la parte introductoria del capítulo I, se abarca temas precisos, como son la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas con el tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis de estudio y los objetivos. En los últimos decenios, los directivos de las instituciones educativas no han sido formados ni capacitados constantemente, por la pésima política educativa de los gobiernos de turno. Los estilos de liderazgos practicados por los líderes directivos son los autocráticos y los permisivos.

Con respecto a la problemática planteada indagamos que a percepción y a entrevistas inopinadas a los miembros de la comunidad educativa manifestaron que los líderes directivos tuvieron logros insatisfactorios en la gestión educativa. Además los líderes directivos no han sido formados ni capacitados para el ejercicio del cargo, carecen de conocimientos de la administración educativa, practica constante de estilos de liderazgos verticalistas, fiscalizadores consiguiendo que los docente asuman actitudes defensivas, cumplidores fieles del aspecto administrativos en su documentación desfasando el papel del docente como líder pedagógico

La problemática en la educación en lo que respecta al liderazgo y la gestión educativa, es similar a nivel internacional, nacional, regional y local se enmarca a numerosos estudios, los líderes poseen deficiente formación académica e incompetencia en habilidades en resolución de problemas, habilidades prospectivas y habilidades de comunicación, la que se relaciona directamente con la deficiente gestión educativa, en sus dimensiones gestión institucional, gestión administrativa, y gestión pedagógica, que revelan los bajos resultados del aprendizaje de los estudiantes,

El líder educativo se desenvuelve efectivamente en la gestión institucional, gestión administrativa pero debe incidir eficaz y efectivamente en la gestión pedagógica, porque es ahí la razón de ser de la educación, en el logro integral de los aprendizajes de los estudiantes, Un líder con sólidos conocimientos pedagógicos capacitará y conducirá a sus docentes y por tal razón mejora el desempeño de sus seguidores que incidirá en el logro de los aprendizajes de los estudiantes ,que se refleja en la efectiva mejora de la gestión educativa.

A continuación las bases teóricas que corroboran lo afirmado:

Algunos autores como Lussier y Achua (2002), Schermer (2003), Koontz, Wehrich y Cannice (2008), indican en común que liderazgo es el proceso por el cual influyen los seguidores o personas en lograr los objetivos o metas organizacionales o institucionales.

En cuanto al comportamiento del líder se centra en dos aspectos de su decisión

Si el líder se preocupa por la tarea o se preocupa por las personas, si es por el primero entonces su preocupación es por la tarea y por ende por el trabajo si se preocupa por las personas se centra su

accionar en el trato en las relaciones humanas su accionar o la combinación de éstos dos aspectos determina estilos de directivos, como ser un líder autocrático, líder permisivo o líder democrático. (Shermer, 2003, p. 268)

A continuación, indicamos las 10 funciones administrativas del liderazgo, por Henry Mintzberg, están distribuidas en tres categorías que son las funciones interpersonales, funciones administrativas, y las funciones decisorias. Primero las funciones interpersonales; comprende actividades de representación, de líder y de enlace. A continuación la segunda categoría, las funciones administrativas del liderazgo comprenden acciones de supervisión, difusión y de portavoz. Consideremos ahora la última categoría de las funciones decisorias del liderazgo, incluye actividades de emprendedor y manejo de problemas, asignación de recursos y negociador. (Lussier y Achua, 2002, p.10)

Hay que mencionar, además los rasgos de los líderes eficaces, son un alto nivel de impulso personal, el deseo de dirigir, la integridad y la confianza en sí mismo, la capacidad cognitiva (analítica), el conocimiento del negocio, el carisma, la creatividad, la flexibilidad y la calidez personal. (Newstrom, 2007, p. 160)

Con respecto a la teoría que sustenta a la variable de estudio, gestión educativa es el Enfoque Sistémico, según (Carrasco, 1998, p.57) basándose en Chadwick, indica que los elementos del sistema educativo son la estructura, una entrada, un proceso, una salida, una retroalimentación y un ambiente. Así mismo expresamos el enfoque gerencial de la educación, se caracteriza en considerar en el desarrollo del proceso educativo a los procesos de gestión como la planificación, organización, dirección y control y su accionar de cada uno de ellos es lograr los objetivos educativos previstos. A continuación realizamos el estudio de las dimensiones de la gestión educativa; comprendida en gestión institucional, referida principalmente al perfil axiológico de la institución educativa y también a su componente estructura, consideremos ahora a la gestión administrativa distribuida en normas y procedimientos, administración de recursos humanos así también la administración de la infraestructura, bienes, recursos y materiales y administrar los recursos económicos y la dimensión que debe trabajarse más la gestión pedagógica concerniente a preparar y gestionar los aprendizajes, fortalecer el desempeño docente, gestionar la convivencia escolar y la participación

