



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo de los directores y la gestión de las
Instituciones Educativas del nivel secundario de la
RED N° 09 - UGEL 06 Ate - 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Sofía Claudia Solís Beltrán

ASESOR:

Dra. Josefa Silva Calderón

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017

Página de jurado

Dr. Antonio Lip Licham
Presidente

Dr. Freddy Ochoa Tataje
Secretario

Dra. Josefa María Silva Calderón
Vocal

Dedicatoria

En memoria imborrable de mis padres Absalón y Zenobia, así mismo a mi esposo e hijos por sus apoyos.

Agradecimiento

A mis hermanos por el apoyo en la culminación de mis estudios y por estar presente , no solo en esta etapa importante de mi vida, sino en todo momento, buscando lo mejor para mi persona.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Sofía Claudia Solís Beltrán, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 06592750, con la Tesis titulada “Liderazgo de los directores y la Gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N°09 UGEL 06 – Ate – 2011 “. Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos) ,plagio (información sin citar autores), auto plagio (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 Cesar Vallejo.

Los Olivos, abril del 2017

Firma.....

DNI 06592750

Presentación

Señores miembros del jurado de la Escuela de PosGrado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Lima, pongo a vuestra consideración el trabajo de investigación titulado: Liderazgo de los directores y la gestión de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red 09-UGEL 06 – Ate - 2016, para optar el grado de Maestra en Docencia y Gestión Educativa, según las normas y los reglamentos emanados por la oficina de grados y títulos.

La Presente investigación surge como una forma de conocer, el grado de relación entre liderazgo directivo y la gestión de las instituciones educativas de la RED 09 –UGEL 06- Ate; consta de siete capítulos: El capítulo uno hace referencia a investigaciones internacionales - nacionales, marco teórico de las dos variables, justificación, formulación del problema de investigación, objetivos y planteamiento de hipótesis. El segundo capítulo comprende las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, tipo de estudio, el diseño, población, muestra y muestreo, las técnicas de recolección, métodos para análisis de datos y los aspectos éticos. El capítulo tres menciona el análisis de los resultados. El cuarto capítulo contiene las discusiones, el quinto capítulo las conclusiones, el sexto capítulo muestra las recomendaciones y por último se hace mención de las referencias bibliográficas y los apéndices correspondientes.

Índice

	Página
Página del jurado	ii
dedicatoria	iii
agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstrct	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica	17
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	38
1.6 Objetivos	39
II. Marco Metodológico	40
2.1 Variables	41
2.2 Operacionalización de variables	43
2.3 Metodología	45
2.4 Tipos de estudio	45
2.5 Diseño	45
2.6 Población , muestra , muestreo	46
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	48
2.8 Métodos de análisis de datos	49
III. Resultados	54
IV. Discusión	70
V. Conclusiones	75
VI. Recomendaciones	87
VII. Referencias	79
Anexo	84
Anexo 1 Matriz de consistencia	

Anexo 2 Tabla validez de experto

Anexo 3 Instrumentos de medición de las variables

Anexo 4 Los resultados de la validez y confiabilidad de los
instrumentos de medición

Anexo 5 Base de datos de ambas variables

Anexo 6 Artículo científico

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización del variable liderazgo directivo.	45
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión de las instituciones educativas	46
Tabla 3	Distribución de la población de docentes de las Instituciones Educativas de la Ugel 09, Red 06, Ate-Vitarte.	49
Tabla 4	Validez del instrumento por juicios de expertos de las variables de estudio.	51
Tabla 5	Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento liderazgo directivo.	52
Tabla 6	Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento gestión de las instituciones educativas.	53
Tabla 7	Valores y lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman.	55
Tabla 8	Niveles de liderazgo directivo de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	57
Tabla 9	Niveles del liderazgo autocrático de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL- N°06 Ate Vitarte.	58
Tabla 10	Niveles del liderazgo democrático de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	59
Tabla 11	Niveles del liderazgo liberal o permisivo de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	60
Tabla 12	Niveles de la gestión de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	61
Tabla 13	Niveles de gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	62
Tabla 14	Niveles de gestión institucional de las Instituciones	63

	Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	
Tabla 15	Niveles de gestión administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	64
Tabla 16	Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.	65
Tabla 17	Correlación entre el liderazgo directivo y la Gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 Ate Vitarte.	67
Tabla 18	Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	68
Tabla 19	Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión Institucional de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	70
Tabla 20	Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	71

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Liderazgo directivo de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte	57
Figura 2	Liderazgo autocrático de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	58
Figura 3	Liderazgo democrático de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	59
Figura 4	Liderazgo liberal o permisivo de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	60
Figura 5	Niveles de la gestión de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	61
Figura 6	Niveles de gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	62
Figura 7	Niveles de gestión institucional de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	63
Figura 8	Niveles de gestión administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.	64

Resumen

La presente investigación titulado: Liderazgo de los directores y la gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL 06 – Ate, tiene por objetivo determinar la relación entre liderazgo de los directores y la gestión en las instituciones educativas del nivel secundario de la RED N° 09 - UGEL N°06 Ate Vitarte.

El método utilizado es descriptivo en su modalidad estudios correlacionales, cuantitativa, correlacional -descriptivo con dos variables: Liderazgo directivo y gestión de las Instituciones Educativas, la población y muestra de la unidad de análisis están conformados por 60 maestros del nivel secundario de instituciones educativas pertenecientes a la RED N° 09, UGEL N° 06 Ate Vitarte, a quienes se les aplicó el instrumento de ambas variables de estudio.

Según los resultados obtenidos de acuerdo a la estadística utilizada se llegó a la siguiente conclusión; que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.885$ correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Palabras Claves: Liderazgo directivo y Gestión de las instituciones Educativas.

Abstract

The present research entitled: Leadership of the directors and management of Educational Institutions of the secondary level of NETWORK N ° 09 UGEL 06 - Ate, aims to determine the relationship between leadership of the directors and management in the educational institutions of the level secondary of the RED N ° 09 -UGEL N ° 06 Ate Vitarte.

The method used is descriptive in its correlational, quantitative, correlational-descriptive studies modality with two variables: Leadership and management of Educational Institutions, the population and sample of the analysis unit are made up of 60 teachers of the secondary level of educational institutions belonging to RED N° 09, UGEL N° 06 Ate Vitarte, to whom the instrument of both study variables was applied.

According to the results obtained according to the statistics used, the following conclusion was reached: there is a direct and significant relationship between management leadership and the management of the Educational Institutions of the secondary level of Network 09, Ugel N ° 06 - Ate Vitarte, according to the Spearman correlation coefficient $r = 0.885$ high correlation, with a level of significance of 0.000 lower than the expected level ($p < 0.05$), with which the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted.

Key Words: Management leadership and Management of educational institutions.

I.Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes a nivel internacional

Pérez (2010) sustentó en su tesis: *Administración y Gestión Educativa desde la perspectiva de las prácticas de Liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta Pedro Nufio*. Llegando a las siguientes conclusiones: Que el tipo de liderazgo que el director practica es el Transformacional y con una cercana relación al liderazgo carismático y el transaccional. En el caso de un director de una institución educativa tiene como característica el comportamiento que inspira un respeto por parte de quienes dependen de él, tanto como admiración y deseos de imitarle. A la vez inspira confianza, y empatía que le permite una relación muy amical, donde sus seguidores muestran identificación que incluso es más profunda de lo exigido por la institución. Este tipo de liderazgo sin embargo respeta los derechos de la persona, porque no significan abuso ni explotación.

Thieme (2005) realizó el trabajo de investigación con el título de: *Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria*, en la Universidad Autónoma de Barcelona. Chile. Llegando a las siguientes conclusiones:

En el caso de los indicadores de desempeño: La aplicación correcta de la conducción de las instituciones educativas, tanto como la formación más eficiente de los alumnos, deben ser los propósitos principales de las autoridades que realizan la gestión de los sistemas que forman parte del proceso de educación de cualquier país. Y el supuesto principal está dado por reconocer la participación principal del capital humano. En el caso del liderazgo de las autoridades de instituciones educativas: Aquí se revisaron las teorías sobre liderazgo existentes. Seleccionando el liderazgo transformacional para comprender la relación que existe entre el liderazgo practicado por los encargados de la gestión de la institución educativa y otras variables que miden el desempeño.

La razón por la cual se escogió la teoría del liderazgo transformacional se debe a que el resto de liderazgos no obtienen resultados que podemos calificarlos como exitosos.

Antecedentes a nivel nacional

Quispe (2011) sustentó el trabajo de investigación titulado: *Relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2° sector de Villa el Salvador de la Ugel 01 San Juan de Miraflores 2009-2010* el tipo, método, y diseño utilizado en la investigación; es una investigación descriptiva, correlacional, explicativa y transaccional, experimental.

En la discusión de resultados, respecto al objetivo principal (hipótesis 1) se encontró que existe una relación débil en los docentes ($r=0,4675$) y en alumnos ($r=0,4854$); en relación al objetivo 2 (hipótesis 2), se mostró que existe una relación media en docentes ($r=0,6403$) y en alumnos ($r=0,7488$); con relación al objetivo 3 (hipótesis 3) se encontró que existe relación media en docentes ($r=0,6687$) y en alumnos ($r=0,6114$). Esto condujo en general a las siguientes conclusiones.

Primero: Existe relación débil entre el estilo de liderazgo autoritario del director y el desempeño docente, en docentes y alumnos este estilo de liderazgo es el que más prevalece e interviene en el desempeño docente.

Segundo, existe relación media considerable entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño docente, por lo expuesto este estilo de liderazgo interviene en el desempeño docente. Tercero, existe relación media entre el estilo de liderazgo liberal del director y el desempeño docente.

Cuarto, las correlaciones encontradas entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente son positivas significativas. Quinto, en cuanto al desempeño docente, predomina el nivel básico (50%), el 41 % de los docentes alcanzan los niveles competente y destacado. Sexto, la aplicación confusa de los estilos de liderazgo permite obtener bajos resultados en el desempeño docente.

Sorados (2010) sustentó la investigación titulada: *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*, donde el diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal y el tipo de estudio es básica. En esta investigación obtuvo resultado de seis factores: desarrollo institucional, gestión,

organización y administración; procesos pedagógicos; docentes; estudiantes y egresados; recursos físicos y financieros.

Llegando a las siguientes conclusiones: El 95% de los directores practica un liderazgo que se relaciona con la calidad de la gestión educativa. La dimensión pedagógica es la más influyente en la calidad de gestión educativa; también existe relación entre la dimensión administrativa e institucional y la calidad de la gestión educativa.

1.2. Fundamentación científica

Marco teórico Liderazgo directivo

En seguida tenemos definiciones de algunos autores:

Lewin (2010) es la mezcla de rasgos, habilidades y comportamientos a los que acuden los guías al interrelacionarse con sus seguidores. Si bien es cierto que el liderazgo está compuesto de habilidades y destrezas, el factor primordial es el comportamiento, que implica un patrón de conducta que puede ser identificado (p, 21).

Chiavenato (2011), El liderazgo es fundamental en las funciones de la administración, porque el administrador debe conocer la estimulación humana y saber direccionar a las personas, es decir, liderar.

Según el Diccionario Enciclopédico de Educación (Lexus 2003), “El liderazgo es el papel que desempeña la persona que actúa como guía de un grupo” (p.281).

Dubrin (2008), Dice: “el liderazgo es la capacidad y disposición de inspirar apoyo y confianza de las personas necesarias para ejecutar las metas de la empresa” (p.148). Precisamente, el liderazgo es la habilidad de motivar a otros a alcanzar las intenciones de la organización exitosamente, a medida que la

sociedad, el personal y las situaciones van cambiando, ha de cambiar también la actuación de los líderes.

Molinar (2004), Lo define como: “El individuo reconocido por todos como el más eficiente para ejercer sobre las demás personas de una comunidad cierta influencia, mediante estímulos adecuados que conducen a la ejecución de los objetivos de los grupos” (p.21). Esta definición significa que un liderazgo no puede ser asumido por alguien que no tiene valores y sea respetado dentro del grupo de personas y la facultad que tiene para alcanzar logros sea un mérito digno de reconocimiento por sus seguidores.

Se puede ver en forma general ,todos los que escriben sobre liderazgo consideran como la forma de conducir un grupo con una fuerte influencia ,logrando sensibilizar para que asuman compromisos con diligencia y laboriosidad en el desarrollo de las actividades propuestas ,logrando así resultados óptimos.

Cualidades del líder

Según (MED-UNMSM), las cualidades de un líder son:

❖ Cualidades individuales

Tino

Facilidad de acercamiento a las personas, siempre con prudencia para no ofenderlos. El líder necesita un tacto especial para ayudar a aquellos hombres que tienen problemas personales.

Valor

El valor es otro de los elementos sin el cual no se podrá desarrollar ni mantener el arte de “conducir”, ningún hombre podrá ser jefe si no posee requisito indispensable que llama “valor” ya que el deberá dar el ejemplo.

Capacidad de resistencia

Es el sostén de lo físico y de lo mental .La capacidad de resistencia de un hombre está en proporción a su habilidad de poder resistir el dolor, la fatiga e infortunios sin ceder o sufrir un colapso es uno de los más importantes cualidades que determinan la habilidad para mandar.

Confianza

Es una de las más grandes cualidades que uno puede poseer .La confianza mano a mano con la lealtad ,un hombre de confianza, es aquel que es leal al cuerpo que pertenece ,leal a su causa como todo lo que representa la verdad

Entusiasmo

Es la chispa que da vida a las otras cualidades que un jefe debe poseer.

Visionario

El líder visionario suele soñar, establecer metas y diseñar estrategias para el logro de los propósitos trazados. El auténtico líder de las Instituciones Educativas debe reunir como mínimo, algunas cualidades personales imprescindibles como las mencionadas, para ejercer sus funciones, y convertirse en líder eficaz. Estas cualidades se pueden desarrollar o pueden ser naturalmente parte de su personalidad, de ahí la pregunta ¿un líder nace o se hace?

❖ Cualidades morales

Vigor

Es una fuerza que lleva a la eficacia de las acciones, especialmente cuando se trata de hacer cumplir leyes u ordenanzas.

Voluntad

Es una potencia del alma que mueve a trazar objetivos con total libre albedrío y con mucho afecto por las cosas que realiza.

Respeto a la verdad

Un líder no debe consentir una verdad maniobrada o manipulada, debe tener siempre la verdad para todos y de todos.

La verdad

Es una expresión clara que da confianza a las personas que lo rodean, al cumplimiento de metas y objetivos asumiendo compromisos.

La modestia

Es una virtud que modera las acciones de las personas, demostrando decencia y honestidad en el cumplimiento de sus funciones dentro de una organización.

La mezcla de ambas cualidades, harán que el líder sea eficaz y digno de dirigir Instituciones importantes como, colegios (pp, 191-194).

Estilos de liderazgo:

Campoy (2006), dice que “en la actualidad nos enfrentamos a un nuevo modelo de sociedad y los líderes necesitan saber tres estilos básicos: Autócrata, democrático o participativo y el líder permisivo o liberal” (p, 44).

Dimensión 1: liderazgo autocrático o autoritario

Chiavenato (2011) “El líder centraliza las decisiones e impone sus órdenes al grupo” (p, 92).

Soto (2014), el liderazgo autoritario o coercitivo es un estilo de liderazgo en que el líder da órdenes y presiona para que se hagan caso a sus mandatos. Se basa en la obediencia ya que considera que solo él tiene la capacidad y competencia para tomar decisiones importantes (p, 39).

Para Campoy (2006), es el líder que sabe muchísimo, es el que propone, conduce, sensibiliza y monitorea las actividades que realizan las personas que están bajo su responsabilidad. El líder, en este estilo se considera la médula, cree que todo gira a su alrededor, que es el único que puede resolver problemas y plantear propuesta (p, 44).

Dimensión 2: Liderazgo democrático o participativo

Goleman (2005), manifiesta “que el líder democrático impulsa la flexibilidad y la responsabilidad .Y que al escuchar las preocupaciones de sus seguidores, aprende qué hacer para mantener la moral en alto” (p, 32). Finalmente, dado que tienen derecho para opinar al establecer sus objetivos e indicadores para evaluar el éxito, las personas que actúan en un estilo democrático tienden a ser muy realistas acerca de aquello que no puede ser logrado.

Campoy (2006) manifiesta “que el líder democrático, es aquel que consulta pero no delega su derecho a tomar decisiones finales. Aunque establece metas

específicas a sus subordinados, consulta sus ideas y opiniones en relación a distintas decisiones” (p, 45).

Chiavenato (2011),”el líder conduce y orienta el grupo, y también incentiva la participación democrática de las personas” (p92).

Modalidades del líder democrático

Agüera (2004) manifiesta que:

- La calidad y la productividad son elevadas
- Toma determinaciones compartidas con el equipo de trabajo
- En momentos en que se ve obligado a tomar una decisión, éste explica por qué y para qué de sus decisiones, a las personas que le siguen.
- El equipo de trabajo propone las actividades a realizar, elabora los instrumentos con los que evaluar los resultados y plantea estrategias para el logro de los fines perseguidos.
- Las iniciativas, los proyectos de innovación presentados por grupo, tienen un alto significado para el líder.
- Cada integrante del grupo a sume compromisos frente a un plan, a fin de obtener resultados valederos y significativos.(p, 46)

Dimensión 3: Liderazgo permisivo o liberal (Laissez-faire)

Para Chiavenato (2011), “el líder delega toda las decisiones en el grupo, deja las cosas enteramente a su voluntad y no ejerce control alguno”, Sin embargo en lo cotidiano, un líder emplea los tres tipos descritos en base al contexto, las características de las personas y la actividad que debe ser realizada. Hace cumplir órdenes, pero también consulta a los seguidores antes de tomar decisiones, y sugiere ejecutar determinadas tareas. El desafío del liderazgo es saber cuándo aplicar un estilo, con quien y en qué momento.

