



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Estilo de liderazgo de los directores y calidad de la gestión administrativa en instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Elizabeth Altemira Zelada Dávila (ORCID: 0000-0003-4645-3868)

ASESOR:

Dr. Luis Montenegro Camacho. (ORCID: 0000-0002-6260-9960)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Chiclayo -Perú

2019

DEDICATORIA

A mis hijas, nietos y abuelos, quienes siempre están a mi lado y han hecho posible mis logros anhelados.

A mis amigos y hermanos, que con su ejemplo formaron en mí, el espíritu de entrega y de servicio, para contribuir a mejorar la educación de la juventud.

Elizabeth

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro infinito agradecimiento y muy especial a:

La **Universidad César Vallejo**, que con su misión orientadora al mejoramiento de la calidad educativa ha hecho posible nuestra labor profesional.

Los **profesores del Post grado**, de la maestría en Gestión Pública, por haber contribuido académicamente en el logro satisfactorio de nuestras expectativas profesionales.

A nuestro asesor **Dr. Luis Montenegro Camacho**, por su orientación esmerada y dedicada para realizar con éxito el presente trabajo, brindándonos en todo momento su apoyo profesional.

PÁGINA DEL JURADO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

*Estilo de liderazgo de directores y calidad de la gestión Administrativa
en instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona
Urbana, Bagua Grande - 2018.*

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Elizabeth Artemira Zalada Dávila

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por Unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, *23* de *Abril* de 20*19*

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: *Dr. Victor Augusto Gonzalez Soto*

SECRETARIO: *Dra. Jacqueline Margot Saldaña Hella*

VOCAL: *Dr. Luis Montenegro Carrasco*

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Elizabeth Altemira Zelada Dávila, egresado (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado () Maestra en gestión pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N°33676918.....

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor (a) de la tesis titulada: Estilo de liderazgo de los directores y calidad de la gestión administrativa en instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande, 2018.

La misma que presento para optar el grado de: Maestra en gestión pública.

La tesis presentada es auténtica siguiendo un adecuado proceso de investigación para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.

La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo 10 de diciembre del 2019



Elizabeth Altemira Zelada Dávila

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	01
II.MÉTODO	14
2.1. Diseño de la investigación	14
2.2. Variables, operacionalización	14
2.3. Población y muestra	16
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
2.5. Procedimientos para garantizar aspectos éticos	18
2.6. Plan de procesamiento y análisis de datos	19
III. RESULTADOS	20
3.1. Descripción de los resultados	20
IV. DISCUSIÓN	29
V.CONCLUSIONES	32
VI.RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	37
Autorización de publicación de tesis	41
Acta de originalidad de tesis	42
Reporte de Turnitin	43
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01 Dimensión liberal.....	20
Tabla 02 Dimensión autoritario.....	21
Tabla 03 Dimensión democrático.....	21
Tabla 04 Nivel de la variable liderazgo del director.....	22
Tabla 05 Estadísticos.....	22
Tabla 06 Dimensión planeación.....	23
Tabla 07 Dimensión organización.....	24
Tabla 08 Dimensión dirección.....	25
Tabla 09 Dimensión control.....	26
Tabla 10 Nivel de la variable gestión administrativa.....	27
Tabla 11 Estadísticos.....	27
Tabla 12 Correlaciones.....	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01 Dimensión liberal.....	20
Figura 02 Dimensión autoritario.....	21
Figura 03 Dimensión democrático.....	21
Figura 04 Nivel de la variable liderazgo del director.....	22
Figura 05 Estadísticos.....	22
Figura 06 Dimensión planeación.....	23
Figura 07 Dimensión organización.....	24
Figura 08 Dimensión dirección.....	25
Figura 09 Dimensión control.....	26
Figura 10 Nivel de la variable gestión administrativa.....	27

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Estilo de liderazgo de los directores y calidad de la gestión administrativa en instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua Grande, 2018”, tiene como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo de los directores con la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana de Bagua Grande-2018.

La método empleado en la investigación fue descriptivo - correlacional con una muestra de 10 directores de instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana de la ciudad de Bagua Grande; la técnica utilizada para la primer variable fue las encuesta y el instrumento aplicado el Test de liderazgo; y para la segunda variable también se utilizó como técnica la encuesta y un cuestionario para la gestión administrativa; para el procedimiento estadístico se utilizó la prueba Pearson para determinar el coeficiente de correlación entre las variables de estudio.

Por ello la conclusión principal indica que existe relación perfecta entre el liderazgo y la calidad de gestión con un índice de correlación de según Pearson. Es así que los resultados indican que la autoestima influye significativamente en el clima institucional y viceversa.

Palabras claves: Liderazgo, calidad de gestión, docentes, coeficiente de correlación.

ABSTRACT

The present research work entitled: "Leadership style of the directors and quality of administrative management in public educational institutions of the primary level of the urban area of Bagua Grande district, 2018", has as its general objective to determine the relationship between leadership of the directors with the quality of the administrative management in the public educational institutions of the primary level of the urban area of Bagua Grande-2018. The method used in the investigation was descriptive - correlational with a sample of 10 directors of public educational institutions of the primary level of the urban area of the city of Bagua Grande; the technique used for the first variable was the survey and the applied instrument the Leadership Test; and for the second variable, the survey and a questionnaire for administrative management were also used as a technique; for the statistical procedure, the Pearson test was used to determine the correlation coefficient between the study variables. Therefore, the main conclusion indicates that there is a perfect relationship between leadership and management quality with a correlation index according to Pearson. Thus, the results indicate that self-esteem significantly influences the institutional climate and vice versa.

Keywords: Leadership, management quality, teachers, correlation coefficient

I. INTRODUCCIÓN

La educación sigue siendo un punto de agenda emergente para la comunidad internacional, no obstante ya se viene implantando políticas desde 1997 las mismas que apuntan a mejorar los sistemas educativos, siendo una de las prioridades el acceso a la educación y disminuir el analfabetismo (Objetivo del Milenio).

Haciendo una ligera evolución histórica hacemos referencia al pensamiento de Platón quien tenía una concepción idealista del estado basado en el bien común. En la actualidad la gestión es considerada como un engranaje de procesos cíclicos de la administración los cuales conllevan al logro de objetivos bajo la dirección de líder. Tenemos como máximos Representantes a Taylor y Fayol que son los pioneros en la administración y con el devenir del tiempo hoy hablamos de gestión en todos los ámbitos.

México ha planificado nuevas reformas educativas que buscan mejorar las condiciones de los maestros, de los estudiantes, poniendo en marcha el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB), donde se hace referencia que una nación constantemente debe preparar a sus ciudadanos de un acontecimiento como es la globalización, siendo la calidad en todos los procesos el resultados de la aplicación de dichas políticas.

Cabe precisar que en el Perú, a pesar de los denodados esfuerzos que se vienen implementando en el Ministerio de Educación y a través de sus lineamientos educativos como son los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional, el objetivo cuatro plantea instituciones que garanticen una gestión eficiente y eficaz donde se promueva el empoderamiento de la población.

Amismismo la descentralización juega un rol protagónico en este sistema. Siendo así, las acciones que e han venido desarrollando entre estos dos últimos años tiene que ver con la formación continua que se ha brindado a los directores para mejorar sus capacidades directivas, también se han ido creando las redes educativas, que por un lado viene dando buenos resultados, sin embargo aún el ministerio no se establece un cargo para el director de dichas redes, siendo

un tema pendiente en la ley de la Reforma magisterial. Por otro lado la inversión en nuestro sector educativo se viene dando de manera significativa ya que las cifras de los dos últimos periodos entre 2015 y 2016 han aumentado, priorizando el nivel inicial (19%), básica (12%) y alternativa (2%). Quedando un vacío con respecto a la educación básica en el nivel primaria. (Consejo Nacional de Educación, 2018)

El marco del buen desempeño directivo de nuestro país toma como referente al modelo educativo de México, donde se toma en cuenta a la gestión en el ámbito educativo. Sus políticas educativas son claras en los aspectos educativos en relación a la transformación de la gestión escolar.

Ha pasado aproximadamente un siglo y a pesar de que las organizaciones han ido cambiando de manera gradual aun la escuela mantiene cambios obsoletos, evidenciándose el descuido desde el nivel central, la falta de políticas claras acorde a las diferentes realidades educativas, proyectos innovadores que busquen la transformación de estos espacios de inter aprendizaje, a mi forma de parecer la escuela debería ser el espacio donde al estudiante le encante estar, donde encuentre comodidad, confort y extrañe este espacio los fines de semana, de tal manera que los días lunes este desesperado por llegar a ella, porque es su lugar favorito donde desea estar y no abandonar porque se siente muy bien allí ,sin embargo nuestra actual realidad es otra. Si analizamos uno de los problemas que vienen enfrentando nuestros estudiantes con respecto a las evaluaciones internacionales reflejan que nos estamos descuidando en este aspecto y que la responsabilidad del aprendizaje de los estudiantes no debe recaer solo en el docente, la escuela ,sino que a nivel de responsabilidades del padre de familia falta compromiso en aspectos de valores, atención a sus hijos, orientar su tiempo libre, mejorar su ambiente de estudio, acompañarlos y supervisar sus horas de estudio y realización de tareas educativas.