Además los estudios previos más importantes que apoyan a nuestra investigación son: A nivel internacional:

Thieme (2005) realizó la investigación titulada "Liderazgo y eficiencia en la Educación Primaria." El caso de Chile, arribó a las siguientes conclusiones, el sistema requiere mejorar la formación de los profesores. así mismo, actores del Sistema Educativo del perfil deseado para ocupar el cargo

de director (...) no sólo se requiere conocimiento profesional sobre herramientas de liderazgo y gestión educativa sino también atributos tanto profesionales como personales.

Solís (2010) realizó la investigación titulada “Influencia del Liderazgo en la Gestión escolar” en México, una de sus conclusiones indica que en la variable gestión, se apreció que debido al mínimo sentido de liderazgo, pueden propiciar conflictos laborales y un descenso en la productividad de los colaboradores, es decir no cumplen con estrategias adecuadas para el logro de los objetivos académicos administrativos.

Sorados (2010), en su tesis “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa” de la UNMSM; arribando a las siguientes conclusiones: Podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03-Lima. La dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico (0.619), la segunda conclusión da el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de probabilidad que lo pedagógico se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- Lima. Presenta una correlación parcial, directa y significativa de 0.937. También la tercera conclusión da el valor $p = 0.000 < 0.05$.

El objetivo general de nuestro estudio es de determinar la relación entre el liderazgo y la gestión educativa, según los directores del distrito de Nuevo Chimbote, 2017.

El contexto donde se desarrolló nuestra investigación, es en el distrito de Nuevo Chimbote, para la recolección de la información sobre liderazgo y gestión educativa se aplicó la técnica de la encuesta cuyo instrumento usado es el cuestionario cuya aplicación se realizó a cada uno de los directores en su respectiva institución educativa.

En nuestro estudio, para la validez y la confiabilidad de nuestro instrumento se empleó; la prueba piloto y la opinión de expertos; a través de un cuadro de validación de la encuesta para cada variable.

Para su validez se aplicó la prueba piloto o técnica de ensayo, se usó como instrumento el cuestionario aplicándoseles a 10 directores de otra jurisdicción, se aplicó cuestionarios sobre liderazgo y gestión educativa, en un lapso de 15 a 30 minutos cada uno.

Esta investigación aporta que las personas que decidan asumir cargos jerárquicos deben poseer conocimientos sobre liderazgo y tener atributos personales como son las habilidades en resolución de problemas, habilidades prospectivas y habilidades de comunicación y además contar con sólidos conocimientos en gestión educativa en sus dimensiones gestión institucional, gestión administrativa y gestión pedagógica. Para así llevar al éxito a sus organizaciones o instituciones.

8. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación corresponde al diseño no experimental transversal correlacional, se ha realizado la medición de las variables liderazgo y gestión educativa. La investigación es descriptiva, pues describe la situación predominante, en el instante de llevarse a cabo el estudio y es transversal, pues los datos obtenidos se realizaron en un solo momento al haberse realizado la medición de las variables de estudio liderazgo y gestión educativa. Además es correlacional porque explica la relación o grado de asociación que existe entre la variable liderazgo y gestión educativa.

La población que comprende nuestro estudio es de 19 directores del nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote. También en una muestra, a la que denominaremos población – muestra, por ser pequeña. Se empleó la Muestra no probabilística, .Para elaborar la presente investigación se empleó la técnica de investigación, la encuesta. Se usó como instrumento de recolección de datos el cuestionario. El cuestionario usado ha sido elaborado y aplicado a 19 directores pertenecientes al distrito de Nuevo Chimbote, este instrumento ha sido elaborado para la primera variable liderazgo, la cual consta de 26 ítems, desarrollado en un lapso de 15 a 30 minutos como máximo, en forma individual, cuyo objetivo era identificar el nivel de liderazgo. El cuestionario sobre liderazgo, indaga recolectar información sobre las 3 dimensiones: Habilidades en resolución de problemas, la cual consta de 8 ítems, la dimensión habilidades prospectivas que consta de 8 ítems y por último las habilidades de comunicación que consta de 10 ítems. Además se le aplicó el cuestionario para recolectar información a la segunda variable sobre gestión educativa, aplicado a los 19 directores, del distrito de Nuevo Chimbote, la cual consta de 32 ítems en un lapso de 15 a 30 minutos como máximo, en forma individual, cuyo objetivo era identificar el nivel de gestión educativa .El cuestionario sobre gestión pedagógica, indaga recolectar información sobre las 3 dimensiones: Gestión administrativa que consta de 6 ítems, la dimensión gestión administrativa, la cual consta de 16 ítems y por último la dimensión gestión pedagógica, la cual consta de 10 ítems