Para Campoy (2006), “es aquel que adopta el sistema de rienda suelta” (46). El que concede facultades al grupo para dar propuestas y tomar decisiones con total libertad, no importa con qué medios trabajen, lo que importan son los resultados, deja que los integrantes del grupo tomen sus iniciativas, busquen

estrategias, planifiquen como les parezca; es decir no hay control por parte del quien los dirige. Esto puede traer resultados positivos en grupos de trabajo donde los integrantes son altamente calificados.

Teorías de liderazgo

1. La teoría de los rasgos

Chiavenato (2011) indicó, “según estas teorías, el líder es la persona que posee ciertos rasgos específicos de personalidad que le distinguen de las demás personas, es decir, las características de su personalidad le permiten influir en el comportamiento de los demás” (p, 91).

El autor Ralph Stodgill (1948), citado por Alonso (2006) concluyó que “no hay patrones resistentes de rasgos que caracterizan a los líderes en todas las situaciones sin embargo llegó a ciertas conclusiones generales en cinco áreas: Inteligencia y erudición, rasgos físicos, personalidad, condición social y experiencias y orientación a la tarea “(p.143).

La teoría de los rasgos, tal vez demasiado simple, para identificar o predecir el liderazgo efectivo, posiblemente porque según esta teoría no se considera la dualidad influencia-reacción de los subordinados.

2. Teorías del comportamiento del liderazgo o conductual

Amparo (2006), dijo: En lugar de basarse en rasgos de personalidad se buscan los comportamientos o estilos de liderazgo que resulten más efectivos. Una importante diferencia con el enfoque anterior es que una vez identificadas las conductas adecuadas se puede formar al personal directivo para que adopte un estilo de liderazgo eficaz (p. 64).

Este enfoque se centra en explicar el Liderazgo como una serie de conductas adoptadas por las personas que lo ejercen. Sin embargo los aspectos débiles de esta teoría fueron: No explicar la relación existente entre el comportamiento del líder y los resultados del grupo, las conductas variaban de acuerdo a las circunstancias. Esto dificultaba formular enunciados.

3. La teoría situacional o de contingencia

En vista de los pobres resultados de las teorías descritas, se tomó la decisión de considerar otro elemento que pudiera explicar la relación entre liderazgo y la calidad de la gestión: la influencia de las situaciones.

Paul Hersey y Ken Blanchard citado por Robbins (2005), sostienen que la teoría situacional se centra en la disposición de los seguidores. Ellos argumentaron que el liderazgo exitoso se logra escogiendo el estilo de liderazgo adecuado, que a su vez depende del grado de disposición de los seguidores. El líder eficaz es aquel cuya conducta corresponde a la situación demandada. La eficacia del líder es contingente a la exposición de una conducta apropiada a lo que demanda la situación. En este contexto, en la teoría situacional del liderazgo identifican situaciones importantes para el líder (p.428).

4. Teorías contemporáneas

La teoría del liderazgo transformacional.

Campoy (2006) dijo: “El liderazgo transformacional, lo practican aquellas personas que sostienen que es fundamental realizar un cambio en la organización en un momento como el actual, en el que se está en continuo cambio; defienden que no solo es necesario adaptarse a estos cambios para que la empresa siga siendo competitivo, sino que además hay que tomar la delantera al cambio (p, 57).

Para Bass B, citado por el autor (Fischman D. 2005.), el líder se preocupa por el desarrollo de su personal: organiza todo tipo de capacitación, los inspira a dar lo mejor de sí mismos, crea sistemas de reconocimientos, delega funciones, se comunica permanentemente con los trabajadores. Además, el líder transformador: se presenta cuando el líder apela a los más altos valores para guiar a sus seguidores hacia un propósito elevado” (p, 6). El líder transformacional es aquel que logra que sus seguidores logren objetivos por encima de sus intereses personales, para bien de la institución, y son capaces de generar un efecto

profundo y extraordinario en sus seguidores. El liderazgo transformacional se basa en el liderazgo transaccional.

Teoría de liderazgo carismático

House (1977), sostiene el liderazgo carismático basado en proposiciones teóricas del liderazgo, ya que él explica la forma cómo los líderes carismáticos poseen dones especiales, su contribución más importante radican en el hecho de que ayudan a reducir en parte el enigma que rodean al liderazgo carismático identificando: Cómo estos líderes se diferencian del resto de la gente (rasgos personales), como actúan (patrones de comportamiento) y las condiciones bajo las cuales es más probable que se produzca dicho liderazgo, con variables situacionales. Los líderes carismáticos confían en sí mismo, tienen la visión de un futuro mejor, articulan la visión, creen decididamente en esa visión, observan comportamientos poco convencionales, son percibidos como agentes de un cambio radical y tienen sensibilidad para el entorno que les rodea (p.30).

Para Campoy (2006), el concepto de liderazgo carismático “se fundamenta en el “comportamiento simbólico” del líder, en sus valores, en su confianza en sí mismo y en la de sus seguidores (p, 46).”Estas conductas le permiten realizar cambios y obtener resultados con mucha facilidad, ya que induce al grupo a conseguir los propósitos de la organización en lugar de sus intereses personales.

Liderazgo de directores

Álvarez (2000), Manifiesta que para dirigir una institución educativa, antes de ser administrador, tiene que ser un líder educativo, para lograr resultados satisfactorios en el contexto en que vivimos; se deduce que no basta con reunir los requisitos necesarios establecidos por las reglas legales, ni aumentar una larga trayectoria docente y directiva, sino dirección y visión, motivar por medio de amor y construir un equipo complementario basado en el respeto mutuo.

El sistema educativo, necesita más que autoridades, líderes que adecuen los elementos de calidad con los procesos de enseñanza – aprendizaje y sean generadores del cambio pedagógico, pues los conocimientos antiguos ya son factores limitantes; quienes no se esfuerzan por cambiar su estructura mental de

jefe a líder, jamás podrán optimizar los logros de gestión y acción educativa (p.114).

Liderazgo educativo

Para Molinar (2004), “los educadores son aquellas personas que tienen la capacidad de transformar a las personas, que deben desarrollar ciertas habilidades: de aprender, asumir el reto, de cambiar para mejorar; o sea, asumir un liderazgo transformado, donde él sea modelo y ejemplo para los demás” (p.150). El líder en el sistema educativo es aquel que está identificado con la práctica de su profesión; aquel que está constantemente aprendiendo y desarrollando habilidades y destrezas nuevas; aquel que comparte una meta común con sus alumnos y su institución; aquel que destierra el conformismo y la pasividad, aquel que inspira a sus alumnos para ser mejores personas y ciudadanos, aquel que le da un valor agregado en cada trabajo que realiza.

1.2.2. Fundamentación teórica de la variable Gestión de las instituciones educativas

De acuerdo a Casassus, citado por la Unesco (2011) “la gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica” (26).

Para (Chávez 1996), “la gestión de instituciones educativas son diligencias conducentes con un proceso amplio, integral y participativo cuya esencia es hacer cambiar a las instituciones educativas y que se concreta en la construcción de los proyectos educativos institucionales” (P.1-22).

La gestión de una institución educativa en realidad es un proceso que comprende la estructura organizativa, en sus aspectos pedagógicos, financieros y administrativos, las formas de participación en el proceso educativo, las empatías entre los agentes educativos, las formas de interacción con el medio social y fundamentalmente el grado en que los estudiantes y la comunidad acceden al conocimiento como un medio para mejorar sus condiciones socioeconómicas, es decir, su calidad de vida.

Según Limachi (2006), se entiende “la gestión educativa como las relaciones sociales que existen en el establecimiento educativo, las relaciones de

autoridad y poder, participación y cooperación administración y grados de autonomía en las decisiones y el sistema organizacional y contexto social en el que existe la institución” (p.36). Para el autor la gestión de una institución educativa tiene relación con su estructura organizativa, la interrelación de sus recursos, la característica de sus objetivos y en especial la articulación de las personas en la acción.

Para que los estudiantes puedan desarrollarse como personas responsables, eficientes y ser ciudadanos de bien que contribuyan al desarrollo del país, deben armonizar sus intereses personales con el proyecto educativo. Y es aquí donde se requiere la gestión educativa genere el desarrollo de la institución educativa, tanto en sus aspectos administrativos como pedagógicos.

La administración de la institución educativa es el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la institución educativa y sus relaciones con el entorno, con el objetivo de conseguir las metas institucionales mediante el trabajo de todos los integrantes de la comunidad educativa (MED en la RM 168-2002-ED”).

Pozner (1995), planteó que “la gestión de la institución educativa es el conjunto de acciones articuladas entre sí, que emprende el equipo directivo en una escuela, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica y con la comunidad educativa” (p. 70). El objetivo primordial de la gestión educativa es encontrar un punto, es decir centrar, focalizar, nuclear a la unidad educativa alrededor de los aprendizajes de los alumnos.

Dimensiones de la gestión educativa

Según Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerro (1992)

- 1) **Dimensión pedagógico-didáctica:** De manera especial la dimensión pedagógica se refiere a las acciones que realiza un centro escolar para diferenciarlas de otras y que son caracterizadas por la unión de los actores que construyen el conocimiento y los modelos didácticos, las diferentes maneras de enseñanza, las teorías de la pedagogía y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado

otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos resultados (p.56).

2) Dimensión organizacional: Se refiere a la organización interna del centro escolar, incluyendo sus subsistemas, tales como: equipos de docentes directores y sus respectivas funciones, cuerpo docente, departamentos administrativos, departamentos de asignatura, asociaciones de padres de familia y centros de alumnos (Lavín, 2000, p.43).

En esta dimensión es importante apreciar el desarrollo de capacidades individuales y grupales y la facilitación de las condiciones estructurales y organizativas para que el centro escolar pueda decidir, de manera independiente y competente y sin perder de vista sus objetivos estratégicos, los cambios que requiere la evolución del contexto escolar.

3) Dimensión comunitaria: Da cuenta de la forma de relaciones que mantendrá la institución en el medio social, en el cual se desenvuelve. “En la medida en que se haya planificado, escrito y explicitado de todo lo referente a esta dimensión se verá viabilizada la tarea y se prevendrá dificultades que suelen surgir durante el transcurso de la vida cotidiana”(Harf , 2008,p.39).

El rol del director se debe apoyar en las columnas del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha activa, el compromiso con el equipo de trabajo, la comunicación asertiva , sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un “Que hacer y saber hacer”.

4) La dimensión administrativa.- Se refiere a la repartición del tiempo y del espacio del establecimiento, así como la administración de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución educativa (Lavín y Solar, 2000, p.43).

Gerencia de la institución educativa

Para Manes(2004), es el proceso de dirección de una Institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades y destrezas directivos, dirigidos a planificar, organizar, coordinar y medir la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural (p.17) . La gerencia de la institución educativa es un conjunto de procesos teóricos-prácticos integrando a todos los componentes que tiene una institución, llevando estos de manera sistematizada y ordenada dentro del contexto educativo, para cumplir los objetivos sociales.

Desempeño de gestión de los directores

Manual de Educación del MED (1996), al hablar de desempeño de gestión, nos estamos refiriendo al director de una I.E., quien, para cumplir con su rol aplica un conjunto de teorías, enfoques, principios, técnicas, instrumentos y procedimientos. El director, como elemento principal de la educación de una institución, a partir de 1996 adquiere una serie de responsabilidades otorgadas por el Ministerio de educación. (p, 5).

El director de una institución educativa

Gento (2002), cuando hace referencia al director de un centro educativo explica: La importancia del liderazgo ejercido por el director de la institución educativa se reflejado a través de su intervención en aspectos como los siguientes: Asignación de profesores, protección del centro de agentes externos peligrosos, empeño a la mejora de la institución, apoyo a los docentes, adquisición de recursos, elección de cuando implicar o no a otros miembros de la comunidad educativa en las decisiones y tratamiento considerado a todos los miembros del centro o de la comunidad educativa (p.193).

El director es responsable de conducir una escuela competitiva y eficaz y para ser un líder de la educación, requiere organizar su trabajo, es decir planificar

el tiempo que dedicará a cada actividad que se encuentra en el Plan Anual de Trabajo (PAT)

Procesos de gestión educativa:

Planificación

Gómez (2010), en su libro Unidades Didácticas y Calidad Educativa cita a diferentes autores sobre planificación: Rey y Santamaría (2000) p.90) Acerca de la planificación sostiene “Lo primero que hay que hacer para realizar una planificación de calidad en un centro o, en su caso, un plan de mejora, es analizar los condicionantes normativos, el contexto o entorno del centro y los procesos que tiene lugar en el interior del mismo (p.109).

Farro (1987) define a la planificación diciendo: “Planificación es un proceso que implica un esfuerzo organizado para seleccionar las mejores alternativas disponibles con el fin de obtener el cumplimiento de metas específicas. Representa la aplicación racional del conocimiento al proceso de toma de decisiones que va a construir la base de la acción. La planificación establece relaciones entre medios y fines con el objeto de cumplir los últimos mediante el uso eficiente de los primeros (p.191)

Instrumentos de gestión

Según el Decreto Supremo N° 009-2005-ED (86) Art. 32 del Ministerio de Educación dispone la utilización de los siguientes instrumentos de gestión:

- Proyecto Educativo Institucional (PEI)
- Proyecto Curricular Institucional (PCI)
- Reglamento Interno
- Plan Anual de Trabajo
- Cuadro de distribución de horas y de secciones

Los instrumentos establecen coherencia entre sí y se formulan, ejecutan y evalúan, de acuerdo al contexto, con la participación del Consejo Educativo Institucional.

Otros documentos básicos de organización y funciones.

Según las normas legales del MED (2005), son aquellos que han de formular la organización y funcionamiento de la Institución Educativa, dentro de estos podemos mencionar:

- Cuadro de Asignación Personal (CAP)
- Manual de Organización y Funciones (MOF)

Planeamiento estratégico

Manes (2005), define a la planificación estratégica educativa como el proceso que le da valoración a las oportunidades y riesgos del entorno externo, así como las fuerzas y problemas del entorno interno, uniendo la visión, misión, metas y objetivos institucionales acordes con las expectativas educativas de la comunidad para diseñar estrategias y tácticas, que en el marco de un plan, se orienten a satisfacer las necesidades de las personas y de las organizaciones.

Se necesita el planeamiento estratégico porque nos permite conocer en qué dirección va el futuro de la institución educativa y nos permite determinar y lograr los objetivos previstos en el tiempo esperado.

Organización

Otro aspecto indispensable para el funcionamiento de las instituciones educativas es la organización que, entre otros puntos, apoya la práctica de los proyectos y facilita la participación de todos los elementos de la institución.

Para Alvarado (1999), “La organización como función del proceso administrativo consiste en la distribución de actividades para designar a los individuos para su ejecución mediante el uso de recursos, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales” (pp.78-79).

Peralta, A. 2009 “manifiesta, Es el segundo paso dentro del procedimiento administrativo, que se realiza en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La organización puede ser abordada desde dos ópticas como orgánica y como la acción de organizar, la que denominamos función organización”, (p.94).

Dirección

Alvarado (1999), afirma sobre la dirección: “Esta función administrativa es la más apropiada para optimizar el funcionamiento institucional, y se pone en práctica mediante el valimiento personal sobre los subalternos-docentes y no docentes para que debidamente orientados y dirigidos realicen en forma armoniosa y eficiente sus funciones, tendentes al logro de los objetivos y metas.” (p.103).

En el sector educativo, el directivo es el líder pedagógico quien asume el compromiso de orientar, liderar a la comunidad educativa, con ello el clima organizacional, manejo adecuado de conflictos y evalúa para ver resultados.

Toma de decisiones

Viveros (2003), la toma de decisiones es una característica importante de la administración y le corresponde al superior en el ejercicio de su función realizarla continuamente. Al jefe le corresponde tomar la decisión, predecir los probables resultados, relacionar el problema costo-tiempo-esfuerzos que se ponen en juego, los elementos comprometidos y los peligros que involucran. Un jefe tiene como deber a aprender a tomar decisiones por sí mismo (p.4).

Control

López (2004), afirma: “La verificación es una actividad paralela a la ejecución y está muy ligada a la evaluación. Si tenemos en cuenta que por evaluación se proponen medidas concretas a fin de evitar y corregir las desviaciones; mediante el control se inspecciona o asegura el cumplimiento de estas medidas correctivas” (p.56).

Alvarado (2000) Sobre el control manifiesta; “El control como función administrativa consiste fundamentalmente en la confrontación o comparación entre objetivos y planes fijados con los que realmente se han logrado o ejecutado, con fines de retroalimentación, (p.145).

Supervisión-monitoreo

Arana (1998) sostiene que “la supervisión educativa debe entenderse como acompañamiento profesional y asistencia, dadas por personas idóneas y conocedores de la materia de educación, cuándo y dónde sean necesarias, dirigidas al perfeccionamiento de la situación total de la enseñanza y el aprendizaje (p, 211)”. “La supervisión educativa” consiste en un seguimiento realizado por un superior, destinado principalmente a estudiar y mejorar en cooperación todos los factores que influyen en el crecimiento del estudiante”.

Monitoreo

Para Cohen (2005), el monitoreo es la observación acompañada de la ejecución. Compara lo realizado con lo programado, sobre la base de estándares y el resultados de otros programas, la información obtenida del monitoreo se canaliza a través de distintos circuitos de información con el objetivo de realizar acciones correctivas en dichas funciones y procesos (p.125).

El monitoreo se debe constituir no sólo como un instrumento de control administrativo control de actividad. La gestión educativa se ha dividido para su investigación en tres aspectos de acuerdo al ámbito de su quehacer: la gestión pedagógica, la gestión institucional y la gestión administrativa.