Hoy las escuelas demandan directivos y docentes capacitados de manera que cada uno cumpla sus funciones con respecto al primero de gestionar, dándole funcionalidad a los documentos de gestión, desarrollara estilos de gestión horizontal , adecuado manejo de conflictos ,trabajar conjunto con los aliados estratégicos y sobre todo empoderando a los padres de familia la responsabilidad de su presencia en la educación de los hijos.

Asimismo el docente actual tiene gran responsabilidad de conducir al estudiante y llevarlo de la mano hasta desarrollar en el las competencias esperadas.

Sin embargo el equipo de la UDECE/MED (2000) manifiesta que la problemática de gestión en las instituciones educativas rurales se pueden graficar como relaciones asimétricas entre los actores educativos, y los procesos que se desarrollan, la infraestructura educativa y la tecnología que utilizan”.(p. 4)

Muestro mi conformidad con lo propuesto por Camacho, Cortegana, Cruzado y Rojas en el sentido de que la falta de liderazgo de los directivos es uno de los factores de retraso en las instituciones educativas especialmente en las rurales, donde todavía hay una mentalidad de miedo al cambio, una escasa formación como administrador y manejo de relaciones humanas, bajo involucramiento docente y la poca capacidad para entusiasmar al personal constituyen el punto clave para determinar la calidad del servicio educativo.(Camacho, Cortegana, Cruzado y Rojas, 2007).por lo tanto mi experiencia como docente me permite afirmar que esta realidad es notable en la provincia de Santa Cruz.

Los directores son autoritarios, poco comunicativos, no trabajan en equipo, no involucran a estudiantes, docentes y padres de familia, muestran pesimismo, falta de coherencia y transparencia permitiendo que la gestión se vuelva estática. algunos directores se muestran apáticos para participar en eventos de capacitación promovidos por las instancias educativas ,denotándose un nivel bajo en aspectos institucionales, administrativos, pedagógicos y comunitarios, escasa participación en las evaluaciones ECE, ferias de la ciencia la tecnología e innovación, olimpiadas escolares, juegos florales y diferentes concursos educativos a nivel local, regional y nacional. Solo se han dedicado a ser administradores de recursos económicos, dinero que ha motivado conflictos e intereses por ocupar el cargo con el fin de beneficiarse económicamente, están sentados de manera pesimista y solo se quejan del sistema educativo, enraizados a un SUTEP que solo ve donde hay errores y se queja de los representantes de la UGEL, pero hasta la fecha no presenta propuestas de solución a las diferentes Problemas de gestión educativa que presenta nuestra provincia. Reformar las instituciones educativas implica

transformar la gestión que desarrollan los directivos y el rol del directivo debe estar centrado en la mejora de la calidad de la educación, ya que de ello depende el verdadero cambio.

Se obtiene referencias del tema de estudio en el Nivel Internacional:

A continuación se presentan estudios que se relacionan al tema en investigación: la tesis doctoral realizada en la ciudad de España donde aplicó un modelo en dos instituciones del Noroeste de México se determinó una marcada aceptación de muy buena por parte de los colaboradores lo referente al comportamiento organizacional y la comunicación lo que permitió establecer lineamientos y políticas sobre toma de decisiones, innovación total, ejercicio de liderazgo y la efectividad en la comunicación. Otro aspecto resaltante fue la comunicación/Interpersonal, siendo percibida en su mayoría por los trabajadores de muy buena, resaltando que las máximas autoridades ejercen la empatía, aceptación de normas y el trabajo en equipo. En tal sentido esta investigación resulta valiosa al considerar al liderazgo en el factor de comunicación y comportamiento organizacional a nivel dirección ya que para tener un desarrollo organizacional depende del buen ejercicio de un liderazgo directivo. (Fuente, 2012)

Heijke, Meng, Ramaekers (2003). Concluye: las interacciones que se han desarrollado docentes – alumnos,- pares de familia y directivos son una condición elemental para que se pueda establecer e aprendizaje y si poder dar solución a los problemas que puedan suscitar, en ese sentido estas relaciones propician un buen liderazgo y trabajo en equipo de la comunidad educativa.

Por su parte Martínez (2002) concluyendo que para que una institución sea eficaz, los ejecutivos tienen claro el manejo de conflictos, ya que en sus devenir se van a presentar situaciones problemitas y la forma positiva como se atiende.

La intención del autor es gestionar conflictos basado en la colaboración, para esto se debe atender las dos partes del conflicto, permitiendo buscar como resultado un beneficio mutuo. Predominando los estilos de liderazgo efectivo y flexible me parece muy interesante la idea de

saber manejar las situaciones negativas y de conflicto de manera asertiva, el no solo ver al problemas sino enfocar lo positivo de esta situación, creo por conveniente que una buena gestión directiva y manejo de conflictos con un liderazgo efectivo y flexible es importante como una competencia del liderazgo directivo.

Zaragoza, los autores Donatello y Betuna, (2012), enfatizaron la importancia de ejercer el liderazgo del centro de carácter pedagógico, consideran a la gestión como una habilidad que se debe realizar con el máximo nivel de eficiencia, comprendiendo el grado de conocimiento de quienes integran la comunidad educativa, con el fin último de lograr una mejor calidad. Donatello nos plantea la importancia de la formación del director con liderazgo pedagógico, la habilidad para gestionar con eficiencia, conocimiento de la comunidad educativa, situación que no se está haciendo en nuestra provincia de Santacruz.

Rentería Ramírez, Víctor y Quintero, Néstor (2009) sin embargo estoy segura que juega un papel muy trascendente el buen liderazgo directivo porque detrás de una destacada institución educativa debe haber un buen director que gestione, lidere, organice y promueva la ejecución de diferentes proyectos educativos.

A nivel nacional en el trabajo de investigación “Buenas prácticas de gestión escolar de educación básica y por su calidad” los autores Loera et al, (2005) proponen un modelo emergente de prácticas asociadas al éxito académico el cual incluye al director con liderazgo como uno de los 16 factores de la gestión escolar. La presente investigación guarda relación con mi trabajo de investigación ya que hace mención al liderazgo directivo como un factor de la gestión escolar

En el trabajo de investigación “Modelo para la enseñanza de las competencias del liderazgo” Martell (2007) propone un modelo basado en las 25 competencias de Cardona y García - Lombardía donde hace referencia a la importancia del liderazgo. Este trabajo guarda relación

con el modelo de liderazgo directivo por competencias que pretendo proponer para mejorar la gestión educativa en la provincia de Santa cruz de Cajamarca.

Analizando Calle, Cleto (2008) se concluye que: Los directores deben tener rasgos de liderazgo transformacional en relación a sus objetivos y metas coherentes. Me parece muy interesante su aporte ya que el liderazgo transformacional con objetivos claros y coherentes son necesarios para una buena gestión institucional y una verdadera transformación de la institución educativa.

Las teorías relacionadas al Tema de liderazgo directivo por competencias nos permite formularnos la pregunta: ¿Qué es el liderazgo directivo? ¿Qué es una competencia? Gunter (2003) menciona al liderazgo educativo como plural, dinámico, en constante emergencia y desarrollo, el cual lo considero importante, porque creo que el liderazgo directivo debe ser innovador más no rutinario, en cortas palabras diría dime que logros trascendentes, has obtenido en tu institución educativa y te diré que tipo de director líder eres.

Gimeno y colaboradores (1997) mencionan a la formación del liderazgo directivo ya que constituye el problema de la dirección escolar, sin embargo es Posner (2000) quien menciona al liderazgo como una competencia para la gestión educativa. y Escamila (2008) menciona al liderazgo como una necesidad para la formación de directores líderes en las escuelas Mexicanas, competencia que creo debería tenerse muy presente en las instituciones educativas peruanas. Podríamos considerar el liderazgo como la capacidad que se tiene para influenciar en los demás a fin de cambios de manera voluntaria lo actitudinal, comportamientos, habilidades en función a metas, objetivos, retos, proyectos. Para ello la persona que ejerce el liderazgo debe tener cualidades y desarrollar competencias, para que un director llegue a ser líder tiene que involucrar ,integrar valores, normas, conocimiento y manejo de leyes, no debe trabajar solo sino en equipo, integrar e integrarse al grupo.

El liderazgo debe ser ejercido por quienes, independientemente del cargo o función que cumplan u ocupen, sean capaces de motivar, dirigir, tener actitud de cambio y ser coherentes. El ejercicio del liderazgo es contextual, por ello es importante que los líderes comprendan y valoren la cultura en la que trabajan, es necesario precisar también que el liderazgo está relacionado al aspecto político, donde el líder tiene que consensuar, mediar entre diferentes grupos, tener en cuenta diferentes puntos de vista con la finalidad de que sus proyectos y metas sean alcanzables. Gestionar es saber sacarle provecho a lo que ya se tiene o se desea disponer de manera correcta, sin caer en actos de corrupción y liderar es ir más lejos, implica crear, colaborar, buscar la satisfacción del equipo o grupo, es innovar, ser creativo y mejorar continuamente.