En nuestro estudio, para la validez y la confiabilidad de nuestro instrumento se empleó; la prueba piloto y la opinión de expertos; a través de un cuadro de validación de la encuesta para cada variable.

Para su validez se aplicó la prueba piloto o técnica de ensayo, se usó como instrumento el cuestionario aplicándoseles a 10 directores de otra jurisdicción, ambos cuestionarios sobre liderazgo y gestión educativa, en un lapso de 15 a 30 minutos cada uno.

Técnica de Opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, se aplicó a un magíster en docencia y gestión educativa y un doctorado en administración en docencia universitaria para validar la encuesta – cuestionario. Para darle confiabilidad al instrumento, que constituye el cuestionario N°1, se aplicó el método Crombach, en la que se obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.99, para la variable liderazgo, lo cual indica que el instrumento es excelente. Y para darle confiabilidad al instrumento, que constituye el cuestionario N°2, se aplicó el método Crombach, en la que se obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.81, para la variable gestión educativa, lo cual indica que el instrumento es bueno.

Se empleó la estadística descriptiva, para la presentación de los resultados en cuadros de distribución de frecuencias diversas con sus correspondientes gráficos y análisis de igual forma la estadística inferencial, para la prueba de contrastación de la hipótesis, consistente en el Coeficiente de Correlación de Pearson,

9. RESULTADOS

El objetivo general de la investigación fue establecer la correlación entre la variable liderazgo y la gestión educativa; la cual arrojó $r_{xy} = 0,717$, el mismo que expresa una correlación significativa, indicando que ha mayor liderazgo, se mejora la gestión educativa.

10. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue establecer la correlación entre la variable liderazgo y la gestión educativa; la cual arrojó , el mismo que expresa una correlación significativa, indicando que ha mayor liderazgo, se mejora la gestión educativa.

Esta relación es fundamentada por Lussier y Achua(2002), quienes indican que el liderazgo es el proceso por el cual las personas influyen sobre sus seguidores, para el caso en las instituciones educativas donde laboran profesionales de la educación y le permiten alcanzar sus objetivos trazados; en la misma línea es importante el aporte de Shermer (2003), y Newstrom (2007), lo mismo lo indican Koontz, Weichrich (2007), hay que mencionar también que Bolivar (2010) precisa que el caso educativo liderazgo marca las pautas para lograr en la gestión que puedan realizar los directores pues ello depende de la calidad de los aprendizajes que se logren en las instituciones educativas.

11. CONCLUSIONES.

Se determinó que a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables liderazgo y la gestión educativa es , el mismo que expresa que la relación es muy fuerte y positiva, es decir este resultado manifiesta que ha mayor incremento del liderazgo, entonces hay una mejora de la gestión educativa.

12. REFERENCIAS.

- Carrasco S. (2,009). *Gestion de calidad y formacion profesional*. Peru: San Marcos E.I.R.L.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodologia de la Investigación*.(6.a ed.). Mexico: Mc GRAW-HILL/.
- Koontz H. y Weihrich (2007). *Elementos de Administración un enfoque internacional*.(7.a ed.) México. Mc Graw-Hill/interamerican.
- Lussier R. y Achua C.(2002). *Liderazgo*. Mexico: Internacional Thompson Learning
- MINEDU. (2015). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Peru.
- Newstrom J.(2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: Mc Gran Hill.
- Shermer J. (2003). *Administración*. Mexico: Limusa Wiley S. A. de C. V.
- Solis García S. (2010). *Influencia del liderazgo en la gestión escolar*.(Tesis de maestría , Escuela Superior de Comercio y A dministración Unidad Santo Tomas. Mexico.
- Thieme Cl.(2005). *Liderazgo y eficiencia en la gestión escolar*. chile.(Umiversidad Autónoma de Barcelona.España)