Dimensión Gestión pedagógica

Sandoval (2000), dice: “La gestión pedagógica de los centros escolares es el enclave fundamental de los procesos de transformación. Constituye el primordial espacio que se debe cambiar pues es el “locus” de la interacción con los alumnos “(p.181).

Piñeros (2004), la gestión pedagógica es el habla del conocimiento, en la medida en que abordamos lo que es necesario enseñar y lo que esperamos que los estudiantes efectivamente aprendan. Es el eje, es la médula de las tareas y es allí donde realmente se debe influenciar desde la perspectiva académica (p, 202).

Dimensión Gestión institucional

Azzerboni (2008), dice: La gestión institucional implica, hacer diligencias conducentes para el logro de procesos formales, es decir, aquellos que se orientan a hacer realidad las acciones formuladas y planificadas y también acciones que, en el ejercicio de la autoridad, aluden a procesos no tan racionales ni fácilmente cuantificables, sino que se refieren a actitudes y modos de comportamiento que inciden en los procesos afectivos de los integrantes de la organización (p.35).

La gestión escolar es un conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprenden la comunidad educativa para promover y posibilitar el logro de la calidad educativa.

Para Azzerbori (2003), la gestión institucional implica procesos formales, es decir aquellos que se orientan a la concreción de acciones formuladas y planificadas, y también acciones que, en el ejercicio de la autoridad aluden a procesos no tan racionales ni fácilmente cuantificables, sino que se refieren a actitudes y modos de comportamiento que inciden en los procesos afectivos de los integrantes de la organización (p.35).

La gestión institucional Tiene la responsabilidad de planificar, organizar, dirigir y evaluar conforme a un plan determinado en los asuntos relacionados con la formulación de proyectos y planes estratégicos, la programación y formulación y evaluación de la administración de recursos económicos, así como con aspectos de gestión, fortalecimiento institucional, Estadística, Racionalización y mejoramiento físico .

Clima institucional

Desler (1993) sostiene que el clima Social Institucional es el conjunto de características psicosociales de una organización educativa, determinada por aquellos factores o contenidos estructurales, personales y funcionales de la institución que integran en un proceso dinámico. Condicionante de los distintos procesos educativos (p.182).

Son características del medio ambiente de trabajo que resultan de la interacción entre características personales y organizacionales que se dan en una institución determinada y que está a su vez repercute en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Dimensión Gestión administrativa

Según Ayala (2005), la gestión administrativa Se desarrolla a través de la planeación, disposición, desempeño y control de las obras, acciones y procedimientos administrativos, utilizando para ello técnicas, instrumentos y medios. También el área administrativa, tiene la responsabilidad de elaborar y poner en práctica diversas normas y procedimientos administrativos, para el cumplimiento de las obras en un tiempo limitado y/o actividades en forma eficaz (pp.22-25).

1.3.-Justificación

Justificación teórica

La calidad educativa en la actualidad en nuestro país, viene atravesando una crisis en cuanto a aprendizajes significativos, por diversos factores; frente a ello es urgente realizar cambios que orienten a mejorar la gestión educativa considerando el contexto.

En el Fascículo de compromiso de gestión escolar 2017, el Ministerio de Educación dice: La gestión escolar debe tener como base fundamental, informaciones relevantes sobre las características de la IE, su comunidad educativa y su entorno. Esto es necesario, pues sobre la base de esa información se puede construir mejores planes estratégicos que direccionen el trabajo de toda la IE y permitan obtener mejores resultados. Entonces un líder pedagógico tiene que procesar información sobre los logros y problemas de su escuela para reflexionar, cambiar de actitud y tomar decisiones acertadas y precisas (p.16).

Justificación metodológica

El método utilizado es descriptivo y deductivo en su modalidad de estudios correlacionales, cuantitativo - descriptivo, dos variables: liderazgo directivo y gestión educativa. Los instrumentos técnicos de investigación aplicadas fueron: Fichaje, entrevista y encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario.

Justificación práctica

La presente investigación se realizó porque se quiere dar a conocer la capacidad de liderazgo directivo de la RED 09 UGEL 06 Ate Vitarte, para poder solucionar el problema de las deficiencias de calidad en la gestión educativa.

La investigación permitirá orientar a la solución de problemas inmediatos para mejorar e incrementar las oportunidades educativas de calidad y de tener propuestas en el que los directores lideren sus instituciones Educativas, así como también para los directivos que participan en la gestión hacia la calidad educativa.

1.4. Problema

1.4.1. Planteamiento del problema

En las Instituciones Educativas se ha observado con preocupación, la práctica del liderazgo inadecuado de los directores en la Gestión Institucional; ellos han optado por un estilo de acuerdo a su contexto, como consecuencia de las necesidades de la Institución o del tipo del personal que trabajan para ellos. Algunos de los estilos de liderazgo según Levicki, citado por (Molinar M. 2004) utilizado frecuentemente por los directores es: “autocrático, tolerante, democrático, paternalista, liberal, transaccional, etc.”

Por lo visto, cada estilo de liderazgo es utilizado por algunos directores en determinadas situaciones.

La presente investigación, tiene por finalidad básica caracterizar que los directores de las Instituciones Educativas sean verdaderos líderes capaces de influir y cambiar al personal en forma voluntaria y entusiasta en el cumplimiento de sus deberes.

El liderazgo es un aspecto indispensable de la gestión institucional los directores deben ejercer todas las funciones inherentes a su cargo, de tal manera administren correctamente la gestión de recursos humanos, materiales, tecnológicos, financieros, conocimientos, etc.

En términos modernos la labor de gestión se llama gerencia, y las personas que la conducen reciben el nombre de gerentes.

El director de las Instituciones Educativas, debe ser líder y orientador de su organización, debe conocer y conducir integralmente y permanentemente el talento humano, la tecnología, la estructura y el entorno .Debe tener una visión gerencial sistemática e integradora de su organización, si quiere que ella logre realmente el cumplimiento de sus objetivos y su supervivencia en el tiempo.

En el presente estudio de investigación se pretende medir el liderazgo directivo y la gestión educativa, por cuanto la organización educativa es un sistema y como tal es un todo. Se ha observado, en las Instituciones Educativas de nuestro estudio, evidencias notables de las deficiencias, dificultades y

limitaciones en el manejo adecuado de las instituciones educativas de parte de los directivos, quienes conducen la institución sin tener en cuenta el rol que debe cumplir el director, la aplicación de los documentos de gestión, las normativas su interpretación y aplicación, así como los propósitos institucionales, la visión y misión. En la mayoría de Instituciones Educativas los Directores asumen el cargo sin tener en cuenta una realidad de trabajo consciente y responsable con fines de mejorar y fortalecer la calidad educativa, más aun sin la perspectiva de liderazgo.

Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED-N°-09- UGEL N°06 Ate Vitarte?

Problemas específicos

Problema específico 1.

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-06 Ate Vitarte?

Problema específico 2.

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión Institucional de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-06 Ate Vitarte?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-06 Ate Vitarte?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la Gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red Ugel N° 06 Ate Vitarte.

1.5.3. Hipótesis específica

Hipótesis específica 1.

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte.

Hipótesis específica 2.

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión Institucional de las. Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte.

Hipótesis específica 3.

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las. Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión de las instituciones educativas del nivel secundario de la RED N° 06 .UGEL N°06 Ate - Vitarte.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión Pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión Institucional de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte.

Objetivo específico 3. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión Administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte.

II.Marco Metodológico

2.2. Variables

Variable 1 : Liderazgo directivo

Definición conceptual

Álvarez (2000), Dice: “para guiar una institución educativa, antes de ser administrador, tiene que ser un caudillo educativo, para conseguir resultados satisfactorios en las condiciones en que vivimos; se infiere que no basta con reunir los requisitos necesarios establecidos por las reglas legales, ni aumentar una larga trayectoria docente y directiva, sino dirección y visión, motivar por medio del amor y construir un equipo complementario basado en el respeto mutuo (p.114).

Definición operacional

Las dimensiones con las cuales se medirán el variable uno serán las siguientes: Liderazgo autocrático con indicadores como uso del poder, concentra todo el poder en su persona, busca oportunidades desafiantes; liderazgo democrático con indicadores como expresa propósitos importantes de manera simple, estimula la participación libre , ayuda a los miembros a comprender ,promueve el conocimiento, promueve formas innovadoras y liderazgo permisivo delega la autoridad y libertad para tomar decisiones.

Variable 2 : Gestión de las instituciones educativas

Definición conceptual

Pozner (1995) plantea “que la gestión escolar es el reunión de acciones articuladas entre sí, que encamina el equipo directivo en una escuela, con la finalidad de promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica y con la comunidad educativa “(p. 70).

Definición operacional

Las dimensiones con las que se medirán serán tres: Gestión pedagógica con indicadores como proporciona la calidad de la enseñanza, promoción de la teoría con la práctica, monitoreo y evaluación ,actividades pedagógicas, práctica de un

plan de capacitación ; gestión institucional, instrumentos de gestión con indicadores , un clima institucional adecuado, respaldo de la comunidad a la IE y análisis del ambiente interno y al final gestión administrativa con indicadores como administración transparente de los recursos naturales .

2.2 Operacionalización de las variables.

Tabla 1
Operacionalización del variable liderazgo directivo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Nivel e intervalo
V1 Liderazgo directivo	Liderazgo autocrático	Poder coercitivo Recompensa Poder	1, 2, 3, 4, 5, 6	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	Bajo (6 – 13) Medio (14 – 21) Alto (22 – 30)
	Liderazgo democrático	Expresa propósitos importantes de manera simple. Motiva la libre participación e intercambio y debate de las ideas.	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	Bajo (9 – 20) Medio (21 – 32) Alto (33 – 45)
		Escucha propuestas de los demás Sensibiliza a todos los miembros de su organización Ayuda a los miembros a comprender Promueve el conocimiento			Bajo (5 – 11) Medio (12 – 18) Alto (19 – 26)
Liderazgo liberal o permisivo	Delega autoridad y libertad para tomar decisiones	16, 17, 18, 19, 20	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	Bajo (20 – 46) Medio (47 – 73) Alto (74 – 100)	

Nota: Elaboración propia.

Tabla 2
Operacionalización de la variable gestión de las Instituciones Educativas

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Nivel e intervalo	
V2 Gestión de las instituciones educativas	Gestión pedagógica	Proporciona la calidad de la enseñanza	1, 2, 3, 4, 5, 6	Siempre	Bajo (6 – 13) Medio (14 – 21) Alto (22 – 30)	
		Promoción de la teoría con la práctica		Casi siempre		
		Promoción del plan de monitoreo y evaluación de las actividades pedagógicas		Algunas veces		
	Gestión institucional	Práctica de un plan de capacitación docente.		7, 8, 9, 10, 11, 12	Casi nunca	Bajo (6 – 13) Medio (14 – 21) Alto (22 – 30)
		Elaboración y puesta en práctica de los instrumentos de gestión			Nunca	
		Búsqueda de un clima institucional adecuado			Siempre	
Gestión administrativa	Puesta en práctica de los proyectos de innovación para el desarrollo de la Institución.	13, 14, 15, 16, 17, 18	Casi siempre	Bajo (18 – 41) Medio (42 – 65) Alto (66 – 90)		
	Respaldo de la comunidad a la I.E.		Algunas veces			
	Análisis del ambiente interno.		Casi nunca			
		Administración transparente de los recursos económicos.		Siempre		
		Formulación y ejecución del plan anual del trabajo.		Casi siempre		
				Algunas veces		
				Casi nunca		
				Nunca		

Nota: Elaboración propia.

2.3. Metodología

Como método general se aplicó el método descriptivo deductivo.

Rodríguez (1994), sostiene que:

El método descriptivo tiene como finalidad , describir y conocer a cada uno de sus elementos sistemáticamente lo que existe con respecto a las variaciones o a las condiciones de una sistematización .En estos estudios se obtiene información acerca de las características y comportamientos de lo que estamos observando, pero identificando áreas o dimensiones del problema (p. 70).

2.4. Tipo de estudio

La presente investigación es del tipo de estudio descriptiva - correlacional.

Es descriptivo porque hace referencia a las características de los fenómenos que se ha observado; pero identificando las diferentes áreas o dimensiones del problema. Es correlacional, porque se establece la correlación o relación entre las dos variables, es decir se trata de conocer si una determinada variable está asociada con la otra, pero no explica la relación causal entre ellas.

Para Hernández (2006), “los estudios correlacionales asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Su propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.104).

2.5. Diseño de la investigación

No experimental cuantitativa, transversal, con la finalidad de examinar las relaciones entre las variables en un momento dado o determinado a través del liderazgo directivo y gestión educativa y así establecer una relación entre dichas variables.

Hernández (2006), dice: “Es diseño no experimental, porque se observa el hecho o fenómeno en su condición natural, sin manipulación deliberada de las variables” (p.149). Luego añade que es transversal cuando se recopilan datos en un solo momento.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

“Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández, Fernández y Baptista 2004, p.239)

La población de estudio estuvo conformada por docentes del nivel secundario, de las instituciones educativas de la red 09 Ugel 06, Ate Vitarte.

La población de docentes está conformada por 152 se encuentra distribuida en los diferentes colegios. A continuación se presenta la relación de docentes.

Tabla 3

Distribución de la población de docentes de las Instituciones Educativas de la Ugel 09, Red 06, Ate-Vitarte.

Nº	I.E secundaria Red Nº09 Ugel 06 Ate Vitarte.	docentes
1	1208 San Francisco de Asís	10
2	1138 José Abelardo Quiñones	30
3	6039 Fernando Carbajal Segura	33
4	1136 John F. Kennedy	15
5	1212 Grumete Medina	13
6	1231 José Bustamante y Rivero	11
7	0028 Jesús y María	12
8	1209 Toribio Rodríguez de Luzuriaga	28
Total de docentes		152

2.6.2. Muestra

La muestra es una porción corta de la población del cual se recolectan datos y debe ser representativa de dicha población (Hernández 2006, p.236)

La muestra de docentes a un 95% de confianza y un error permitido del 10% estuvo constituida por 61 docentes.

Procedimiento de cálculo de la muestra de docente:

$$n = \frac{4Npq}{E^2(N-1) + 4pq}$$

Dónde:

N = 152 Tamaño de la población.

E= 10 % Margen de error.

P= 0,5 Proporción de la variable

Luego, n = 61Tamaño de la muestra.

$$n = \frac{4 (152) (50) (50)}{10^2(152 - 1) + 4 (50)(50)}$$

$$n = \frac{608(2500)}{100(151) + 4 (2500)} = \frac{1520000}{15100 + 10000} = \frac{1520000}{25100}$$

n= 60

2.6.3. Muestreo

Por ser una población grande, se utilizó el muestreo probabilístico a fin de obtener mayor precisión y menor error muestral.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnica

Se hizo uso de la encuesta para registrar información directamente de los directores y docentes sobre las dos variables.

2.7.8 Instrumento

El instrumento utilizado es el cuestionario, para las dos variables.

“Un instrumento adecuado es aquel que registra datos observables que representa verdaderamente los conceptos o variables que el investigador tiene en mente.” (Hernández 2006, p.272)

El instrumento constó de 20 ítems para el variable liderazgo directivo y de 18 ítems para la variable gestión de las instituciones educativas. Con escala de Likert en tres niveles (alto, medio y bajo), donde los puntajes se clasificaron por dimensiones.

2.8 Método de análisis de datos

Una vez terminada la etapa de obtención de datos se procedió al vaciado de la data en Excel, a fin de obtener interpretaciones significativas para la investigación de las variables y dimensiones. Luego se hizo uso del software SPSS versión 22, para la reconversión de las variables a niveles – rangos y así obtener informaciones precisas.

Para mostrar los resultados se trabajó tablas con precisiones porcentuales y gráficos de barras, elementos que ayudarán a dar un panorama claro y un análisis conciso.

Para contrastar la hipótesis general de la tesis se tuvo en cuenta el coeficiente de correlación de Spearman.

2.8.1. Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

Para la presente investigación se elaboró dos cuestionarios el primero para medir la variable Liderazgo y otro cuestionario para medir la variable Gestión. Ambos cuestionarios fueron sometidos a juicio de expertos, en cuyo proceso cinco jueces validaron los instrumentos, cuya conformidad se tiene la siguiente tabla.

Tabla 4

Validez del instrumento por juicios de expertos de las variables de estudio.

Experto	Valor	Porcentaje
Mg. Díaz Dumot, Jorge Rafael	81-100%	90%
Dr. Mansilla Garayar, José Alfredo	81-100%	90%
Mg. Ramón Cajavilca Pedro	61-80%	80%
Dr. Ruiz Orbegoso Carlos	81-100%	90%
Mg. Madueño Ramos, Percy	81-100%	81%

Nota: Matriz de validación de instrumentos

2.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

El Coeficiente de Confiabilidad del Cuestionario de Encuesta que sirvió para medir el liderazgo directivo y gestión de las instituciones educativas, fue realizado mediante el Alfa de Cronbach, el cual se sintetiza de la siguiente manera:

Tabla 5

Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento liderazgo directivo.

Estadísticos de fiabilidad				
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos	
	,788	,780	20	
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 1	62,5667	65,979	,185	,791
Ítem 2	62,0667	66,470	,224	,787
Ítem 3	62,3167	63,745	,266	,787
Ítem 4	62,1667	64,107	,344	,780
Ítem 5	62,6167	60,003	,506	,768
Ítem 6	62,5333	63,914	,304	,783
Ítem 7	62,2667	65,080	,364	,780
Ítem 8	63,2500	62,903	,440	,774
Ítem 9	63,6667	63,209	,346	,780
Ítem 10	63,2167	62,105	,462	,773
Ítem 11	63,3333	61,650	,498	,770
Ítem 12	63,2167	62,105	,462	,773
Ítem 13	63,2667	61,860	,488	,771
Ítem 14	63,0000	64,576	,308	,782
Ítem 15	61,8167	72,356	-,247	,806
Ítem 16	62,1333	66,524	,246	,785
Ítem 17	63,2500	62,903	,440	,774
Ítem 18	63,6667	63,209	,346	,780
Ítem 19	63,2167	62,105	,462	,773
Ítem 20	63,2833	62,037	,482	,772

Tabla 6

Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento gestión de las instituciones educativas.