Para Delgado (1996) el ejercicio del liderazgo en una organización es una forma de estrategia donde los objetivos, misión, valores convergen en una sola dirección, pues estimula , reorienta la energía por hacer un trabajo compartido todo esto como parte de sus cultura. Se citan a tipos de liderazgo los mismos que guardan estrecha relación con mi línea de investigación:

Álvarez (1996) Por su parte refiere que para que exista el liderazgo debe de haber correspondencia y compromiso del ejercicio de los valores entre el director y los docentes a fin de buscar el bienestar de cada uno de ellos, satisfaciendo los interés y necesidades y muy especial de los estudiantes. De esa manera se motiva a los seguidores a seguir mejorando, creándose un círculo vicioso entre líder y seguidores.

Sin embargo Bass (1988), señala que el ejercicio del liderazgo de tipo transformacional motiva a todo el personal en una institución educativa a dar lo mejor de sí mismos, sin esperar de que muchas veces le estén diciendo lo que se tiene que hacer, hacer sus funciones muy bien, ese es el mejor momento para influir en los seguidores solo con el ejemplo que transmite el líder.

En la actualidad vemos como el ministerio de educación ha insertado como parte de sus programas convertir al director en un gestor o líder pedagógico dentro de las instituciones

educativas, es así que desde el 2016 ya se vienen desarrollando la segunda especialidad con único propósito de mejorar los estilos de gestión que apunte a transformar las instituciones y conlleve a todo su equipo a mejorar sus desempeños (MINEDU 2008).

Valoro las aportaciones de Legendre (1993) nos aporta con dos ideas principales la didáctica y la pedagogía, sobre dos ciencias se base nuestro que hacer pedagógico, y con la experiencia es donde podemos diagnosticar problemas y solucionarlos. Según mi experiencia docente muestro mi conformidad con el autor en el sentido de que es una habilidad adquirida y fortalecida con la experiencia directiva, docente, sin embargo debemos desarrollar competencias para mejorar la detección y solución de problemas.

Le Boterf (1995) la transferencia, integración y movilización de lo cognitivo, actitudes y habilidades aprendidas para resolver una situación dada es lo que se denomina competencia. Asimismo para De Ketele (1996), resolver tareas complejas se logra a través de las competencias, es así que el rol que hoy tienen los directivos es desafiante y que tiene que desarrollar estas competencias directivas para ejercer su labor con idoneidad. Muy interesante el aporte de (Beckers 2002) donde manifiesta que la competencia es la capacidad que permite al sujeto movilizar, de manera integrada, sus recursos internos (saberes, saber-hacer y actitudes) y externos, a fin de resolver eficazmente una familia de tareas complejas para él.

A mi me gusta de entender una competencia debe de movilizar diversos recursos al servicio de una acción con finalidad precisa. Podemos entonces considerar al liderazgo como una mega competencia que comprende y abarca otras competencias más operativas, características de la práctica profesional, o específicas. Al respecto se estructuró un seminario con respecto a Dirección estratégica donde se enfatiza que una adecuada comunicación interpersonal, trabajo de equipos y el desarrollo de la creatividad son el eje principal del liderazgo (CATEDRA UNESCO).

Alvares (1988:23), relaciona los procesos de gestión con la calidad y que, para lograr este fin máximo se debe trabajar con esmero y dedicación apuntando siempre a la mejora continua teniendo como máximo exponente Edward Deming quien ha desarrollado toda una metodología en cuatro aspectos: planificar, hacer, verificar, actuar (PHVA). Mediante este ciclo se busca que toda dirección para este caso educativa desarrolle las funciones básicas de la administración que son la de planificar, organizar, dirigir controlar utilizando al máximo los recursos físicos, humanos y financieros (Koonts et; al 1983, Chiavenato 1999, Amarate 2000).

Teniendo en cuenta de ciclo de Deming y sus momentos propongo un modelo de liderazgo directivo por competencias a desarrollar en nuestra provincia de Santacruz. Según propuesta del Minedu la fase de planificar implica que el director está en las condiciones de decidir qué hacer convierten a la institución educativa en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo a la misión y visión del Proyecto Educativo Institucional, teniendo en cuenta la planificación estratégica, táctica y operativa. Debemos de tener en cuenta los 14 puntos de mejoramiento gerencial de Eduard Deming que propongo se tomen en cuenta para realizar mejoras en la gestión educativa de la provincia de Santacruz.

Otro aporte significativo lo tenemos con la teoría de Maslow, quien nos propone una pirámide de necesidades, donde se expresaran las motivaciones de acuerdo a cada eslabón y que estará en función de necesidades secundarias, necesidad de trascendencia, autorrealización, estima y social, además necesidades primarias.

También tenemos a Douglas Mc McGregor, quien nos propone la teoría X y Y. En la teoría X La persona se motiva para trabajar en razón a la parte económica. Este tipo de hombre continúan administrando y trabajando en las diferentes instancias del estado peruano, a mi manera de entender allí está la raíz de nuestro bajo índice de emprendimiento y desarrollo, no existe un compromiso ni identidad con el trabajo, institución, región y país. Encontramos en cada institución, y oficina de atención al público usuario, a personas perezosas, irresponsables,

buscadoras de su propio beneficio, inmersas en actos de corrupción, motivadas exclusivamente por tener más y más el dinero no importándoles el medio porque solo buscan su beneficio.

Mi experiencia docente me permite afirmar que nuestro entorno no es ajeno a esta realidad donde directores están a cargo de Instituciones educativas solo para buscar objetivos económicos mas no realizan una adecuada administración de la educación. Sin embargo para Taylor el hombre del tipo X se divide en ejecutores y programadores, donde los ejecutores según el autor son estúpidos y solo les interesa el dinero mientras que los programadores son personas inteligentes y muy motivadas y son los que deben dirigir y controlar a los ejecutores.

F.W. Taylor (1905) Analizando el aporte de Taylor propongo que estos programadores no deben ser solo inteligentes y estar motivados sino que deben desarrollar competencias de buen liderazgo y deben preocuparse por cambiar el actuar del ejecutor, capacitándolos, motivándolos, orientándolos hacia la mejora de su performance.

La teoría Y de la dirección: Es una alternativa al estilo de dirección conservador, aquí se plantea al hombre con un alto grado de optimismo, tiene en cuenta a la corriente humanista, está conformado por personas naturalmente proactivas, que tienen objetivos, existe un disfrute por el trabajo realizado, de lo que hacen, se sienten satisfechas , son independientes , no están esperando que le digan lo que tienen que hacer, son muy responsables , lo que en sus mayoría los conlleva a la autorrealización.

De este modo, los directores líderes deben ser de confianza, deben informar oportunamente a los docentes, personal administrativo, permitiendo el trabajo colaborativo y teniendo en cuenta sus sugerencias para luego buscar el éxito de los objetivos institucionales. Muestro mi total acuerdo con lo propuesto por el autor donde enfatiza que el estilo de dirección debe ser participativo y democrático.

Aportes de Chiavenato (1988,114) en relación al liderazgo donde menciona a la descentralización y delegación del trabajo me parece interesante. Sin embargo creo que un director de Institución educativa con características de hombre X con administración tradicional puede convertirse en un hombre Y con liderazgo directivo por competencias. Bass tiene en cuenta a la propuesta de Maslow y la denomina hace referencia a esta propuesta cuando denomina “theory of eupsychian mangement” donde hace referencia al nivel de necesidad y al estilo de necesidad del líder, donde ubica a los diferentes tipos de líderes (X,Y,Z)”, siendo los últimos los que trascienden pues alcanzan un máximo nivel de liderazgo.

El modelo de reingeniería Hammer y Champy (1994) apunta a redefinir y conceptualizar los procesos que se dan en una organización. En la actualidad se necesita de cambios cualitativos radicales para obtener logros significativos en la administración y gestión de la educación, es inconcebible como directivos cometen actos de corrupción y siguen administrando sus Instituciones, olvidándose de sus principios y formación docente, pensando solo en el aspecto económico para luego terminar devaluándose a futuro. Otro modelo de las competencias emocionales que comprende el manejo de las emociones, hacia uno mismo y hacia los demás (Boyatzis et al. 2000).

Por consiguiente el problema quedó formulado en los siguientes términos:

¿En qué medida el estilo de liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito Bagua Grande - Utcubamba, 2018?

Justificación.