Estadísticos de fiabilidad				
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos	
	,817	,803	18	

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 1	54,2167	56,410	,619	,795
Ítem 2	54,6000	57,092	,495	,802
Ítem 3	54,1667	57,972	,459	,805
Ítem 4	54,3000	56,688	,572	,798
Ítem 5	52,8167	67,339	-,173	,832
Ítem 6	53,4833	64,932	-,008	,834
Ítem 7	53,1167	62,851	,218	,817
Ítem 8	54,2333	56,690	,621	,795
Ítem 9	54,6500	58,096	,426	,807
Ítem 10	54,2000	58,569	,438	,806
Ítem 11	54,2500	55,648	,666	,792
Ítem 12	53,9833	57,983	,505	,802
Ítem 13	53,1167	62,851	,218	,817
Ítem 14	54,2333	56,690	,621	,795
Ítem 15	54,6500	58,096	,426	,807
Ítem 16	54,2000	58,569	,438	,806
Ítem 17	54,2500	55,648	,666	,792
Ítem 18	52,8000	67,010	-,143	,831

Como en la prueba de confiabilidad de instrumento, se obtuvo 0.780 en el primer caso y 0.803 en el segundo caso, se deduce que los dos cuestionarios de encuestas tienen un excelente nivel de confiabilidad.

Una vez realizada la encuesta, los resultados obtenidos de los instrumentos impresos se tabulará a una base de datos desarrollada en Microsoft Excel.

Quezada (2010), afirma que en toda investigación es indispensable tener en cuenta procedimientos de análisis de datos, a fin de tener resultados de manera confiable, considerando las siguientes acciones (p. 132):

La Codificación: Proceso que ha ayudado a establecer en forma ordenado los datos obtenidos de acuerdo a los ítems formulada por cada una de las variables de estudio, permitiendo la reunión de los datos recolectados (Tabulación).

La Tabulación: A través del siguiente proceso se pudo organizar la base de datos de acuerdo a las dimensiones y variables de estudio según la cantidad de ítems por cada una de variables del instrumento utilizado.

Escalas de medición: Permitió utilizar y seleccionar el proceso de escala, determinándose que en la investigación se ha utilizado expresiones ordinales con sus respectivos valores, jerarquizado de acuerdo a su rango.

Para poder analizar los datos obtenidos, se utilizó el programa SPSS versión 22, a fin de obtener los resultados de confiabilidad y resultados estadísticos descriptivos organizados en tablas y figuras de acuerdo a las dimensiones y variables de estudio, a fin de presentar los resultados descriptivos estadísticos y los resultados inferenciales, es decir los cuatros correlaciónales de acuerdo al coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

Tabla 7

Valores y lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman.

Valores	Lectura
De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De $-0,71$ a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De $+0.21$ a 0.40	Correlación baja
De $+0.41$ a 0.70	Correlación moderada
De $+0,71$ a 0.90	Correlación alta
De $+0.91$ a 1	Correlación muy alta

Nota: Tomado de: Bisquerra, R. (2004). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.

III.Resultados

3.1. Resultados descriptivos.

En este capítulo se hace referencia concretamente, a los resultados, logros y alcances obtenidos en todo el proceso de investigación, de los cuales se hace el análisis, descripción e interpretación correspondiente.

En lo concerniente a la interpretación se promueve los procesos mentales, a través de los cuales se trata de encontrar un significado de toda la información captada, lo que se da seguidamente.

3.1.1. Descripción de las variables y dimensiones de liderazgo directivo.

Tabla 8.

Niveles de liderazgo directivo de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,7%
Medio	49	81,6%
Alto	10	16,7%
Total	60	100,0%

Nota: Base de datos.

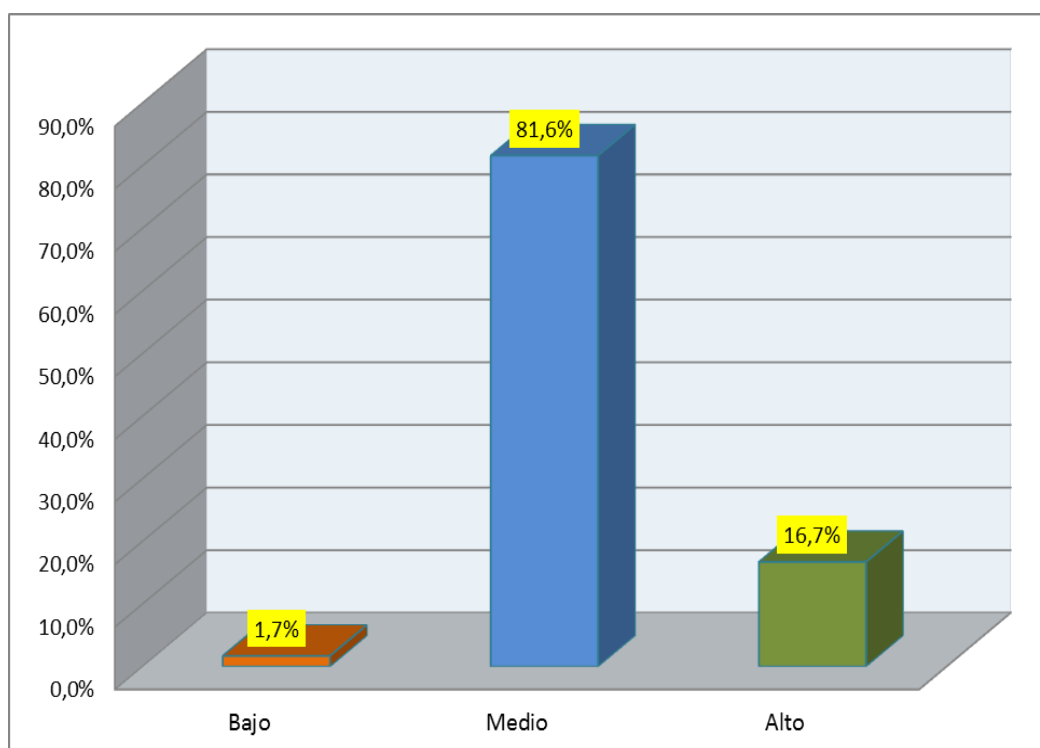


Figura 1. Niveles de Liderazgo directivo de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

Interpretación.

En la presente tabla 8 y figura 1, se puede observar según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, que el 81,6% que corresponde a (49) docentes muestran un nivel medio frente al liderazgo directivo, el 16,7% que corresponde a (10) docentes muestran un nivel alto y el 1,7% que corresponde a (1) docentes muestran un nivel bajo frente al liderazgo directivo.

Tabla 9.

Niveles del liderazgo autocrático de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3,3%
Medio	19	31,7%
Alto	39	65,0%
Total	60	100,0%

Fuente: Base de datos.

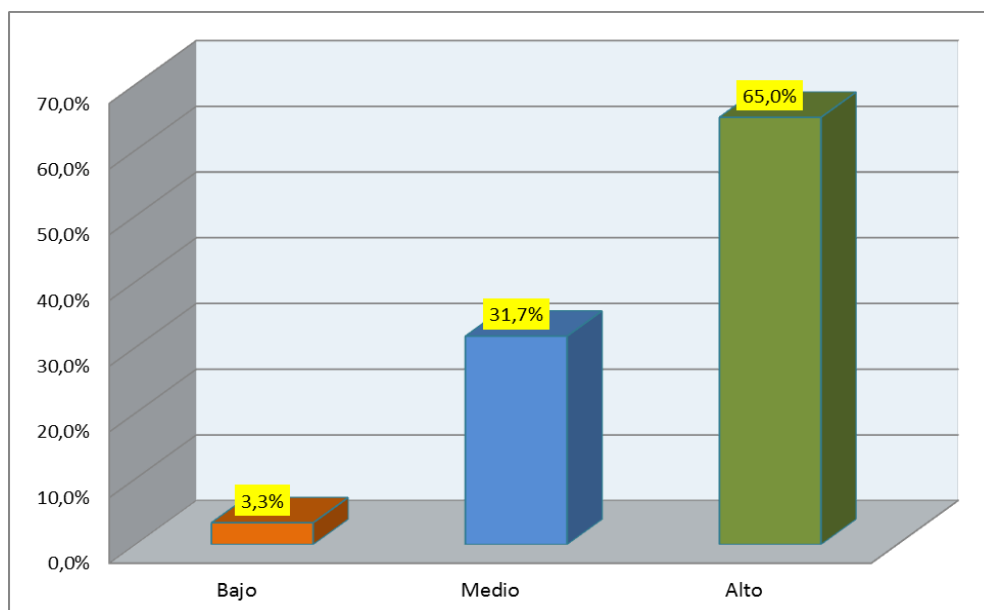


Figura 2. Niveles de Liderazgo autocrático de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

Interpretación.

En la presente tabla 9 y figura 2, se puede observar según la percepción de los maestros de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, se evidencia que el 65% que corresponde a (39) docentes muestran un nivel alto frente a los niveles de liderazgo directivo autocrático, el 31,7% que corresponde a (19) docentes muestran un nivel medio y el 3,3% que corresponde a (2) docentes muestran un nivel bajo frente a los niveles de liderazgo directivo autocrático.

Tabla 10.

Niveles del liderazgo democrático de las I.E del nivel secundario, red 09 –Ugel 06

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,7%
Medio	47	78,3%
Alto	12	20,0%
Total	60	100,0%

Nota: Base de datos.

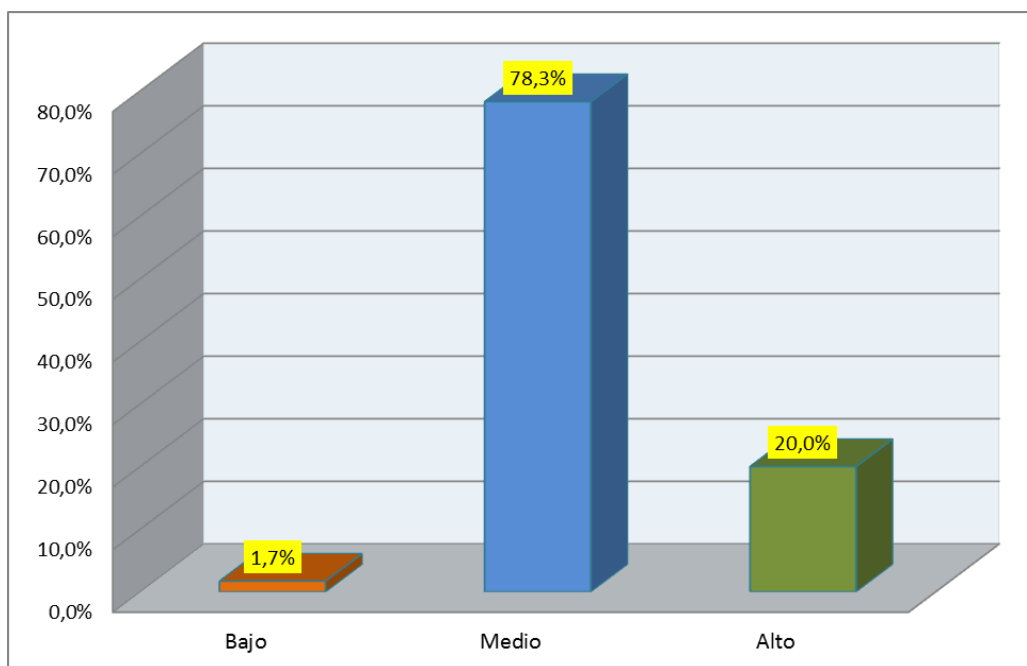


Figura 3. Niveles de Liderazgo democrático

Interpretación.

En la presente tabla 10 y figura 3, se puede observar según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, se evidencia que el 78,3% que corresponde a (47) docentes muestran un nivel medio frente a los niveles de liderazgo directivo democrático, el 20% que corresponde a (12) docentes muestran un nivel alto y el 1,7% que corresponde a (1) docentes muestran un nivel bajo frente a los niveles de liderazgo directivo democrático.

Tabla 11.

Niveles del liderazgo liberal o permisivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8,3%
Medio	48	80,0%
Alto	7	11,7%
Total	60	100,0%

Nota: Base de datos.

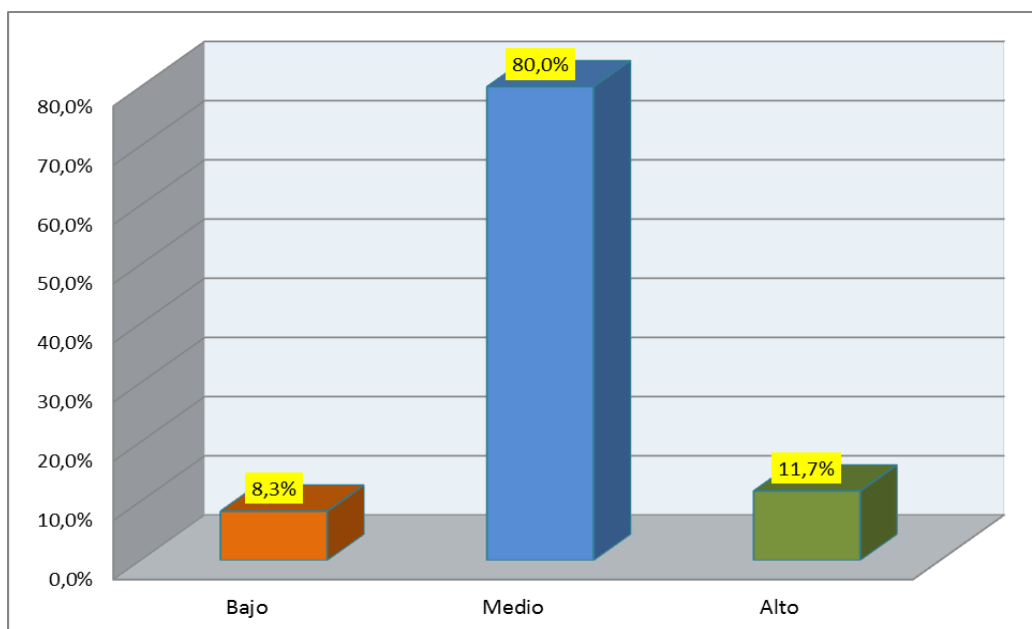


Figura 4. Niveles de liderazgo liberal o permisivo

Interpretación.

En la presente tabla 11 y figura 4, se puede observar según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, se evidencia que el 80% que corresponde a (48) docentes muestran un nivel medio frente a los niveles de liderazgo directivo liberal o permisivo, el 11,7% que corresponde a (7) docentes muestran un nivel alto y el 8,3% que corresponde a (5) docentes muestran un nivel bajo frente a los niveles de liderazgo directivo liberal o permisivo.

3.1.2. Descripción de la variable y dimensiones de gestión de las I. E

Tabla 12.

Niveles de la gestión de las instituciones educativas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	46	76,7
Alto	14	23,3
Total	60	100,0

Nota: Base de datos.

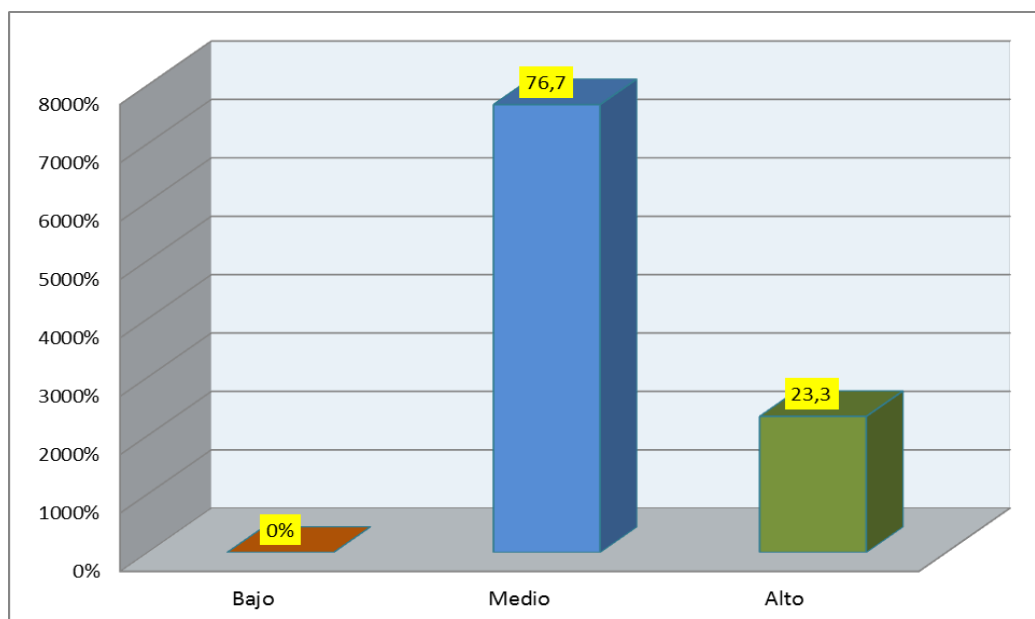


Figura 5. Niveles de la gestión de las instituciones educativas.

Interpretación.