Por brindar una propuesta para solucionar el problema formulado referido a mejora de la calidad, en donde el docente es el responsable de liderar el aprendizaje, hacia el logro de una

visión de mediano y largo plazo; asimismo, como líder cobra mucha preponderancia en la era del conocimiento, haciendo que las instituciones educativas se conviertan en organizaciones que aprenden, permitiéndoles innovarse permanentemente. De esta manera, urge la necesidad de conocer el estilo de liderazgo, ya que muchos de ellos son más eficaces que otros.

El presente estudio de investigación constituye un aporte ya que el diseño que permite al docente caracterizarse por su capacidad académica, de entusiasmar, transmitir confianza y respeto, además de dar y aceptar retroalimentación como parte del proceso de aprendizaje a la innovación.

Hipótesis

Alternativa:

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo de los directores y la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana de Bagua Grande-2018.

Nula:

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo de los directores y la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana de Bagua Grande-2018.

Objetivos

General

Determinar la relación del liderazgo de los directores con la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana de Bagua Grande-2018.

Específicos:

OE1

- Determinar el nivel de liderazgo de los directores en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana de Bagua Grande, 2018

OE2

- Determinar la existencia de la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito Bagua Grande, 2018

OE3

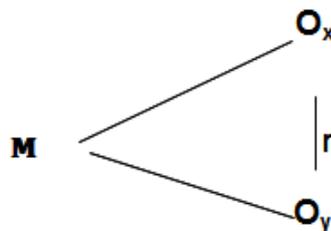
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo de los directores y calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana de Bagua Grande - 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación.

El estudio es una investigación correlacional, trabajo en el que, se evalúa dos dimensiones para posteriormente determinar numéricamente su nivel de correspondencia entre ellas, (Mejía, 2017) el diseño no experimental – transversal, el esquema:

En el presente estudio se utilizó el diseño correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

- M** : Representa la muestra de estudio.
- O_x** : Observación a la variable liderazgo de directores.
- O_y** : Observación a la variable gestión administrativa.
- r** : Índice de correlación entre las variables .

2.2. Variables:

Variable 1: Liderazgo. Correspondencia y compromiso del ejercicio de los valores entre el director y los docentes a fin de buscar el bienestar de cada uno de ellos, satisfaciendo los interés y necesidades y muy especial de los estudiantes. De esa manera se motiva a los seguidores a seguir mejorando, creándose un círculo vicioso entre líder y seguidores.

Variable 2: Calidad de gestión administrativa. Es el responsable del desarrollo de los objetivos académicos (y administrativos relacionales) de formación, los arreglos del plan de trabajo anual y la implementación de la supervisión, modelo de orientación estratégica

Operacionalización de la variable: Liderazgo del director.

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTO
Liderazgo del director	Correspondencia y compromiso del ejercicio de los valores entre el director y los docentes a fin de buscar el bienestar de cada uno de ellos, satisfaciendo los interés y necesidades y muy especial de los estudiantes. De esa manera se motiva a los seguidores a seguir mejorando, creándose un círculo vicioso entre líder y seguidores.	Liberal	Aislado Pasivo Confiado Conformista Libertad	Siempre=5 Casi siempre=4 A veces=3 Casi Nunca=2	Encuesta
		Autoritario	Arbitrario Soberbio Resentido Desconfiado Dictador	Nunca=1 Siempre=5 Casi siempre=4 A veces=3 Casi Nunca=2	Encuesta
		Democrático	Justo Equitativo Amistoso Solidario Flexible	Nunca=1 Siempre=5 Casi siempre=4 A veces=3 Casi Nunca=2 Nunca=1	Encuesta

Operacionalización de la variable: **Gestión administrativa.**

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	CATEGORÍA	INSTRUMENTO
Gestión administrativa	Es el responsable del desarrollo de los objetivos académicos (y administrativos relacionales) de formación, los arreglos del plan de trabajo anual y la implementación de la supervisión, modelo de orientación estratégica	Planeación	Bajo	Encuesta
		Organización	Medio	Encuesta
		Dirección	Alto	
		Control		Encuesta

2.3.Población y muestra:

La población está constituida por las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana del distrito Bagua Grande, en el año 2018.

Tabla 01

Instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana del distrito de bagua grande – 2018

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	DIRECTOR/A	NÚMERO DE DOCENTES
I E N° 16211	GAMARRA VÁSQUEZ, José Eleuterio	32
I E N° 16210 “Alejandro Sánchez Arteaga”	RUIZ GONZALES, Domingo	24
I E N° 17079 “Javier Pulgar Vidal” Esperanza Baja	SANDOVAL LOZANO, Jorge Luis	11
I E N° 16218 Gonchillo Bajo	DÍAZ PÉREZ, Adolio	2
I.E.I.P.S.M. ”Alejandro Cussianovich Villarán”	RIMARACHÍN PERALTA, Salomón	7
Santiago Apóstol	PÉREZ GOICOHEA, Benedicto	12
I E N° 16228 San Luis	MENDOZA URIARTE, Luis	17
I E N° 17074 “Pedro Emilio Paulet Mostajo”	HIDALGO ALVÁN, Mirtha Elena	21
I.E. Aplicación “José Santos Chocano”.	JAVE CHICLOTE, Paulino Humberto	6
I E Fe y Alegría N° 38.	MESTANZA RODRÍGUEZ, Marina Isabel	16
TOTAL	10 DIRECTORES	148

Fuente: Archivos de las II. EE. Educación primaria de la zona urbana del distrito Bagua Grande, 2018.

No será necesario obtener muestra pues se trabajará con todas las instituciones mencionadas, por cuanto es una cantidad pequeña.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó lo siguiente:

Técnicas.

a. La encuesta:

Para el recojo de los datos se utilizó la encuesta la misma que obedece a determinar la evaluación de las variables de investigación, en este caso al desempeño laboral y el clima organizacional.

Instrumentos.

Los instrumentos a utilizar son los cuestionarios de desempeño laboral y clima organizacional, que según Valderrama (2013) se hace oportuno indicar que estos instrumentos presentan preguntas de acuerdo a la operacionalización de la variable problema.

Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Validez del instrumento y confiabilidad

Frente a lo descrito anteriormente se hace hincapié que los expertos pueden hacer todas las correcciones y sugerencias posibles en el instrumento con la finalidad de tener la oportunidad de consolidar un excelente instrumento midiendo las coherencias de contenido, redacción, organización y plantear las opciones de mejora con la intención de consolidar un buen instrumento de recojo de datos y sobre todo que tenga la posibilidad de ser utilizado en otros espacios y contextos de las mismas características.

2.5. Procedimiento

Para el cumplimiento de los objetivos de la presente investigación se realizó el siguiente procedimiento:

a) Se plantearon los objetivos generales y específico claros y precisos.

- b) Se buscaron las teorías independientes que ayuden a vislumbrar las variables de estudio, gracias a la revisión bibliográfica.
- c) Se elaboró la matriz de operacionalización de variable que consistió en desintegrar la variable desde las dimensiones, indicadores e ítems.
- d) El instrumento de recojo de información elaborado paso por juicios de expertos para su validez, posteriormente se aplicó un piloto para determinar la confiabilidad del mismo y ser aplicado en las muestra de estudio.
- e) Se interpretó la información utilizando estadística descriptiva.
- f) Producto de los resultados del procesamiento de los datos se inició el planteamiento de la propuesta la misma que tienen por finalidad solucionar la problemática planteada; ello implica diseñar un programa de habilidades blandas para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipal en mención.

2.6. Método de análisis de datos.

Para el procesamiento de la información se realizó en tablas de frecuencias con la finalidad de tener claros los porcentajes de todos los sujetos que fueron parte de la investigación. Esto es oportuno indicar que se utilizó el SPSS.

Se hicieron gráficos a través del estadístico de Microsoft Excel.

2.7.- Aspectos éticos.

En relación a los aspectos éticos, la investigación fue aprobada por el comité institucional de ética de la Universidad, luego de la medición de línea base y la medición final guardará la confidencialidad de los datos.

Se guardó con absoluta reserva los resultados obtenidos, los cuales sirvieron sólo para los fines del presente trabajo de investigación. No se publicaron nombres de los trabajadores involucrados en la investigación; así como no se otorgaron premios, estímulos por brindar información ni se aplicaron sanciones.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados.

En el presente capítulo presentamos y analizamos los resultados obtenidos por medio de encuestas a través del manejo de los datos en cada una de las variables estudiadas de la muestra, se presentan en figuras y tablas demostrativas de respuestas los cuales contienen elementos tales como: dimensiones categoría, frecuencia y porcentajes. Estos presentan los valores calculados sobre la base de porcentajes que indican la forma como respondió la muestra a los planteamientos formulados para detallar los indicadores especificados que determinaron las variables: Liderazgo de los directores y gestión administrativa

OBJETIVO N°01: Determinar el nivel de liderazgo de los directores en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana de Bagua Grande, 2018.

Tabla 01
Dimensión liberal

	f	%
Bajo	30	10.00
Medio	98	65.00
Alto	20	25.00
Total	148	100.00

Fuente: Encuesta a la muestra de estudio

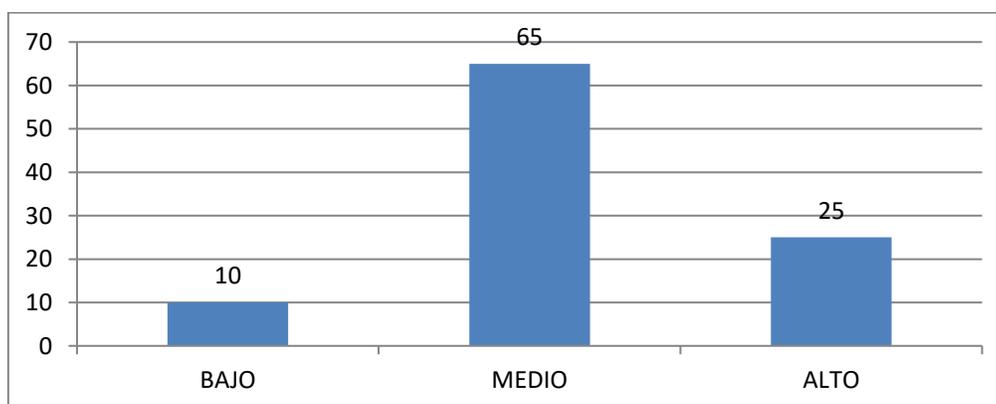


Figura 01: la dimensión liberal de la variables liderazgo de los directores en un nivel bajo tenemos con un 10%, seguido de un nivel medio representado por un 65% y un nivel alto representado por un 25% de docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de bagua grande, 2018.

Tabla 02

Dimensión autoritario

	f	%
Bajo	30	10.00
Medio	98	65.00
Alto	20	25.00
Total	148	100.00

Fuente: Encuesta a la muestra de estudio

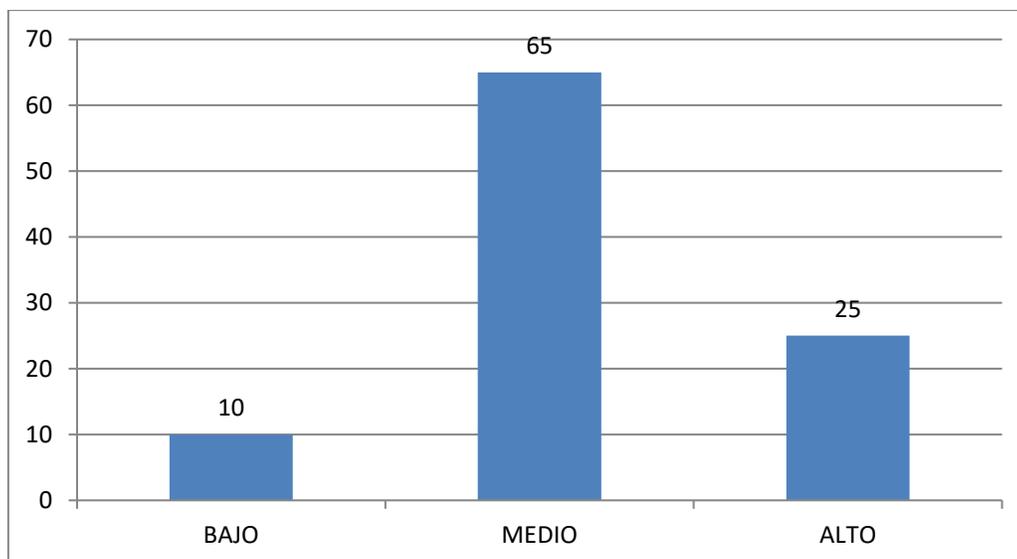


Figura N°02: la dimensión autoritario de la variables liderazgo de los directores en un nivel bajo tenemos con un 10%, seguido de un nivel medio representado por un 65% y un nivel alto representado por un 25% de docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de bagua grande, 2018.

Tabla 03

Dimensión democrático

	f	%
Bajo	45	30.00
Medio	78	58.00
Alto	24	12.00
Total	148	100.00

Fuente: Encuesta a la muestra de estudio

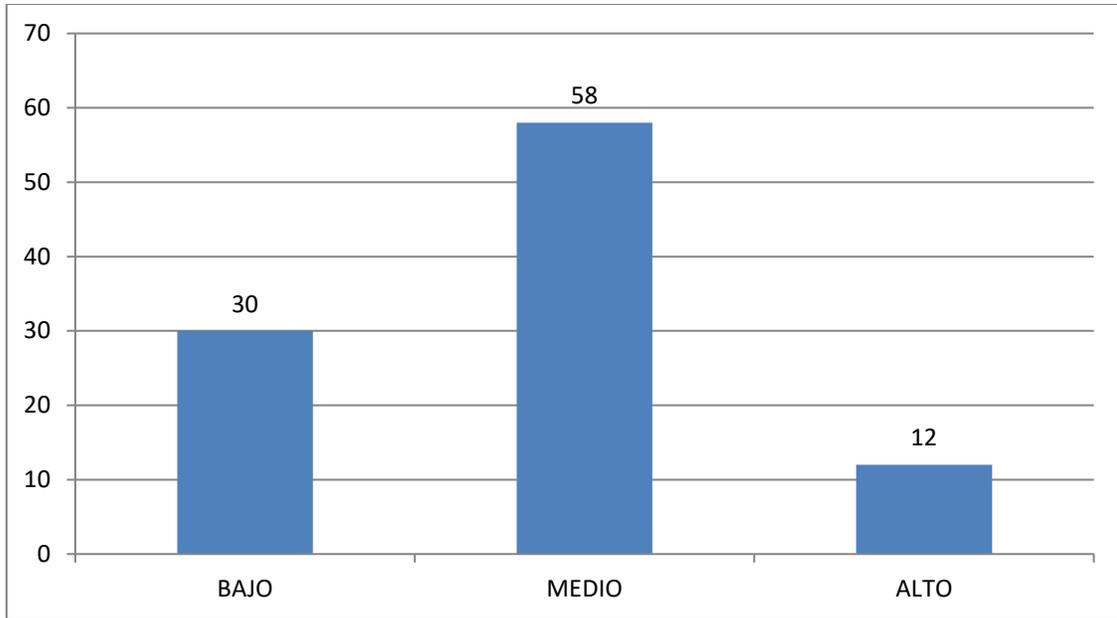


Figura 03: la dimensión dramático de la variables liderazgo de los directores en un nivel bajo tenemos con un 30%, seguido de un nivel medio representado por un 58% y un nivel alto representado por un 12% de docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de bagua grande, 2018.

Tabla 04

Nivel de la variable liderazgo del director

	f	%
Bajo	37	22.00
Medio	87	68.00
Alto	24	10.00
Total	148	100.00

Fuente: Encuesta a la muestra de estudio

Tabla 05

Estadísticos

media	33.5
s	6.48480004
cv	19.3576121

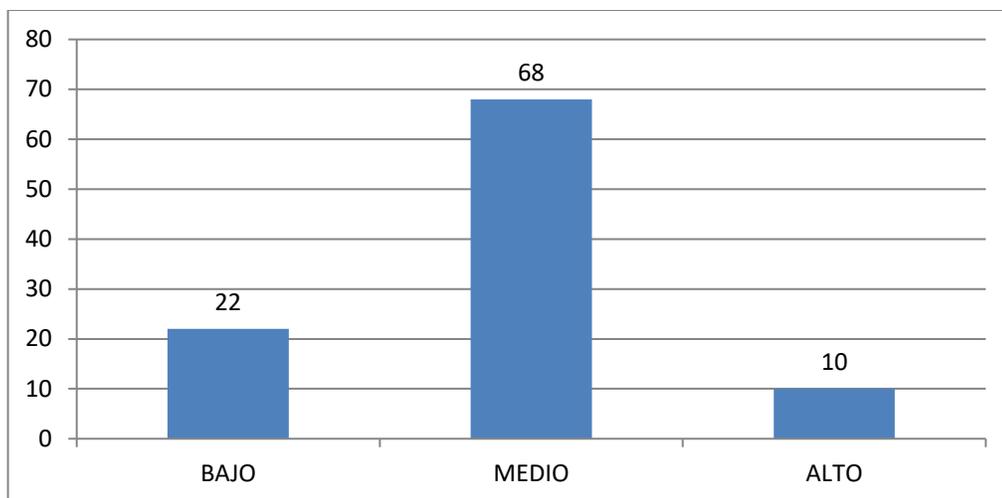


Figura 04: la variables liderazgo de los directores en un nivel bajo tenemos con un 22%, seguido de un nivel medio representado por un 68% y un nivel alto representado por un 10% de docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande, 2018.

Objetivo 02: Determinar la existencia de la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito Bagua Grande, 2018.