En la presente tabla 12 y figura 5, se puede observar según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, se evidencia que el 76,2% que corresponde a (46) docentes muestran un nivel medio frente a los niveles de gestión de las Instituciones Educativas, el 23,3% que corresponde a (14) docentes muestran un nivel alto y el 0% que corresponde a (0) docentes muestran un nivel bajo frente a los niveles de gestión de las Instituciones Educativas.

Tabla 13.

Niveles de gestión pedagógica de las I.E

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0%
Medio	48	80,0%
Alto	12	20,0%
Total	60	100,0%

Nota: Base de datos.

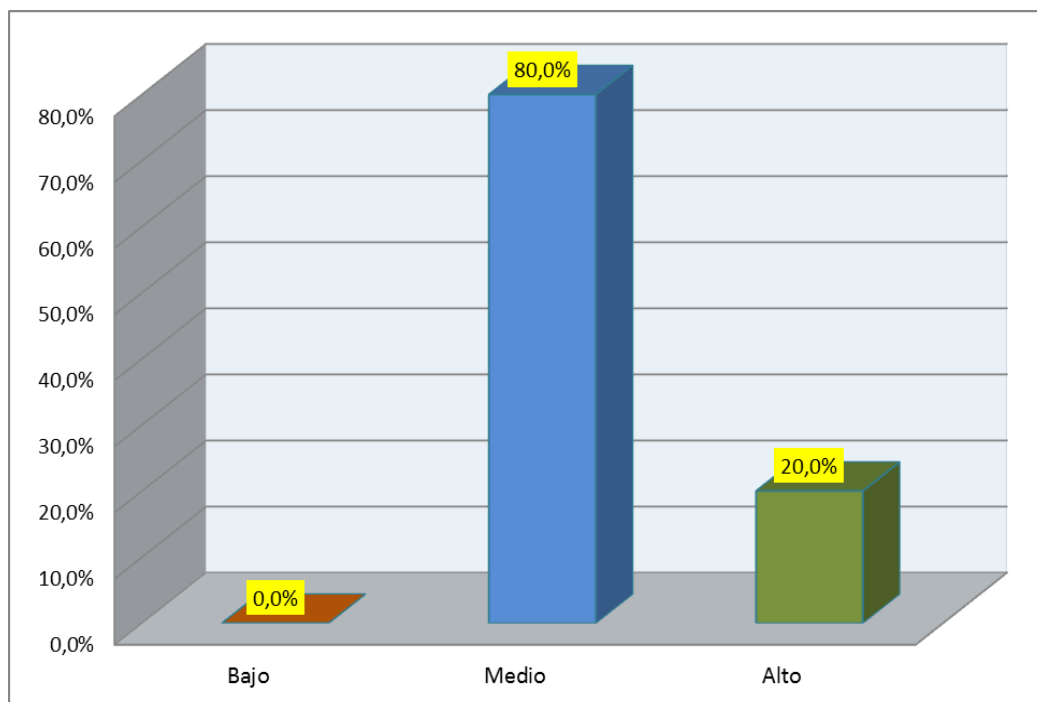


Figura 6. Niveles de gestión pedagógica

Interpretación.

En la presente tabla 13 y figura 6, se puede observar según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, se evidencia que el 80% que corresponde a (48) docentes muestran un nivel medio frente a los niveles de gestión pedagógica de las Instituciones Educativas, el 20% que corresponde a (12) docentes muestran un nivel alto y el 0% que corresponde a (0) docentes muestran un nivel bajo frente a los niveles de gestión pedagógica de las Instituciones Educativas.

Tabla 14.

Niveles de gestión institucional de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6,7%
Medio	44	73,3%
Alto	12	20,0%
Total	60	100,0%

Nota: Base de datos.

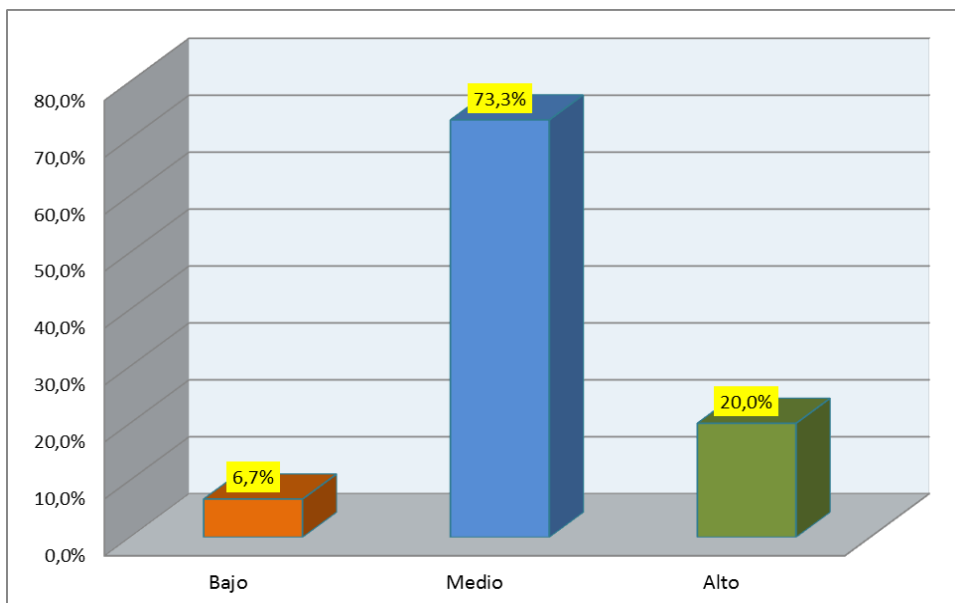


Figura 7. Niveles de gestión institucional

Interpretación.

En la presente tabla 14 y figura 7, se puede observar según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, se evidencia que el 73,3% que corresponde a (44) docentes muestran un nivel medio frente a los niveles de gestión institucional de las Instituciones Educativas, el 20% que corresponde a (12) docentes muestran un nivel alto y el 6,7% que corresponde a (4) docentes muestran un nivel bajo frente a los niveles de gestión institucional de las Instituciones Educativas.

Tabla 15.

Niveles de gestión administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0%
Medio	44	73,3%
Alto	16	26,7%
Total	60	100,0%

Fuente: Base de datos.

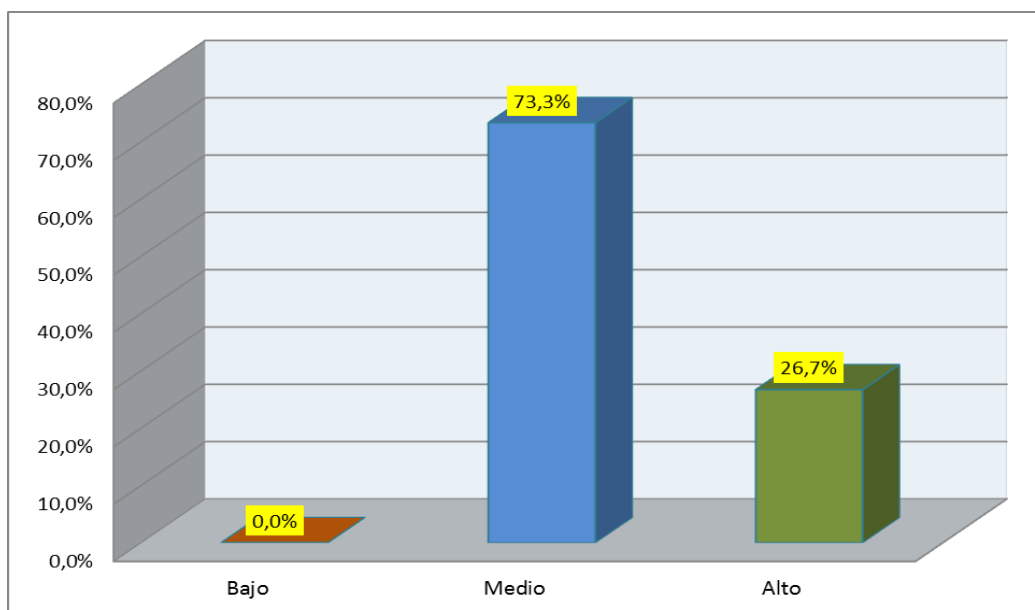


Figura 8. Niveles de gestión administrativa.

Interpretación.

En la presente tabla 15 y figura 8, se puede ver según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, se evidencia que el 73,3% que corresponde a (44) docentes muestran un nivel medio frente a los niveles de gestión administrativa de las Instituciones Educativas, el 26,7% que corresponde a (16) docentes muestran un nivel alto y el 0% que corresponde a (0) docentes muestran un nivel bajo frente a los niveles de gestión administrativa de las Instituciones Educativas.

Prueba de normalidad

Para la demostración de la hipótesis, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ($n > 60$), por lo tanto se plantea las siguientes hipótesis para demostrar la normalidad:

Tabla 16

Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo autocrático	,117	60	,039
Liderazgo democrático	,137	60	,007
Liderazgo liberal o permisivo	,119	60	,033
Liderazgo directivo	,079	60	,200 [*]
Gestión pedagógica	,122	60	,028
Gestión institucional	,127	60	,018
Gestión administrativa	,113	60	,053
Gestión de las Instituciones Educativas	,096	60	,200 [*]

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Esta tabla 16 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste, observaremos los resultados de la prueba de bondad de Kolmogorov – Smirnov (KS) y las variables liderazgo directivo y gestión de las instituciones educativas; tienen como resultado que el puntaje total no se aproxima a una distribución

normal ($p < 0.05$), debido a estos hallazgos se deberá emplear estadística no paramétrica: Prueba de correlación de Spearman.

3.2. Contrastación de las hipótesis

3.2.1. Hipótesis general.

Prueba de hipótesis general.

Hi. Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la Gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

Ho. No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la Gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

Regla de decisión:

Sig. > 0.05 ; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05 ; Se rechaza la hipótesis nula.

Estadístico.

Aplicación de la fórmula Rho de Spearman con procesador SPSS v 22.0, porque las variables no presentan normalidad en los datos

Cálculos.

Tabla 17

Correlación entre el liderazgo directivo y la Gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 Ate Vitarte.

			Liderazgo directivo	Gestión de las Instituciones Educativas
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Gestión de las Instituciones Educativas	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

De acuerdo a los datos obtenidos en la presente tabla se evidencia un valor de sig = .000 < α = 0.05, se rechaza la H_0 , es decir el liderazgo directivo se relaciona con la gestión de las instituciones educativas, siendo esta relación alta ($r=0.885$), concluyendo que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la Gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red Ugel 09, Ugel 06 Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman.

Hipótesis específica 1.

- Hi. Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.
- Ho. No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

Regla de decisión:

Sig. > 0.05; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula

Estadístico.

Aplicación de la fórmula Rho de Spearman con procesador SPSS v 22.0, porque las variables no presentan normalidad en los datos.

Cálculos.

Tabla 18

Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

			Liderazgo directivo	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,920**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,920**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

De acuerdo a los datos obtenidos en la presente tabla se evidencia un valor de sig = .000 < α = 0.05, se rechaza la H_0 , es decir que el liderazgo directivo se relaciona con la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas, siendo esta relación muy alta ($r=0.920$), concluyendo que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte., según el coeficiente de correlación de Spearman.

Hipótesis específica 2.

Hi. Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión Institucional de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

Ho. No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión Institucional de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

Regla de decisión:

Sig. > 0.05; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

Estadístico.

Aplicación de la fórmula Rho de Spearman con procesador SPSS v 22.0, porque las variables no presentan normalidad en los datos.

Cálculos.

Tabla 19

Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión Institucional de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

			Liderazgo directivo	Gestión institucional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

De acuerdo a los datos obtenidos en la presente tabla se evidencia un valor de sig = .000 < α = 0.05, se rechaza la H_0 , es decir que el liderazgo directivo se relaciona con la gestión institucional de las Instituciones Educativas, siendo esta relación alta ($r=0.812$), concluyendo que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión institucional de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09, UGEL N°06 Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman.

Hipótesis específica 3.

Hi. Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

Ho. No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

Regla de decisión:

Sig. > 0.05; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

Estadístico.

Aplicación de la fórmula Rho de Spearman con procesador SPSS v 22.0, porque las variables no presentan normalidad en los datos.

Cálculos.

Tabla 20

Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

			Liderazgo directivo	Gestión administrati va
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Gestión administrativa	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente tabla se evidencia un valor de sig = .000 < α = 0.05, se rechaza la Ho, es decir que el liderazgo directivo se relaciona con la gestión administrativa de las Instituciones Educativas, siendo esta relación alta ($r=0.833$), concluyendo que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman.

IV.Discusión

De los cuadros y gráficos visualizados se deduce en cuanto a la hipótesis general que la variable liderazgo directivo está relacionado directa y significativamente con la variable gestión en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.885$ correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.

Ahora bien, comencemos por la primera hipótesis específica que dice: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo de los directores y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.920$ correlación muy alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Y efectivamente esto es refrendando con Arciniega (2002) cuando menciona que “en toda entidad educativa, el director y sub director deben orientar y dirigir el trabajo pedagógico de aula”; es decir en nuestro caso la gestión pedagógica.

Comparando estos resultados, con el trabajo de investigación de Pérez, Juan (2010) titulado: “*Administración y Gestión Educativa desde la perspectiva de las prácticas de Liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta Pedro Nufio*”, donde concluyó que el tipo de liderazgo que el director practica es el transformacional y con una cercana relación al liderazgo carismático y transaccional. Este tipo de liderazgo sin embargo respeta los derechos de las personas, esto coincide con los resultados obtenidos.

Precisamente en los directores de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte se ha visualizado que practican un liderazgo donde predomina el estilo democrático, el cual repercute de manera directa en la gestión pedagógica que se planifica, ejecuta y evalúa de

manera adecuada y oportuna.

Ahora veamos la segunda hipótesis específica: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.812$ correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Definitivamente en este aspecto la gran mayoría de los docentes resaltan el papel del liderazgo de los directores el cual también repercute en el trabajo institucional; es decir todos los directivos trabajan de manera coordinada, delegando funciones y practicando el liderazgo democrático para que la gestión institucional también marche bien.

Al respecto Thieme Jara (2005) realizó el trabajo de investigación con el título de: *Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria*, en la Universidad Autónoma de Barcelona. Chile, llegando a la conclusión de que el liderazgo transformacional es el que mejor relación guarda entre el liderazgo practicado por los encargados de la gestión de la institución educativa y otras variables que miden el desempeño, trayendo resultados exitosos. Existiendo semejanza con la presente investigación, por lo que una escuela está dirigido por un director y no importa en qué teoría del liderazgo se base, lo importante es que hay una relación significativa entre liderazgo y la gestión de las instituciones educativas.

Al respecto Arciniega (2002) menciona que “en las diferentes instituciones educativas públicas del estado, en la mayoría de los casos, la gestión institucional depende del liderazgo transformacional del director, el cual para que sea óptimo debe ser ante todo y sobre todo democrático”; y lo que se percibe al interior de las instituciones educativas es justamente el liderazgo democrático que favorece la gestión institucional.

Lo que se resalta de esta parte, es que en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte; los docentes afirman que los directores tienen una tendencia favorable para ser denominados líderes

democrático, el cual es un buen indicador para realizar la gestión institucional en las mencionadas instituciones educativas.

Finalmente veamos la tercera hipótesis específica que dice: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.833$ correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna formulada por el investigador.

Por otro lado Quispe (2011), sustentó el trabajo de investigación titulado: *Relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2° sector de Villa el Salvador de la Ugel 01 San Juan de Miraflores 2009-2010* quien llegó a las conclusiones: De que existe relación débil entre el estilo de liderazgo autoritario del director y el desempeño docente, pero existe relación considerable entre el estilo de liderazgo democrático y permisivo y el desempeño docente, por último nos dice que; las correlaciones encontradas entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente son positivas significativas existiendo similitud con la presente investigación.

Esta hipótesis se comprueba gracias a las dos anteriores; ya que si en el interior de las instituciones educativas se tiene una buena gestión pedagógica y gestión institucional también la gestión administrativa será óptima. Precisamente los docentes encuestados tienen la percepción de que la gestión administrativa tiene un buen nivel de desarrollo, ya que gracias al liderazgo de los directores se planifican y programan de manera adecuada y oportuna las actividades y proyectos administrativos, Lógicamente estos se llevan a cabo mediante la práctica, y deben ser guiados y controlados en cada una de sus fases mediante la evaluación.

Chiavenato (1996) indicó que: “toda actividad administrativa planificada y

ejecutada, necesariamente tiene que ser evaluada para así conocer sus fortalezas, debilidades y a partir de ellos formular ciertas estrategias que solucionen los problemas seleccionados y priorizados”, comprobándose de esta manera esta tercera hipótesis específica en todo su sentido y significado.

También se puede ver que Sorados (2010), sustentó la investigación titulada: *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*, concluyendo que El 95% de los directores practica un liderazgo que se relaciona con la calidad de la gestión educativa, guardando similitud con el presente estudio que se realiza.

V.Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Primera:** Se determinó que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.885$ correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.
- Segunda:** Se determinó que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.920$ correlación muy alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.
- Tercera:** Se determinó que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión institucional de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.812$ correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.
- Cuarta:** Se determinó que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.833$ correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.