Tabla 06
Dimensión planeación

	f	%
Bajo	45	30.00
Medio	78	58.00
Alto	24	12.00
Total	148	100.00

Fuente: Encuesta a la muestra de estudio

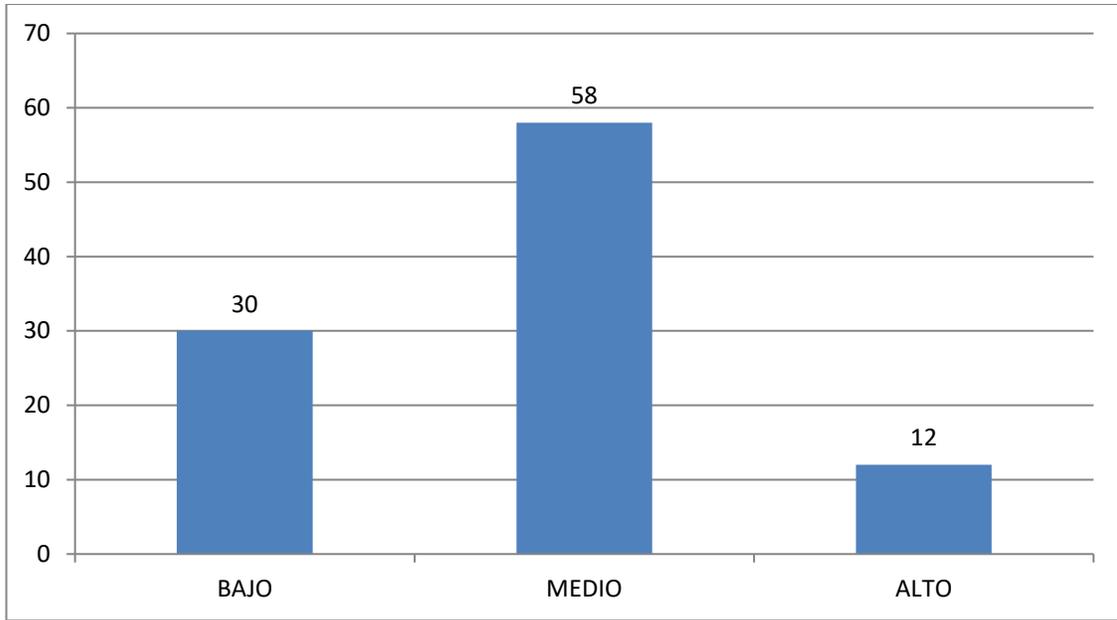


Figura 06: La dimensión planeación de la variables gestión administrativa en un nivel bajo tenemos con un 30%, seguido de un nivel medio representado por un 58% y un nivel alto representado por un 12% de docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de bagua grande, 2018.

Tabla 07
Dimensión organización

	f	%
Bajo	30	10.00
Medio	98	65.00
Alto	20	25.00
Total	148	100.00

Fuente: Encuesta a la muestra de estudio

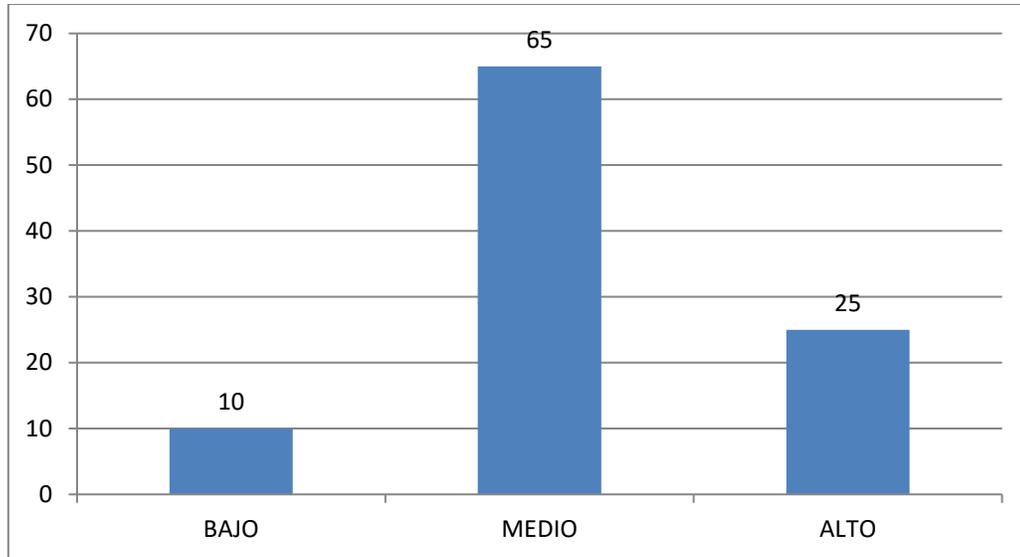


Figura 07: la dimensión organización de la variables gestión administrativa en un nivel bajo tenemos con un 10%, seguido de un nivel medio representado por un 65% y un nivel alto representado por un 25% de docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande, 2018.

Tabla 08
Dimensión dirección

	f	%
Bajo	30	10.00
Medio	98	65.00
Alto	20	25.00
Total	148	100.00

Fuente: Encuesta a la muestra de estudio

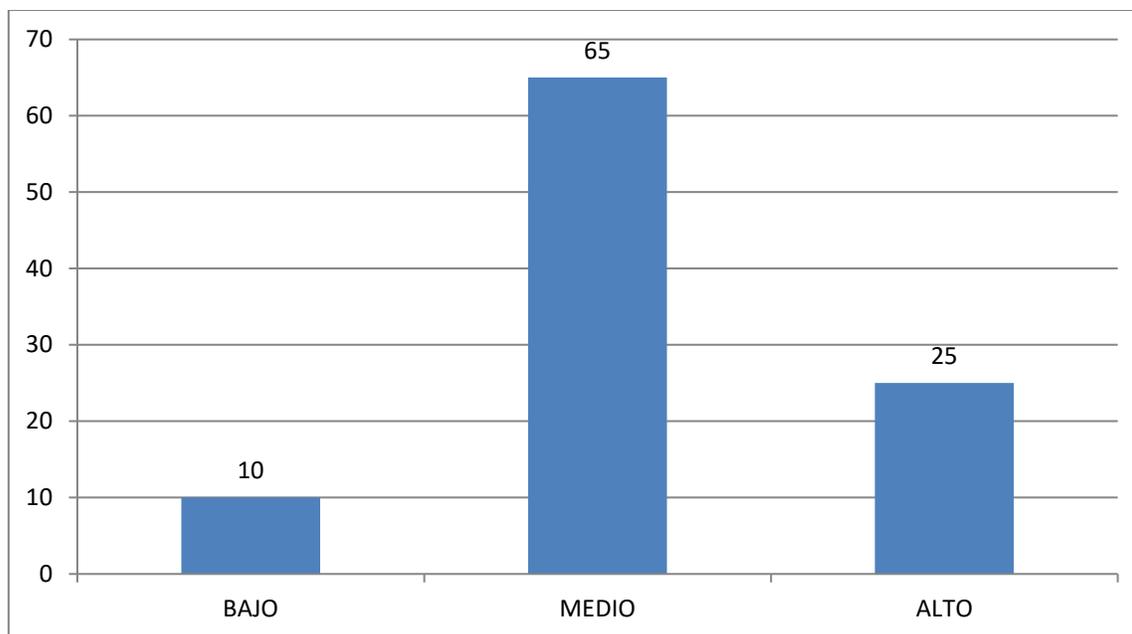


Figura 08: la dimensión dirección de la variables gestión administrativa en un nivel bajo tenemos con un 10%, seguido de un nivel medio representado por un 65% y un nivel alto representado por un 25% de docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande, 2018.

Tabla 09

Dimensión control

	f	%
Bajo	37	22.00
Medio	87	68.00
Alto	24	10.00
Total	148	100.00

Fuente: Encuesta a la muestra de estudio

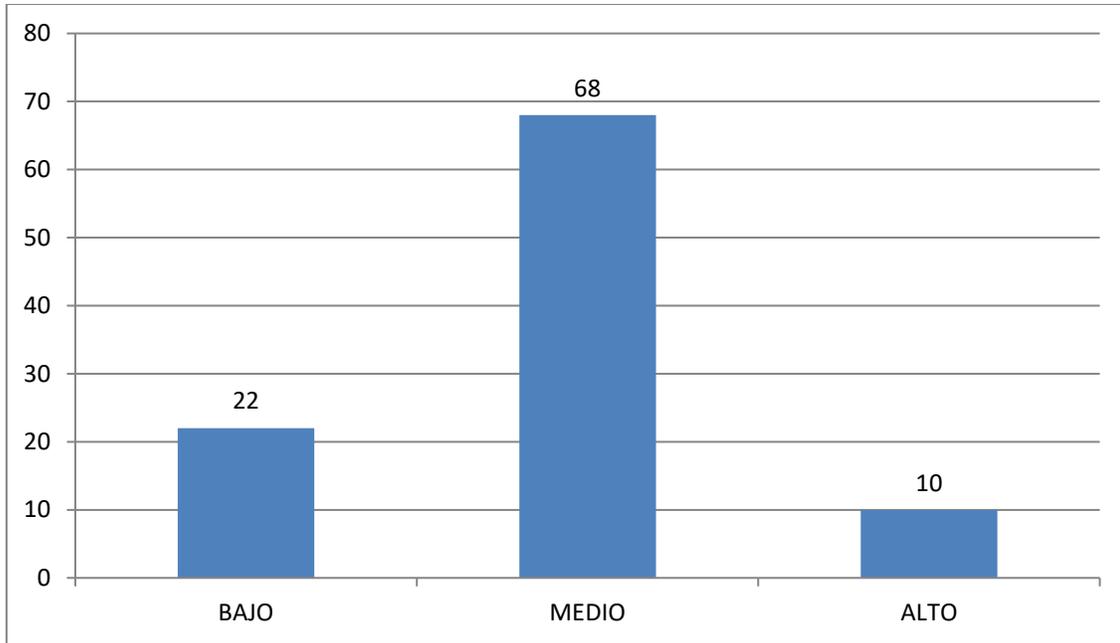


Figura 09: la dimensión control de la variables gestión administrativa en un nivel bajo tenemos con un 22%, seguido de un nivel medio representado por un 68% y un nivel alto representado por un 10% de docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande, 2018.

Tabla 10

Nivel de la variable gestión administrativa

	f	%
Bajo	37	25.00
Medio	87	68.00
Alto	24	07.00
Total	148	100.00

Fuente: Encuesta a la muestra de estudio

Tabla 11

Estadísticos

media	33.5
s	6.48480004
cv	19.3576121

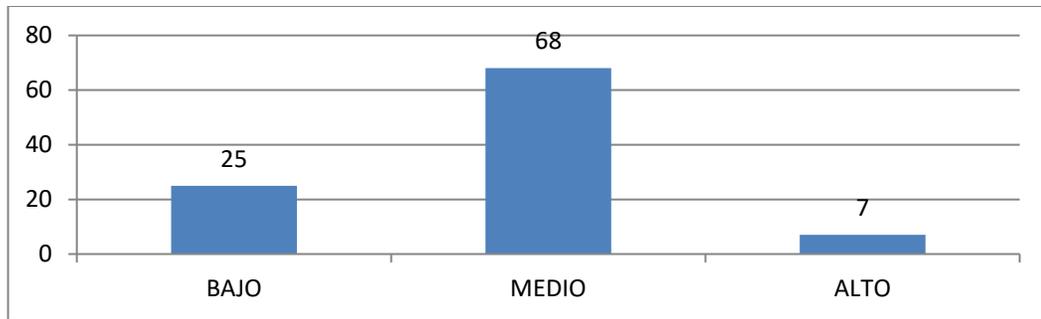


Figura 10: la variable gestión administrativa en un nivel bajo tenemos con un 25%, seguido de un nivel medio representado por un 68% y un nivel alto representado por un 07% de docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande, 2018.

Objetivo 03 Determinar la relación que existe entre el liderazgo de los directores y calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana de Bagua Grande - 2018.

Tabla 12
Correlaciones

		Liderazgo del director	Gestión administrativa
Liderazgo del director	Correlación de Pearson	1	,911**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	148	148
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,911**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	148	148

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

En la tabla 13, se observa el coeficiente de correlación de Pearson de 0.911 que nos indica que existe relación positiva entre las variables la liderazgo del director y gestión administrativa en las en instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande, 2018; además el nivel de relación es altamente significativo en el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$, por lo tanto se concluye que existe relación entre liderazgo del director y gestión administrativa.

IV. DISCUSIÓN

Para el presente trabajo de investigación titulado “Estilo de liderazgo de los directores y calidad de la gestión administrativa en instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande, 2018” se llegó a los siguientes resultados:

Tabla y/o figura 04: De acuerdo a los resultados del cuestionario de la variables liderazgo de los directores en un nivel bajo tenemos con un 22%, seguido de un nivel medio representado por un 68% y un nivel alto representado por un 10% de docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande, 2018.

Tabla y/o figura 10: De acuerdo a los resultados del cuestionario de la variable gestión administrativa en un nivel bajo tenemos con un 25%, seguido de un nivel medio representado por un 68% y un nivel alto representado por un 07% de docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande, 2018.

En la tabla 13, se observa el coeficiente de correlación de Pearson de 0.911 que nos indica que existe relación positiva entre las variables la liderazgo del director y gestión administrativa en las en instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande, 2018

Estos resultados son comparados con:

Por su parte Martínez (2002) concluyendo que para que una institución sea eficaz, los ejecutivos tienen claro el manejo de conflictos, ya que en sus devenir se van a presentar situaciones problemitas y la forma positiva como se atiende.

La intención del autor es gestionar conflictos basado en la colaboración, para esto se debe atender las dos partes del conflicto, permitiendo buscar como resultado un beneficio mutuo. Predominando los estilos de liderazgo efectivo y flexible me parece muy interesante la idea de saber manejar las situaciones negativas y de conflicto de manera asertiva, el no solo ver al problemas sino enfocar lo positivo de esta situación, creo por conveniente que una buena gestión directiva y manejo de conflictos con un liderazgo efectivo y flexible es importante como una competencia del liderazgo directivo.

Zaragoza, los autores Donatello y Betuna, (2012), enfatizaron la importancia de ejercer el liderazgo del centro de carácter pedagógico, consideran a la gestión como una habilidad que se debe realizar con el máximo nivel de eficiencia, comprendiendo el grado de conocimiento de quienes integran la comunidad educativa, con el fin último de lograr una mejor calidad. Donatello nos plantea la importancia de la formación del director con liderazgo pedagógico, la habilidad para gestionar con eficiencia, conocimiento de la comunidad educativa, situación que no se está haciendo en nuestra provincia de Santacruz.

Rentería Ramírez, Víctor y Quintero, Néstor (2009) estoy segura que juega un papel muy trascendente el buen liderazgo directivo porque detrás de una destacada institución educativa debe haber un buen director que gestione, lidere, organice y promueva la ejecución de diferentes proyectos educativos.

El trabajo de investigación “Buenas prácticas de gestión escolar de educación básica y por su calidad” los autores Loera et al, (2005) proponen un modelo emergente de prácticas asociadas al éxito académico el cual incluye al director con liderazgo como uno de los 16 factores de la gestión escolar. La presente investigación guarda relación con mi trabajo de investigación ya que hace mención al liderazgo directivo como un factor de la gestión escolar

En el trabajo de investigación “Modelo para la enseñanza de las competencias del liderazgo” Martell (2007) Este trabajo guarda relación con el modelo de liderazgo directivo por

competencias que pretendo proponer para mejorar la gestión educativa en la provincia de Santa cruz de Cajamarca.

Analizando los aportes brindados en el trabajo de investigación: “Calle, Cleto (2008) se concluye que: Los directores deben tener rasgos de liderazgo transformacional en relación a sus objetivos y metas coherentes. Me parece muy interesante su aporte ya que el liderazgo transformacional con objetivos claros y coherentes son necesarios para una buena gestión institucional y una verdadera transformación de la institución educativa.

V. CONCLUSIONES.

1. A los encuestados en el cuestionario de liderazgo de directores de acuerdo al objetivo 01 los resultados obtuvieron en un nivel bajo tenemos con un 22%, seguido de un nivel medio representado por un 68% y un nivel alto representado por un 10% de docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande, 2018.
2. A los encuestados en el cuestionario de gestión administrativa de acuerdo al objetivo 02 los resultados del cuestionario de la variable gestión administrativa en un nivel bajo tenemos con un 25%, seguido de un nivel medio representado por un 68% y un nivel alto representado por un 07% de docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande, 2018.
3. De acuerdo a la relación de liderazgo del director y gestión administrativa se observa el coeficiente de correlación de Pearson de 0.911 que nos indica que existe relación positiva entre las variables la liderazgo del director y gestión administrativa en las en instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande 2018; además el nivel de relación es altamente significativo en el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$, por lo tanto se concluye que existe relación entre liderazgo del director y gestión administrativa.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los especialistas de la de las instituciones educativas, exigir el desarrollo de talleres en liderazgo y gestión administrativa.
2. Sugerimos a los directores y docentes de las instituciones educativas, utilizar los conocimientos científicos, con el propósito de mejorar el liderazgo directivo y la gestión administrativa.
3. A los directivos de la institución educativa, se sugiere que al mejorar el liderazgo directivo de las instituciones educativas, éste influirá significativamente en gestión administrativa de sus trabajadores y a la vez, repercutirá en mejorar la calidad de servicio que brindan.