VI.Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones obtenidas se sugiere las siguientes recomendaciones:

- Primera:** Considerando que el liderazgo y la gestión educativa de los trabajadores de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N° 06 Ate Vitarte tienen relación directa y muy significativa, se sugiere al área competente de la UGEL N° 06 en promover el desarrollo de las diferentes tipologías del liderazgo y la gestión educativa a través de la realización de cursos, talleres o programas de capacitación.
- Segunda:** A los directivos de las diferentes instituciones educativas, reconocer a sus docentes que trabajan adecuada y oportunamente en la planificación anual, unidades y sesiones de aprendizaje ya que ésta es directriz para el proceso enseñanza aprendizaje durante el año en curso, buscando estrategias que hagan que los docentes se sientan valorados.
- Tercera:** A los directores y coordinadores, guiar, orientar, monitorear e incentivar el trabajo de los docentes para que todo lo planificado o programado se ejecute, llegando a cumplirse en su máximo Participación.
- Cuarta:** A los directores y maestros de las diferentes instituciones educativas, familiarizarse con la evaluación de desempeño, considerándolo como algo formativo y presente en todo el proceso educativo, y así reflexionar a fin de tomar las medidas correctivas, oportunas y adecuadas, para lograr el desarrollo integral de los estudiantes, los cuales son razones de ser de la educación.
- Quinta:** Replicar la investigación por la misma investigadora u otras, en otras UGELES para así tener conclusiones más sólidas que corroboren en el bienestar institucional y también de nuestros estudiantes.

VII.Referencias

- Alvarado, O. (1999). *Gestión de Proyectos Educativos*. Lima: Ed.UNMS.
- Alonso et al 2006 *Teoría de las organizaciones*. Méjico. Editorial .Umbral. S.A.
- Agüera, E. (2004) *Liderazgo y compromiso social*. México. 1era edición.
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional. ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Ed. Paidós.
- Álvarez, M. et al (2000) *Liderazgo y Organizaciones que aprenden*. España. Editorial Bilbao.
- Arana, M. (1998) *Principios y Procesos de la Gestión Educativa*. Colección Pedagógica. Lima Editorial San Marcos.
- Ayala, S. (2005) *Gerencia educativa*. Tarapoto: Ed. Universidad Nacional De San Martín.
- Azzerbone, D (2008) *Conduciendo las Escuela: Manual de Gestión Directiva y evaluación Institucional*. Buenos Aires. Editorial. Novedades Educativas.
- Batistón, V, Ademar, H. (2005) *Plan Educativo Institucional*. México: Ed. Novedades Educativas.
- Campoy, D. (2006) *Gestión emprendedora, estrategias y habilidades para el Emprendedor actual*. Ed. Vigo.
- Cano, E. (1998) *Evaluación de la calidad educativa*. Madrid: Ed. La Muralla S.A.
- Coen, E.(2005) *Gestión social*. Méjico Editorial siglo XXI Sepal.
- Covey, S. (2004) *Liderazgo Centrado en Principios*. Barcelona: Ed. Paidós.
- Chávez, E. (1996) *Administración Educativa*. Lima: Ed: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2005) *Construcción de Talentos*. Bogotá: Ed. Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002) *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Ed. M.C. Graw-Gill.
- Chiavenato, I. (1996). *Introducción a la teoría general de la administración*. (4ta. Ed.). Colombia: Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8ta. Ed.). Colombia: Ed. Mc Graw Hill.
- Desler, G. (1993) *Organización y Administración*. México: Ed.Prince-Hall. *Trabajo*. México: Ed. Pearson.
- Dubrin, J. (2008) *Relaciones Humanas y Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Ed. Pearson.
- El Peruano (2005) *Normas Legales*. Decreto Supremo N° 009-2005 ED (Reglamento de la Gestión del sistema Educativo).

- Farro, F. (1987) *Planificación y Administración de Sistemas Educativos*. Lima: Ed. Centro de Proyección Cristiana.
- Fischman, D. (2005) *El Líder Transformador*, Tomos I y II .lima: Ed. El Comercio.
- Frigerio, G., poggi, M., Tiramonti, G., Aguerrondo, I. (1992) “*Las instituciones educativas*”. Buenos Aires Editorial: Troquel.
- Guía Didáctica (2007) *Administración y gestión Educativa*. Ecuador: Universidad Católica de Loja.
- García, V. (1981) *La calidad para la educación: Una interrogante a las ciencias de la educación, a la política docente y a la actividad escolar*
Madrid: Ed. C.S.L.C.
- Gento, S (2002) *Instituciones educativas para la calidad total*. Madrid, España. Editorial la Muralla. S.A
- Gómez E. (2010) *Unidades didácticas y calidad educativa*. Lima: Ed. Servicios Gráficos Silva E.I.R.
- Goleman, D. (1998) *Liderazgo que obtiene resultados*. Clásicos de HBR.
Recuperado de ecob.scienceontheweb.net/liderazgo.pdf
- Guía de Innovación Educativa* (2009) MED.
- Harf, R (2008) *Dirección y organización para niños pequeños*. Argentina Ediciones novedades Educativas.
- Hernández, R. (2006) *Metodología de la investigación*. México: Ed. Ultra S.A.de C.V.
- House (1997) *Liderazgo Carismático*. Barcelona. Editorial Plaza& Janés
- Kely J. (1997) *Gestión de la Calidad Educativa*. Bogotá. Ediciones hadward
- Kotte, J. (1994) *El Líder del Cambio*. México: Ed. Mc Graw-Hill, México, (1994)
- Ley General de Educación N° 28044*
- Lavin, S. Silvia del Solar (2000) *Proyecto Educativo Institucional como Herramienta de la transformación de la vida escolar*. Santiago de Chile Editorial Lom.
- Lexus. (2003) *Diccionario Enciclopédico de Educación*. España: Ed. CEAC.
- Legal, j. (2005). *Los derechos del niño la escuela*. España, Editorial. Barcelona.
- Limachi, V (2006) *Gestión y enseñanza*. Bolivia: Ed. Plural.
- López, P (2004) *Planificación Educativa* 1ª edición Lima -PER
Normas legales MED (2005)
- Manes, J. (2004) *Gestión Estratégicas para Instituciones educativas*

Buenos Aires: Ed. Aire.

Ministerio de Educación (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones educativas*. Representación de la UNESCO en el Perú .Lima.

1era Edición

Ministerio de Educación (2005) *Módulo de capacitación en planificación y*
Editorial San Marcos.

Ministerio de Educación (2003) *Planeamiento Estratégico de Instrumentos de Gestión:*

- R.M.168-2002 ED. Lima.
- Normas Legales Art. 32-D.S.Nº 009-2005 ED.
- R.M. Nº016-1996 *Modelo de Gestión*
- D.S. Nº007-93 ED. *Cuadro de asignación personal*
- D.S Nº 50-82-ED *Supervisión Educativa.*

-Artículos del MED-2007 *Plan anual de Trabajo*

-Ministerio de Educación (1996) *Manual del director del centro Educativo,*
Lima –Perú.

Molinar, M. (2004) *Liderazgo en la Labor Docente*. México: Edit. Trillas,

Palomo, M. (2008) *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid:
Ed. Esic.

Peralta, Á (2009) *Administración y Gestión Educativa*. Ed. Darday S. A.

Pérez, J (2010) *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la Escuela normal Mixta "Pedro Nufio" U. Francisco Morazón. Tegucigalpa- Honduras*

Petri, H & Govern, J (2006) *Teoría, Investigación y Aplicaciones*. México
Editorial Thomson.

Piñeros (2004) *Dimensiones del mejoramiento Escolar*. Bogotá. Editorial
Andrés Bello

Pozner, P. (1995) *El directivo como gestor de A aprendizajes Escolares* Buenos
Aires. Editorial Alque.

Quispe ,K(2011), *Relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2º sector de Villa el Salvador de la Ugel 01 San Juan de Miraflores 2009-2010*

Ramos, A. (2006) *Mujeres y liderazgo una nueva forma de dirigir*. España
Editorial Maite Simón 2da. Edición.

- Rey, M. y Santamaría, J. (2000) *Transformar la educación en un contrato de calidad*. Barcelona: Ed. R. G. M .S. A.
- Robbins. S. et al (2005) *Administración y Liderazgo*. México Editorial Pearson Educación 8vº Edición.
- Sandoval. E. 2000. *La trama de la escuela secundaria*. México. DF. Universidad pedagógica Nacional.
- Soto, B. (2014) .*Recursos Humanos .Liderazgo Orga.com*
- Sorados, P (2010), *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Lima*
- Thieme, J. (2005) *Tesis sobre Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria de Chile*. Universidad autónoma de Chile
- Veciana, M. (2002) *Función Directiva*. México: Editorial. Alfa omega,

Anexos

Apéndice A: Matriz

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TITULO: LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES Y LA GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA RED N° 09 UGEL N°06 ATE - 2016							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS	TIPO Y DISEÑO	METODO		
<p><u>Problema principal:</u> ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED-N°-09- UGEL N°06 Ate Vitarte?</p> <p><u>Problemas específicos:</u> 1.- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-06 Ate Vitarte? 2.- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión Institucional de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-06 Ate Vitarte? 3.- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-06 Ate Vitarte?</p>	<p><u>Objetivo general:</u> Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED-N°-09- UGEL N°06 Ate Vitarte.</p> <p><u>Objetivos específicos:</u> 1.-Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión Pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte. 2.-Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión Institucional de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte. 3.-Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión Administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte.</p>	<p><u>Hipótesis general</u> Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte</p> <p><u>Hipótesis Específicos:</u> 1.- Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de las .Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte. 2.- Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión Institucional de las .Instituciones Educativa del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte. 3.-Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las. Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte</p>	<p>Fichaje Cuestionario Entrevista</p>	<p>Cuantitativo No experimental Transversal Correlacional Descriptivo</p>	<p>Descriptivo Deductivo</p>		
						VARIABLES	
						Variable1:Liderazgo directivo	Variable 2 :gestión de las instituciones educativas
			DIMENSION	DIMENSIÓN			
			-Liderazgo autocrático	-Gestión pedagógica			
			-Liderazgo democrático	-Gestión Institucional			
			-Liderazgo permisivo o liberal	-Gestión administrativa			

Anexo B: Tabla de evaluación de juicio de expertos

EXPERTO	VALOR	PORCENTAJE
Mg. Díaz Dumot, Jorge Rafael	81-100%	90%
Dr. Mansilla Garayar, José Alfredo	81-100%	90%
Mg. Ramón Cajavilca Pedro	61-80%	80%
Dr. Ruiz Orbegoso Carlos	81-100%	90%
Mg. Madueño Ramos, Percy	81-100%	81%

Anexo C:

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO DE DIRECTIVO

Estimado participante:

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene como objetivo obtener información sobre el liderazgo directivo y la gestión de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red 09 Ugel 06- Ate”.

INSTRUCCIONES:

Le Presentamos un cuestionario con una escala valorativa, para lo cual le pedimos su colaboración marcando con una aspa la alternativa que considere pertinente según sea el caso. Le solicitamos por favor la mayor sinceridad. La información obtenida será utilizada netamente para fines académicos y con absoluta reserva.

Dimensión 1: Liderazgo autocrático

1. El directivo felicita a la gente que realiza un buen trabajo.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

2. El director, aprende cuando las cosas no salen como esperaba

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

3.-El líder debe hacer sentir a su personal, que él es el que manda siempre.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

4.-cuando se toman acuerdos, el directivo es quien decide al final.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

5.-cuando se planifica actividades, el directivo es quien hace prevalecer su propuesta.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

6.- El directivo busca oportunidades desafiantes que prueben sus habilidades y Destrezas.

- a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

Dimensión 2: Liderazgo democrático

7. Ud. Es un líder que comunica claramente lo que espera de sus seguidores.

- a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

8. Es Ud. un líder motivador y estimulador para el logro de sus objetivos.

- a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

9. El directivo promueve la generación de nuevas ideas pedagógicas.

- a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

10. Es Ud. Un líder tolerante y flexible cuando su personal ejerce su derecho a la libre expresión

- a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

11. El directivo tiene la habilidad para influenciar e inspirar confianza en sus seguidores

- a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

12. Transmite conocimientos que contribuyen al desarrollo personal de los estudiantes

- a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

13. como líder, Busca formas innovadoras que puedan mejorar el trabajo en su Institución educativa.

- a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

14.-Es un líder que escucha la propuesta de sus seguidores

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

15. Sensibiliza a los trabajadores de su I.E para el logro de objetivos trazados.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

Dimensión 3: Liderazgo liberal o permisivo

16.- Ud. Delega funciones concediéndole la autoridad y plena libertad a sus docentes

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

17. los trabajadores que tienen un buen desempeño no necesitan ser monitoreados

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

18. El directivo delega todas las funciones a sus subordinados, sin evaluar los resultados obtenidos.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

19. Si surgen discrepancias entre los equipos de trabajo, deja que ellos solucionen sus problemas.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

20. Al directivo, no le preocupa , las estrategias que utilizan sus trabajadores, solo compara resultados para ver las eficiencias.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Dimensión 1: Gestión educativa

Dimensión: Gestión pedagógica

1. La plana docente es competitiva

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

2. Las orientaciones pedagógicas que promueven el aprendizaje de los estudiantes son integrales, claras y precisas

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

3. Cuenta con informes de supervisión, monitoreo y de control que contienen recomendaciones

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

4. Organiza capacitaciones para el personal docente sobre gestión educativa.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

5. Las áreas curriculares son desarrolladas según propuesta del Ministerio de Educación

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

6. Evalúa el resultado de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

Dimensión 2: Gestión institucional

7. Los instrumentos de gestión fueron elaborados con la participación de los agentes educativos.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

8. Propicia el clima de paz y armonía con los miembros de la comunidad educativa.⁷

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

9. El directivo fortalece la gestión de la I.E. desarrollando proyectos productivos.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

10. -La institución Educativa es aceptada y respaldada por la comunidad circundante?

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

11. La I.E es equipada adecuadamente según las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

12. Conoce las debilidades y fortalezas de su Institución educativa

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

Dimensión 3: Gestión administrativa

13. El horario escolar es elaborado según la necesidad de los estudiantes.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

14. Administra con eficacia y transparencia los recursos económicos.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

15. Se evalúa el Plan anual de Trabajo para conocer el logro de las acciones y metas propuestas.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

16. El cuadro de horas de asignación personal es elaborado según las normas vigentes.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

17. Distribuya al personal administrativo según la necesidad de la I.E

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

18.-La comunidad educativa es informada en forma oportuna sobre el manejo de los recursos financieros.

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre

Escala de medición				
siempre (5)	casi siempre (4)	a veces (3)	casi nunca(2)	nunca(1)

Anexo D: Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1. LIDERAZGO DIRECTIVO

ITEMS	LIDERAZGO AUTOCRATICO						LIDERAZGO DEMOCRATICO										LIDERAZGO LIBERAL O PERMISSIVO							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	4	5	4	4	4	4	25	4	4	1	3	3	3	4	4	5	31	5	4	1	3	3	16	72
2	4	4	4	4	4	3	23	4	4	2	4	4	4	4	4	5	35	5	4	2	4	4	19	77
3	4	3	4	2	2	2	17	4	4	4	3	2	3	4	4	4	32	4	4	4	3	4	19	68
4	5	3	1	4	1	3	17	4	2	1	3	1	3	2	2	5	23	2	2	1	3	2	10	50
5	3	3	5	4	4	3	22	3	2	2	2	2	2	2	5	22	4	2	2	2	2	2	12	56
6	4	4	2	4	4	4	22	3	2	3	5	2	5	2	3	4	29	4	2	3	5	2	16	67
7	3	3	3	3	3	3	18	4	3	1	1	3	1	3	4	4	24	4	3	1	1	3	12	54
8	5	5	5	5	5	3	28	5	2	2	3	2	3	2	3	4	26	5	2	2	3	2	14	68
9	3	3	3	4	3	2	18	4	4	1	3	4	3	4	4	4	31	4	4	1	3	4	16	65
10	4	4	2	5	4	4	23	4	4	2	4	3	4	3	4	4	32	4	4	2	4	3	17	72
11	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	3	4	3	4	4	4	35	4	4	4	3	4	19	80
12	4	4	4	4	4	4	24	4	2	1	3	2	3	2	2	5	24	5	2	1	3	2	13	61
13	4	5	5	4	5	4	27	5	2	2	2	2	2	2	2	4	23	4	2	2	2	2	12	62
14	3	5	4	5	4	4	25	4	2	3	5	2	5	2	3	5	31	4	2	3	5	2	16	72
15	2	3	1	4	3	2	15	4	3	1	1	3	1	3	4	5	25	4	3	1	1	3	12	52
16	5	4	4	4	4	5	26	3	2	2	3	2	3	2	3	5	25	5	2	2	3	2	14	65
17	4	4	4	4	5	5	26	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34	4	4	2	4	4	18	78
18	3	4	3	2	2	2	16	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33	4	4	4	3	4	19	68
19	3	2	4	4	3	4	20	3	2	1	3	2	3	2	2	5	23	5	2	1	3	2	13	56
20	4	4	4	3	4	4	23	4	2	2	2	2	2	2	2	4	22	3	2	2	2	2	11	56
21	4	5	4	4	4	4	25	5	2	3	5	2	5	2	3	5	32	4	2	3	5	2	16	73
22	3	4	4	4	4	4	23	4	4	1	3	4	3	4	4	4	31	4	4	1	3	4	16	70
23	4	5	5	5	5	5	29	5	4	2	4	4	4	4	4	4	35	4	4	2	4	4	18	82
24	4	4	4	4	1	1	18	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33	4	4	4	3	4	19	70
25	4	4	5	5	4	4	26	5	2	1	3	2	3	2	2	4	24	4	2	1	3	2	12	62
26	2	5	1	1	1	3	13	2	2	2	2	2	2	2	2	5	21	2	2	2	2	2	10	44
27	2	4	3	4	2	2	17	3	2	3	5	2	5	2	3	5	30	4	2	3	5	2	16	63
28	3	4	4	4	2	2	19	3	3	1	1	3	1	3	4	5	24	5	3	1	1	3	13	56
29	3	4	4	4	3	5	23	4	2	2	3	2	3	2	3	5	26	4	2	2	3	2	13	62
30	3	4	3	3	3	3	19	4	4	1	3	4	3	4	4	4	31	4	4	1	3	4	16	66
31	4	4	5	5	4	4	26	5	4	2	4	4	4	4	4	4	35	4	4	2	4	4	18	79
32	1	5	1	5	3	3	18	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33	3	4	4	3	4	18	69
33	2	5	3	4	3	3	20	4	2	1	3	2	3	2	2	5	24	2	2	1	3	2	10	54
34	5	4	5	4	4	4	26	4	2	3	3	2	3	2	2	5	26	4	2	3	3	2	14	66
35	4	4	5	4	4	4	25	4	2	2	2	2	2	2	3	5	24	4	2	2	2	2	12	61
36	4	5	5	5	5	5	29	5	3	4	3	3	3	3	4	4	32	5	3	4	3	3	18	79
37	2	5	5	3	1	3	19	4	2	4	2	2	2	2	3	4	25	4	2	4	2	2	14	58
38	5	5	5	4	5	5	29	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32	3	4	3	3	4	17	78
39	1	4	1	4	2	1	13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	3	3	4	4	18	65
40	4	4	5	4	4	4	25	4	4	3	2	2	2	2	2	5	26	4	4	3	2	2	15	66
41	5	5	5	5	4	5	29	3	2	2	2	2	2	2	2	5	22	5	2	2	2	2	13	64
42	4	3	4	3	3	3	20	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	4	2	3	3	2	14	58
43	3	4	4	1	2	2	16	2	3	2	2	4	2	4	4	5	28	5	3	2	2	4	16	60
44	2	4	5	4	4	4	23	4	4	2	2	4	2	4	4	4	30	5	4	2	2	4	17	70
45	4	5	3	4	5	5	26	5	3	4	3	4	3	4	2	5	33	5	3	4	3	4	19	78
46	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	2	2	2	2	3	5	28	4	4	4	2	2	16	67
47	5	4	5	5	5	5	29	4	2	3	3	2	3	2	4	5	28	4	2	3	3	2	14	71
48	4	5	5	5	5	4	28	4	2	3	4	2	4	2	1	4	26	4	2	3	4	2	15	69
49	3	3	4	5	4	4	23	5	3	3	2	3	2	3	3	4	28	4	3	3	2	3	15	66
50	4	5	3	3	2	3	20	4	2	2	2	2	2	2	3	5	24	3	2	2	2	2	11	55
51	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32	4	3	3	3	4	17	72
52	3	4	4	4	3	3	21	4	4	2	2	4	2	4	3	4	29	3	4	2	2	4	15	65
53	4	5	4	5	5	5	28	4	3	4	4	4	4	4	3	5	35	3	3	4	4	4	18	81
54	4	3	4	4	3	4	22	4	4	3	3	2	3	2	2	3	26	4	4	3	3	2	16	64
55	3	4	3	4	4	4	22	2	2	3	4	2	4	2	5	5	29	4	2	3	4	2	15	66
56	4	4	4	5	4	4	25	4	2	3	2	2	2	2	1	2	20	4	2	3	2	2	13	58
57	5	4	4	5	4	5	27	4	3	2	2	3	2	3	3	3	25	4	3	2	2	3	14	66
58	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	3	2	3	2	4	4	28	4	2	4	3	2	15	67
59	2	2	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	20	73
60	5	5	5	5	4	4	28	4	3	3	3	4	3	4	3	4	31	5	3	3	3	4	18	77
	215	245	230	239	212	217	1358	233	174	149	176	169	176	173	189	260	1699	241	174	149	176	172	912	3969

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1. LIDERAZGO DIRECTIVO

ITEMS	LIDERAZGO AUTOCRATICO						LIDERAZGO DEMOCRATICO									LIDERAZGO LIBERAL O PERMISSIVO								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	4	5	4	4	4	4	25	4	4	1	3	3	3	4	4	5	31	5	4	1	3	3	16	72
2	4	4	4	4	4	3	23	4	4	2	4	4	4	4	4	5	35	5	4	2	4	4	19	77
3	4	3	4	2	2	2	17	4	4	4	3	2	3	4	4	4	32	4	4	4	3	4	19	68
4	5	3	1	4	1	3	17	4	2	1	3	1	3	2	2	5	23	2	2	1	3	2	10	50
5	3	3	5	4	4	3	22	3	2	2	2	2	2	2	2	5	22	4	2	2	2	2	12	56
6	4	4	2	4	4	4	22	3	2	3	5	2	5	2	3	4	29	4	2	3	5	2	16	67
7	3	3	3	3	3	3	18	4	3	1	1	3	1	3	4	4	24	4	3	1	1	3	12	54
8	5	5	5	5	5	3	28	5	2	2	3	2	3	2	3	4	26	5	2	2	3	2	14	68
9	3	3	3	4	3	2	18	4	4	1	3	4	3	4	4	4	31	4	4	1	3	4	16	65
10	4	4	2	5	4	4	23	4	4	2	4	3	4	3	4	4	32	4	4	2	4	3	17	72
11	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	3	4	3	4	4	4	35	4	4	4	3	4	19	80
12	4	4	4	4	4	4	24	4	2	1	3	2	3	2	2	5	24	5	2	1	3	2	13	61
13	4	5	5	4	5	4	27	5	2	2	2	2	2	2	2	4	23	4	2	2	2	2	12	62
14	3	5	4	5	4	4	25	4	2	3	5	2	5	2	3	5	31	4	2	3	5	2	16	72
15	2	3	1	4	3	2	15	4	3	1	1	3	1	3	4	5	25	4	3	1	1	3	12	52
16	5	4	4	4	4	5	26	3	2	2	3	2	3	2	3	5	25	5	2	2	3	2	14	65
17	4	4	4	4	5	5	26	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34	4	4	2	4	4	18	78
18	3	4	3	2	2	2	16	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33	4	4	4	3	4	19	68
19	3	2	4	4	3	4	20	3	2	1	3	2	3	2	2	5	23	5	2	1	3	2	13	56
20	4	4	4	3	4	4	23	4	2	2	2	2	2	2	2	4	22	3	2	2	2	2	11	56
21	4	5	4	4	4	4	25	5	2	3	5	2	5	2	3	5	32	4	2	3	5	2	16	73
22	3	4	4	4	4	4	23	4	4	1	3	4	3	4	4	4	31	4	4	1	3	4	16	70
23	4	5	5	5	5	5	29	5	4	2	4	4	4	4	4	4	35	4	4	2	4	4	18	82
24	4	4	4	4	1	1	18	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33	4	4	4	3	4	19	70
25	4	4	5	5	4	4	26	5	2	1	3	2	3	2	2	4	24	4	2	1	3	2	12	62
26	2	5	1	1	1	3	13	2	2	2	2	2	2	2	2	5	21	2	2	2	2	2	10	44
27	2	4	3	4	2	2	17	3	2	3	5	2	5	2	3	5	30	4	2	3	5	2	16	63
28	3	4	4	4	2	2	19	3	3	1	1	3	1	3	4	5	24	5	3	1	1	3	13	56
29	3	4	4	4	3	5	23	4	2	2	3	2	3	2	3	5	26	4	2	2	3	2	13	62
30	3	4	3	3	3	3	19	4	4	1	3	4	3	4	4	4	31	4	4	1	3	4	16	66
31	4	4	5	5	4	4	26	5	4	2	4	4	4	4	4	4	35	4	4	2	4	4	18	79
32	1	5	1	5	3	3	18	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33	3	4	4	3	4	18	69
33	2	5	3	4	3	3	20	4	2	1	3	2	3	2	2	5	24	2	2	1	3	2	10	54
34	5	4	5	4	4	4	26	4	2	3	3	2	3	2	2	5	26	4	2	3	3	2	14	66
35	4	4	5	4	4	4	25	4	2	2	2	2	2	2	3	5	24	4	2	2	2	2	12	61
36	4	5	5	5	5	5	29	5	3	4	3	3	3	3	4	4	32	5	3	4	3	3	18	79
37	2	5	5	3	1	3	19	4	2	4	2	2	2	2	3	4	25	4	2	4	2	2	14	58
38	5	5	5	4	5	5	29	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32	3	4	3	3	4	17	78
39	1	4	1	4	2	1	13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	3	3	4	4	18	65
40	4	4	5	4	4	4	25	4	4	3	2	2	2	2	2	5	26	4	4	3	2	2	15	66
41	5	5	5	5	4	5	29	3	2	2	2	2	2	2	2	5	22	5	2	2	2	2	13	64
42	4	3	4	3	3	3	20	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	4	2	3	3	2	14	58
43	3	4	4	1	2	2	16	2	3	2	2	2	4	2	4	5	28	5	3	2	2	4	16	60
44	2	4	5	4	4	4	23	4	4	2	2	4	2	4	4	4	30	5	4	2	2	4	17	70
45	4	5	3	4	5	5	26	5	3	4	3	4	3	4	2	5	33	5	3	4	3	4	19	78
46	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	2	2	2	2	3	5	28	4	4	4	2	2	16	67
47	5	4	5	5	5	5	29	4	2	3	3	2	3	2	4	5	28	4	2	3	3	2	14	71
48	4	5	5	5	5	4	28	4	2	3	4	2	4	2	1	4	26	4	2	3	4	2	15	69
49	3	3	4	5	4	4	23	5	3	3	2	3	2	3	3	4	28	4	3	3	2	3	15	66
50	4	5	3	3	2	3	20	4	2	2	2	2	2	2	3	5	24	3	2	2	2	2	11	55
51	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32	4	3	3	3	4	17	72
52	3	4	4	4	3	3	21	4	4	2	2	4	2	4	3	4	29	3	4	2	2	4	15	65
53	4	5	4	5	5	5	28	4	3	4	4	4	4	3	5	5	35	3	3	4	4	4	18	81
54	4	3	4	4	3	4	22	4	4	3	3	2	3	2	2	3	26	4	4	3	3	2	16	64
55	3	4	3	4	4	4	22	2	2	3	4	2	4	2	5	5	29	4	2	3	4	2	15	66
56	4	4	4	5	4	4	25	4	2	3	2	2	2	2	1	2	20	4	2	3	2	2	13	58
57	5	4	4	5	4	5	27	4	3	2	2	3	2	3	3	3	25	4	3	2	2	3	14	66
58	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	3	2	3	2	4	4	28	4	2	4	3	2	15	67
59	2	2	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	20	73
60	5	5	5	5	4	4	28	4	3	3	3	4	3	4	3	4	31	5	3	3	3	4	18	77
	215	245	230	239	212	217	1358	233	174	149	176	169	176	173	189	260	1699	241	174	149	176	172	912	3969

Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES Y LA GESTIÓN DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA RED N°09
UGEL 06 ATE, 2016”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

SOLIS BELTRAN SOFIA CLAUDIA

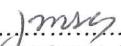
Considerando:

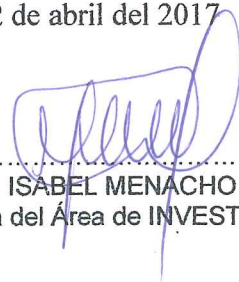
Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 22 de abril del 2017


.....
Dra. JOSEFA MARÍA SILVA
CALDERÓN
Asesor de la tesis


.....
Dra. ISABEL MENACHO VARGAS
Jefa del Área de INVESTIGACIÓN



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Liderazgo de los directores y la gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 - UGEL 06 Ate - 2016**" de la estudiante **Sofía Claudia Solís Beltrán**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 21 de febrero del 2018

Dr. Noel Alcas Zapata

DNI: 06167282



**Liderazgo de los directores y la gestión de las
Instituciones Educativas del nivel secundario de la
RED N° 09 - UGEL 06 Ate - 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTORA:

Br. Sofia Claudia Solís Beltrán

ASESORA:

Resumen de coincidencias

24 %

1	www.repositorioacade...	4 %
2	zenoda.org	2 %
3	dspace.utpl.edu.ec	2 %
4	documents.mx	1 %
5	atenas.reduniv.edu.cu	1 %
6	repositorio.unheval.edu...	1 %
7	www.scribd.com	1 %
8	www.buenastareas.com	1 %
9	pt.scribd.com	1 %

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Mg. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT
- 1.2 Cargo en la institución donde labora: DOCENTE UCV
- 1.3 Nombre del los instrumentos: Motivo de Evaluación: Cuestionario: Aplicabilidad y valoración
- 1.4 Autores del instrumento:
- Solís Beltrán Anita
 - Solís Beltrán Sofia Claudia
- 1.5 Título del Proyecto: INFLUENCIA DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES EN LA GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N°09 UGEL 06 ATE VITARTE DEL NIVEL SECUNDARIO.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENCIA 0 - 20%	REGULAR 21 - 40%	BUENO 41 - 60%	MUY BUENO 61 - 80%	EXCELENTE 81 - 100%
1. CLARIDAD.	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. OBJETIVIDAD.	Está formulado de acuerdo a las hipótesis planteadas.					✓
3. ACTUALIDAD.	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA.	Comprende los aspectos de cantidad y calidad del instrumento.					✓
6. INTENCIONALIDAD.	Está de acuerdo para validar las variables de las hipótesis.					✓
7. CONSISTENCIA.	Está basado en fundamentos teóricos y/o científicos.					✓
8. COHERENCIA.	Existe coherencia entre variables.					✓
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de las hipótesis.					✓
10. PERTINENCIA.	El instrumento es útil para la presente investigación.					✓

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

ESCUELA DE POSTGRADO
Mg. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT
INGENIERO INDUSTRIAL
LICENCIADO EN EDUCACIÓN

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 09690815

TELF. N° 999140920

Fecha: 25 / 11 / 2011

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr. MANSILLA GARAYAR José Alfredo
- 1.2 Cargo en la institución donde labora: DOCENTE U.P.E
- 1.3 Nombre del los instrumentos: Motivo de Evaluación: Cuestionario: Aplicabilidad y valoración
- 1.4 Autores del instrumento:
- Solís Beltrán Anita
 - Solís Beltrán Sofia Claudia
- 1.5 Título del Proyecto: INFLUENCIA DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES EN LA GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N°09 UGEL 08 ATE VITARTE DEL NIVEL SECUNDARIO.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENCIA 0 - 20%	REGULAR 21 - 40%	BUENO 41 - 60%	MUY BUENO 61 - 80%	EXCELENTE 81 - 100%
1. CLARIDAD.	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. OBJETIVIDAD.	Está formulado de acuerdo a las hipótesis planteadas.					✓
3. ACTUALIDAD.	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA.	Comprende los aspectos de cantidad y calidad del instrumento.					✓
6. INTENCIONALIDAD.	Está de acuerdo para validar las variables de las hipótesis.					✓
7. CONSISTENCIA.	Está basado en fundamentos teóricos y/o científicos.					✓
8. COHERENCIA.	Existe coherencia entre variables.					✓
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de las hipótesis.					✓
10. PERTINENCIA.	El instrumento es útil para la presente investigación.					✓

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es viable la aplicación del presente instrumento

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88%


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 21458050

TELF. N° 998013090

Fecha: 24 / 11 / 2011

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: RAMON CAJAVILCA PEDRO
- 1.2 Cargo en la institución donde labora: U.C.V
- 1.3 Nombre del los instrumentos: Motivo de Evaluación: Cuestionario: Aplicabilidad y valoración
- 1.4 Autores del instrumento:
- Solís Beltrán Anita
 - Solís Beltrán Sofia Claudia
- 1.5 Título del Proyecto: INFLUENCIA DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES EN LA GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N°09 UGEL 08 ATE VITARTE DEL NIVEL SECUNDARIO.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENCIA 0 - 20%	REGULAR 21 - 40%	BUENO 41 - 60%	MUY BUENO 61 - 80%	EXCELENTE 81 - 100%
1. CLARIDAD.	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD.	Está formulado de acuerdo a las hipótesis planteadas.				✓	
3. ACTUALIDAD.	Adecuado al avanca de la ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA.	Comprende los aspectos de cantidad y calidad del instrumento.				✓	
6. INTENCIONALIDAD.	Está de acuerdo para validar las variables de las hipótesis.				✓	
7. CONSISTENCIA.	Está basado en fundamentos teóricos y/o científicos.				✓	
8. COHERENCIA.	Existe coherencia entre variables.				✓	
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de las hipótesis.				✓	
10. PERTINENCIA.	El instrumento es útil para la presente investigación.				✓	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Muy BUENA

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 06874694

TELF. N° 992262682

Fecha: 19/11/2011

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Ruiz ORBEGOSO, Carlos
- 1.2 Cargo en la institución donde labora: DOCENTE UCV
- 1.3 Nombre del los instrumentos: Motivo de Evaluación: Cuestionario: Aplicabilidad y valoración
- 1.4 Autores del instrumento:
- Solís Beltrán Anita
 - Solís Beltrán Sofia Claudia
- 1.5 Título del Proyecto: INFLUENCIA DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES EN LA GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N°09 UGEL 06 ATE VITARTE DEL NIVEL SECUNDARIO.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INDICADORES	CRITERIOS					
		DEFICIENCIA 0 - 20%	REGULAR 21 - 40%	BUENO 41 - 60%	MUY BUENO 61 - 80%	EXCELENTE 81 - 100%
1. CLARIDAD.	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. OBJETIVIDAD.	Está formulado de acuerdo a las hipótesis planteadas.					✓
3. ACTUALIDAD.	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA.	Comprende los aspectos de cantidad y calidad del instrumento.					✓
6. INTENCIONALIDAD.	Está de acuerdo para validar las variables de las hipótesis.					✓
7. CONSISTENCIA.	Está basado en fundamentos teóricos y/o científicos.					✓
8. COHERENCIA.	Existe coherencia entre variables.					✓
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de las hipótesis.					✓
10. PERTINENCIA.	El instrumento es útil para la presente investigación.					✓

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

Fecha: ____ / ____ / 2011

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N° 8280843
TELF. N° 9822817

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: MADUÑO RAMOS, PERCY
- 1.2 Cargo en la institución donde labora: UCV. - LOS OLIVOS.
- 1.3 Nombre del los instrumentos: Motivo de Evaluación: Cuestionario: Aplicabilidad y valoración
- 1.4 Autores del instrumento:
- Solís Beltrán Anita
 - Solís Beltrán Sofia Claudia
- 1.5 Título del Proyecto: INFLUENCIA DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES EN LA GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N°09 UGEL 06 ATE VITARTE DEL NIVEL SECUNDARIO.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENCIA 0 - 20%	REGULAR 21 - 40%	BUENO 41 - 60%	MUY BUENO 61 - 80%	EXCELENTE 81 - 100%
1. CLARIDAD.	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD.	Está formulado de acuerdo a las hipótesis planteadas.				X	
3. ACTUALIDAD.	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA.	Comprende los aspectos de cantidad y calidad del instrumento.				X	
6. INTENCIONALIDAD.	Está de acuerdo para validar las variables de las hipótesis.				X	
7. CONSISTENCIA.	Está basado en fundamentos teóricos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA.	Existe coherencia entre variables.				X	
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA.	El instrumento es útil para la presente investigación.				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 81%


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 10492469

TELF. N° 986-395 835

Fecha: 17 / 12 / 2011



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Liderazgo de los directores y la gestión de las instituciones
educativas del nivel secundario de la Red N° 09
UGEL 06 Ate-Vitarte - 2016

Autora:

Sofía Claudia Solís Beltrán

Clauisolisbe_1965@hotmail.com

LIMA – PERÚ

ARTICULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Liderazgo de los directores y la gestión de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 09, UGEL 06 Ate-Vitarte - 2016

2. AUTORA

Sofía Claudia Solís Beltrán

Clauisolisbe_1965@hotmail.com

3. RESUMEN

La presente investigación titulado: Liderazgo de los directores y la gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL 06 – Ate, tiene por objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y la gestión de las instituciones educativas del nivel secundario de la RED N° 09 -UGEL N°06 Ate Vitarte.