REFERENCIAS

- Álvarez Rodrich, Augusto (1997). Información empresarial financiera y bursátil. Apoyo Semana Económica. Revista de Lima, 26 de Octubre.
- Aristizabal, C. (2008). Teoría y metodología de investigación. Guía didáctica y módulo. Fundación Universitaria Luis Amigo. Colombia.
- Casares Arrangoiz, David. (1996). Liderazgo, capacidades para dirigir. México DF. 183pp.
- Carrión, A. y Smith, R. (2006). Análisis del liderazgo educativo basado en el modelo de las cuatro inteligencias (8vo hábito de la gente altamente efectiva) aplicado al personal educativo de la escuela Miguel Eduardo Turmero, sector los Guaritos Maturín, estado Monagas. Universidad de Oriente, Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas.
- Colás, M. (1994). Investigación educativa. España, Alfar.
- Corey R. Stephen (1997). El Liderazgo centrado en principios. México DF: Paidós Mexicana S.A., 462pp.
- Crosby, Philip B. (1990). Liderazgo: el arte de convertirse en ejecutivo. México: Paidós, 196pp.
- Cuevas, M, Díaz, F. e Hidalgo, V. (2008). Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto Pluricultural. Revista Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado.
- Encinas, I. (1991). Teoría y técnicas en la investigación educacional. Lima: Ave S.A.
- Fischman, David. (2000). El Espejo del Líder. Lima. Universidad de Ciencias Aplicadas / El Comercio. 239pp.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación. México, McGraw-Hill.
- Liderazgo Empresarial. (2018). Agro enfoque para el desarrollo Agropecuario, Agroindustrial y Agro exportaciones. Revista de Lima, Enero: 53 – 57.

- Martínez, Y. (2007). El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco. Tesis para optar el grado de magíster en educación. Pontificia Universidad Católica, Lima.
- Reeves, M. (2010). Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social. Tesis para optar el grado de magíster en gestión y políticas públicas. Universidad de Chile.
- Rojas, A. (2012). El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana. Tesis para optar el grado de magíster en Ciencias Sociales. Universidad de Chile.
- Velázquez, Á. y Rey, N. (1999). Metodología de la investigación científica. Lima, San Marcos.
- Warren Bennis y otros (1985). Leaders – the strategies for taking charge. Colombia. Norma S.A., 170pp.
- ALVARADO, Otoniel. Gerencia y marketing educativo. Universidad Alas Peruanas. UDEGRAF S.A. Primera edición. Lima, 2018
- ALVARADO, Otoniel. Gestión educativa, casos ejercicios e instrumentos. Editorial UDEGRAF S.A. Primera edición. Lima, 2004
- ALVARADO, O. Gestión educativa. Enfoques y procesos. Universidad de Lima. Fondo de desarrollo editorial. Primera reimpresión, 1999.
- ALVARADO, O. Elementos de la Administración general. Editorial UDEGRAF S.A. Lima, 2000
- BARTOLOMÉ, Antonio. Nuevas tecnologías en el aula. Editorial GRAÓ. Segunda edición Barcelona, 2000
- BISHOP, P. Citado por SQUIRES, D. ¿Cómo elegir software educativo? Ediciones MORATA, S.A. Primera edición. Madrid, 1997

BLANCO, J. Tecnologías de la información en la educación. Ediciones ANAYA multimedia
S.A. Primera edición. Madrid, 1998.

BUNGE, M. Ciencia, técnica y desarrollo. Editorial Sudamericana. Primera edición
Buenos Aires, 1977

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA

**LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES Y CALIDAD DE LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL
NIVEL PRIMARIO DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE BAGUA**

Estimado docente, con base a la información recolectada, nos proponemos, diseñar un modelo de gestión de los directores de la zona urbana del distrito de Bagua Grande. Así mismo, sirva de evidencia para otras investigaciones, se solicita su sinceridad y objetividad de sus respuestas, puesto que se tendrá la discreción correspondiente. Al mismo tiempo solicitamos sus recomendaciones para mejorar dicho trabajo. Gracias por su colaboración.

A. DATOS DE CONTROL

NOMBRE DE LA I.E.....
.N°.....
LUGAR:.....
.....

B. DATOS DEL ENCUESTADO (A)

SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL				CONDICIÓN LABORAL		TIEMPO SERVICIO	ESCALA MAGISTERIAL
		CASADO	CONVIVIENTE	POLTERO	DIVORCIADO	NOMBRADO	CONTRATADO		

C. INFRAESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

TIPO DE INFRAESTRUCTURA	Si	No	CONDICIÓN			MATERIAL			T O T A L
			B	R	M	ADOBE	LADRILLO	RÚSTICO	
Cuenta con aulas en el nivel primario									
Cuenta con ambiente de dirección									
Auditorio									
Cuenta con sala de innovación pedagógica.									
Servicios higiénicos									
Campo o loza deportiva o recreativa									
Cuenta con ambiente de biblioteca escolar									
Sala de maestros									
Ambientes de Talleres									
Faltan ambientes para la atención a este nivel									

D. BIENES Y SERVICIOS

CUENTA CON EL SERVICIO	OBSERVACIÓN		CANTIDAD	CONDICIÓN		
	SI	NO	N°	B	R	M
Agua						
Luz						
Desagüe						
Internet						
Teléfono						
Cable						
Computadoras						
Laptops x o						
Equipo multimedia						
Televisor						
Equipo de sonido						
Mobiliario						
Equipo de laboratorio						

E. LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Indique el grado de aceptación en los enunciados planteados:

N°	EL DIRECTOR	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
01	Inspira seguridad y apoyo a los docentes				
02	Se interrelaciona con todos los docentes buscando la unidad y armonía				
03	Es una persona proactiva y carismática				
04	Sabe tomar decisiones inmediatas en momentos difíciles				
05	Cumple y hace cumplir los objetivos propuestos en la I.E.				
06	Organiza ,vigila y dirige acertadamente la I.E.				
07	Tiene autoestima positiva				
08	Busca permanentemente mejorar la calidad educativa de la I.E.				
09	Asume retos y compromisos en bien de la I.E.				
10	Participa acertadamente en eventos representando a la I.E.				

F. ASPECTO PEDAGÓGICO

N°	EL DIRECTOR	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
01	Promueve capacitaciones permanentes a los docentes				
02	Incentiva el uso adecuado de los recursos y/o materiales educativos para elevar el nivel de rendimiento académico de los estudiantes.				
03	Realiza proyectos productivos en beneficio de los estudiantes.				
04	Promueve el concurso de conocimientos de los estudiantes con otras instituciones				
05	Realiza monitoreo y/o acompañamientos permanentes a los docentes				
06	Rinde cuentas de su gestión				
07	Los trámites de su gestión son pertinentes y oportunas				
08	Acompaña y pide opinión a los docentes en actividades en beneficio de la institución.				
09	Convoca a los padres de familia para conversar aspectos educativos y de disciplina de los alumnos.				
10	Planifica y organiza el trabajo pedagógico con el personal a su cargo.				

G. ASPECTO ADMINISTRATIVO

N°	EL DIRECTOR	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
01	La documentación para sus gestiones son pertinentes y oportunas				
02	Maneja los recurso económicos de la institución adecuadamente				
03	Realiza el seguimiento administrativo a cada docente				
04	Se preocupa en mejorar la infraestructura y mobiliario de la institución				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

ZELADA DAVILA ELIZABETH ALTEMIRA

D.N.I. : 33676918
Domicilio : Av. Mariana Melgar 487 - Bagua Grande
Teléfono : Fijo : Móvil : 942447549
E-mail : elisad_63@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría : maestra en gestión pública Doctorado
Grado :
Mención : Gestión Publica

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ZELADA DAVILA ELIZABETH ALTEMIRA

Título de la tesis:

ESTILO DE LIDERAZGO DE DIRECTIVOS Y CALIDAD DE LA GESTION
ADMINISTRATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DEL NIVEL
PRIMARIO DE LA ZONA URBANA, BAGUA GRANDE-2018.

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 25-01-2019

ACTA DE ORIGINALIDAD



ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Luis Montenegro Camacho**, asesor y revisor en el taller de actualización de tesis (TAET) de la tesis del bachiller: Elizabeth Altemira Zelada Dávila, titulado: **Estilo de liderazgo de los directores y calidad de la gestión administrativa en instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande - 2018**, constato que la misma tiene un índice de similitud del 21%

Verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito, analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Chiclayo 7 diciembre del 2019



Dr. Luis Montenegro Camacho
Docente asesor de tesis
DNI: 16672474

REPORTE TURNITIN

Estilo de liderazgo de los directores y calidad de la gestión administrativa en instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana del distrito de Bagua grande, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	issuu.com Fuente de Internet	1%
6	velmoneducacion.blogspot.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	docslide.us	

AUTORIZACIÓN DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ELIZABETH ALTEMIRA ZELADA DÁVILA

INFORME TITULADO:

ESTILO DE LIDERAZGO DE DIRECTORES Y CALIDAD DE LA GESTION ADMINISTRATIVA EN INSTITUCIONES PUBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA ZONA URBANA, BAGUA GRANDE-2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTION PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 23-04-19

NOTA O MENCIÓN: **APROBADA POR UNANIMIDAD**