El método utilizado es descriptivo en su modalidad estudios correlacionales, cuantitativa, correlacional -descriptivo con dos variables: Liderazgo directivo y gestión de las Instituciones Educativas, la población y muestra de la unidad de análisis están conformados por 60 maestros del nivel secundario de instituciones educativas pertenecientes a la RED N° 09, UGEL N° 06 Ate Vitarte, a quienes se les aplicó el instrumento de ambas variables de estudio.

Según los resultados obtenidos de acuerdo a la estadística utilizada se llegó a la siguiente conclusión que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.885$ correlación alta, con un

nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

4. PALABRAS CLAVES.

Liderazgo directivo y Gestión de las instituciones educativas

5. ABSTRACT

The present research entitled: Leadership of the directors and management of Educational Institutions of the secondary level of NETWORK N ° 09 UGEL 06 - Ate, aims to determine the relationship between leadership of the directors and management in the educational institutions of the level secondary of the RED N ° 09 -UGEL N ° 06 Ate Vitarte.

The method used is descriptive in its correlational, quantitative, correlational-descriptive studies modality with two variables: Leadership and management of Educational Institutions, the population and sample of the analysis unit are made up of 60 teachers of the secondary level of educational institutions belonging to RED N° 09, UGEL N° 06 Ate Vitarte, to whom the instrument of both study variables was applied.

According to the results obtained according to the statistics used, the following conclusion was reached: there is a direct and significant relationship between management leadership and the management of the Educational Institutions of the secondary level of Network 09, Ugel N ° 06 - Ate Vitarte, according to the Spearman correlation coefficient $r = 0.885$ high correlation, with a level of significance of 0.000 lower than the expected level ($p < 0.05$), with which the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted.

6. KEYWORDS:

Management leadership and Management of educational institutions.

7. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que algunas universidades e Institutos Pedagógicos no forman líderes para dirigir a las Instituciones Educativas que actualmente la demandan, debilitando aún más el sistema educativo y la gestión en las escuelas públicas, lo cual se evidencia en una escasa proyección social, participación e investigación por parte de quienes dirigen a las instituciones educativas públicas, a pesar de estar normada esta labor queda en el interés personal. Este hecho ha motivado realizar la presente investigación titulada: Liderazgo de los directores y la Gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N°09 UGEL 06-Ate Vitarte”.

Un líder es aquel que tiene la capacidad de motivar, de entender las necesidades de las personas, de reforzar comportamientos deseados, de gestionar voluntades y de inspirar a otros para lograr un sueño compartido. Por otro lado la gestión educativa requiere de personas que asuman las funciones de planificar, organizar, dirigir, controlar las actividades pedagógicas, coordinar el uso de recursos humanos, financieros y físicos, para alcanzar los fines perseguidos por una organización. En efecto con este trabajo de investigación se busca proporcionar a los lectores, los alcances que debe tener un verdadero líder.

El método utilizado es el descriptivo y deductivo, con un diseño de investigación: cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional-descriptivo con dos variables: Liderazgo directivo y gestión Educativa.

La población y muestra de la unidad de análisis está conformada por 12 directores, 61 docentes y 96 padres de familia de las Instituciones Educativas de la RED N° 09 UGEL N° 06 Ate Vitarte.

Los instrumentos y técnicas de investigación aplicadas fueron: fichaje, encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario.

La presente investigación consta de las siguientes partes: Capítulo I, comprende los antecedentes, fundamentación científica justificación, el problema, hipótesis y objetivos. El capítulo II hace referencia sobre el marco metodológico, el cual comprende las variables, el tipo de estudio, diseño de la investigación, población y muestra, para lo cual son válidos los resultados, de la misma manera se describen los métodos, técnicas e instrumentos de recopilación de datos, el capítulo III contiene los resultados, capítulo IV hace referencia sobre las discusiones y finalmente se menciona las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 -UGEL N°06 Ate Vitarte.

8. METODOLOGÍA

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis fue de enfoque cuantitativo. Es una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental: transversal: correlacional. La población estuvo conformada por 152 docentes en las Instituciones Educativas de la Red N° 09, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, se utilizó un muestreo probabilístico, es decir se utilizó un tamaño muestral de 60 docentes, asimismo se utilizó como instrumentos un cuestionario de acuerdo a las variables de estudio, con una fiabilidad de Alpha de Cronbach 0,788 para la variable liderazgo directivo y 0,817 para la variable gestión de las instituciones educativas, nivel aceptable, siendo procesado en el programa estadístico Spss v. 22.

9. RESULTADOS

Los resultados obtenidos de acuerdo a la estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables de estudio Liderazgo directivo gestión de las instituciones educativas, de acuerdo a las dimensiones, se tuvo como

resultados datos significativos según los objetivos y hipótesis formulada, según las siguientes tablas:

Tabla 8.

Niveles de liderazgo directivo de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,7%
Medio	49	81,6%
Alto	10	16,7%
Total	60	100,0%

Nota: Base de datos.

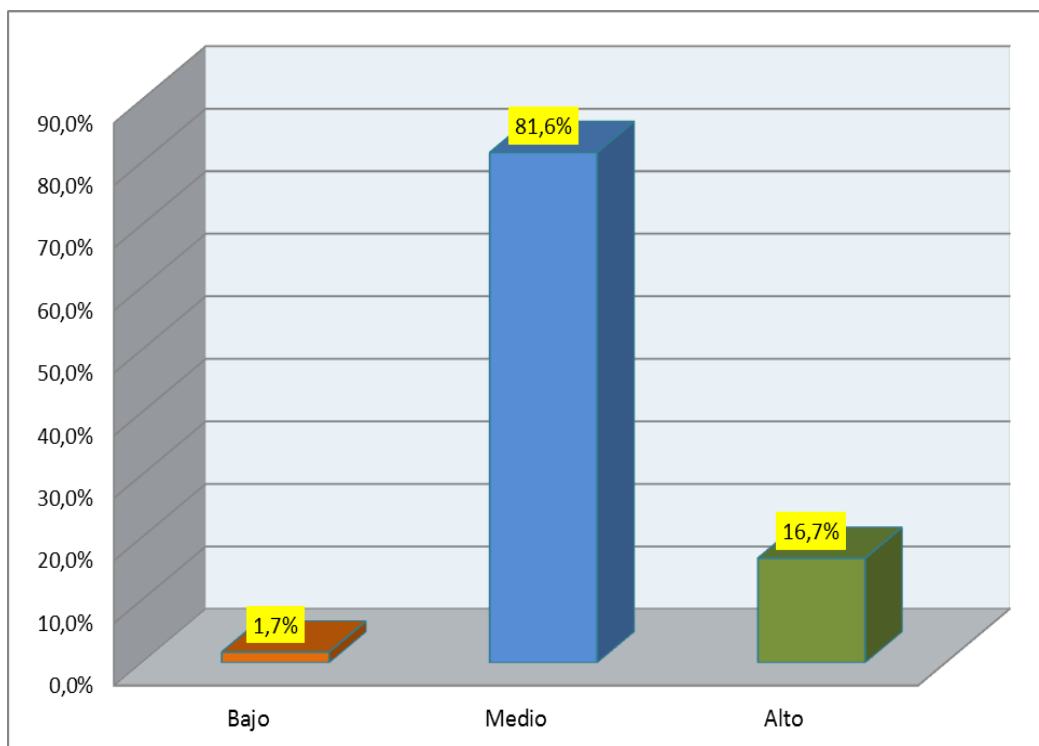


Figura 1. Niveles de Liderazgo directivo de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

Interpretación.

En la presente tabla 8 y figura 1, se puede observar según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, que el 81,6% que corresponde a (49) docentes muestran un nivel medio frente al liderazgo directivo, el 16,7% que corresponde a (10) docentes muestran un nivel alto y el 1,7% que corresponde a (1) docentes muestran un nivel bajo frente al liderazgo directivo.

Tabla 12.

Niveles de la gestión de las instituciones educativas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	46	76,7
Alto	14	23,3
Total	60	100,0

Nota: Base de datos.

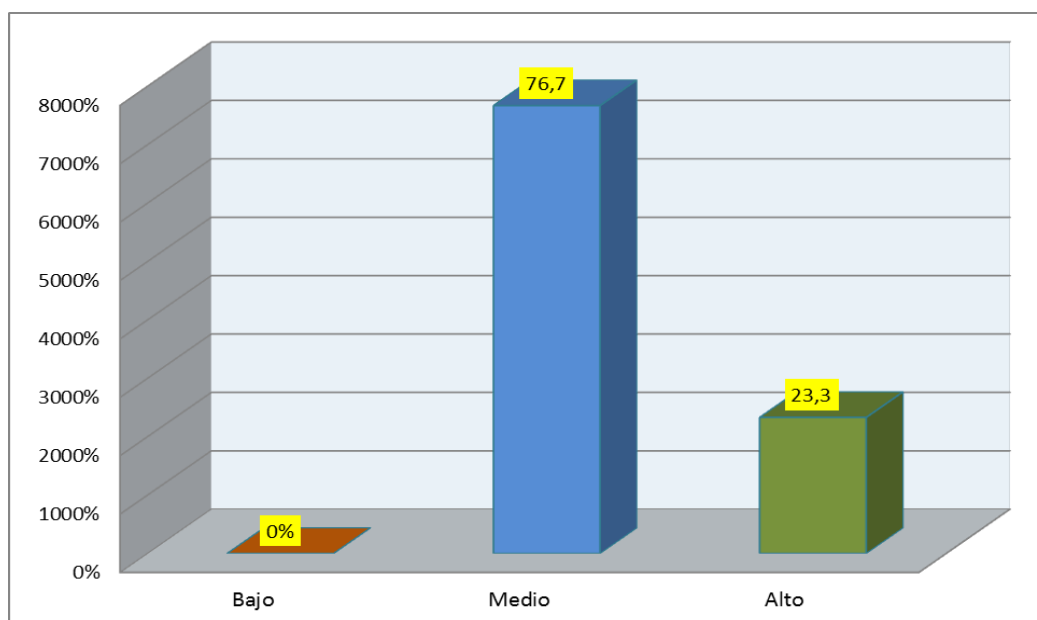


Figura 5. Niveles de la gestión de las instituciones educativas.

Interpretación.

En la presente tabla 12 y figura 5, se puede observar según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, se evidencia que el 76,2% que corresponde a (46) docentes muestran un nivel medio frente a los niveles de gestión de las Instituciones Educativas, el 23,3% que corresponde a (14) docentes muestran un nivel alto y el 0% que corresponde a (0) docentes muestran un nivel bajo frente a los niveles de gestión de las Instituciones Educativas.

Tabla 18

Correlación entre el liderazgo directivo y la Gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 Ate Vitarte.

		Liderazgo directivo	Gestión de las Instituciones Educativas
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,885**
	Liderazgo directivo		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,885**	1,000
	Gestión de las Instituciones Educativas		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

De acuerdo a los datos obtenidos en la presente tabla se evidencia un valor de $\text{sig} = .000 < \alpha = 0.05$, se rechaza la H_0 , es decir el liderazgo directivo se relaciona con la gestión de las instituciones educativas, siendo esta relación alta ($r=0.885$), concluyendo que existe relación directa y significativa entre el

liderazgo directivo y la Gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red Ugel 09, Ugel 06 Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 19

Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

		Liderazgo directivo	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo directivo		
	Coeficiente de correlación	1,000	,920**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Gestión pedagógica		
	Coeficiente de correlación	,920**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

De acuerdo a los datos obtenidos en la presente tabla se evidencia un valor de sig = .000 < α = 0.05, se rechaza la Ho, es decir que el liderazgo directivo se relaciona con la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas, siendo esta relación muy alta ($r=0.920$), concluyendo que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte., según el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 20

Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión Institucional de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

			Liderazgo directivo	Gestión institucional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

De acuerdo a los datos obtenidos en la presente tabla se evidencia un valor de $\text{sig} = .000 < \alpha = 0.05$, se rechaza la H_0 , es decir que el liderazgo directivo se relaciona con la gestión institucional de las Instituciones Educativas, siendo esta relación alta ($r=0.812$), concluyendo que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión institucional de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09, UGEL N°06 Ate Vitarte., según el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 21

Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte.

		Liderazgo directivo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo directivo		
	Coeficiente de correlación	1,000	,833**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Gestión administrativa	Gestión administrativa		
	Coeficiente de correlación	,833**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

De acuerdo a los datos obtenidos en la presente tabla se evidencia un valor de sig = .000 < α = 0.05, se rechaza la Ho, es decir que el liderazgo directivo se relaciona con la gestión administrativa de las Instituciones Educativas, siendo esta relación alta ($r=0.833$), concluyendo que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman.

10. DISCUSION.

De los cuadros y gráficos visualizados se deduce en cuanto a la hipótesis general que la variable liderazgo de los directores está relacionado directa y significativamente con la variable gestión en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.885$ correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.

Ahora bien, comencemos por la primera hipótesis específica que dice: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo de los directores y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.920$ correlación muy alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Y efectivamente esto es refrendando con Arciniega (2002) cuando menciona que “en toda entidad educativa, el director y sub director deben orientar y dirigir el trabajo pedagógico de aula”; es decir en nuestro caso la gestión pedagógica.

Comparando estos resultados, con el trabajo de investigación de Pérez (2010) titulado: “Administración y Gestión Educativa desde la perspectiva de las prácticas de Liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta Pedro Nufio, donde concluyó que el tipo de liderazgo que el director practica es el transformacional y con una cercana relación al liderazgo carismático y transaccional. Este tipo de liderazgo sin embargo respeta los derechos de las personas, esto coincide con los resultados obtenidos.

Precisamente en los directores de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte se ha visualizado que practican un liderazgo donde predomina el estilo democrático, el cual repercute de manera directa en la gestión pedagógica que se planifica, ejecuta y evalúa de manera adecuada y oportuna.

Ahora veamos la segunda hipótesis específica: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.812$ correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Definitivamente en este

aspecto la gran mayoría de los docentes resaltan el papel del liderazgo de los directores el cual también repercute en el trabajo institucional; es decir todos los directivos trabajan de manera coordinada, delegando funciones y practicando el liderazgo democrático para que la gestión institucional también marche bien.

Al respecto Thieme Jara (2005) realizó el trabajo de investigación con el título de: Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria, en la Universidad Autónoma de Barcelona. Chile, llegando a la conclusión de que el liderazgo transformacional es el que mejor relación guarda entre el liderazgo practicado por los encargados de la gestión de la institución educativa y otras variables que miden el desempeño, trayendo resultados exitosos. Existiendo semejanza con la presente investigación, por lo que una escuela está dirigido por un director y no importa en qué teoría del liderazgo se base, lo importante es que hay una relación significativa entre liderazgo y la gestión de las instituciones educativas.

Al respecto Arciniega (2002) menciona que “en las diferentes instituciones educativas públicas del estado, en la mayoría de los casos, la gestión institucional depende del liderazgo transformacional del director, el cual para que sea óptimo debe ser ante todo y sobre todo democrático”; y lo que se percibe al interior de las instituciones educativas es justamente el liderazgo democrático que favorece la gestión institucional.

Lo que se resalta de esta parte, es que en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la RED N° 09 UGEL-N°06 Ate Vitarte; los docentes afirman que los directores tienen una tendencia favorable para ser denominados líderes democrático, el cual es un buen indicador para realizar la gestión institucional en las mencionadas instituciones educativas.

Finalmente veamos la tercera hipótesis específica que dice: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N°

06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.833$ correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna formulada por el investigador.

Por otro lado Quispe (2011), sustentó el trabajo de investigación titulado: Relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2° sector de Villa el Salvador de la Ugel 01 San Juan de Miraflores 2009-2010 quien llegó a las conclusiones : De que existe relación débil entre el estilo de liderazgo autoritario del director y el desempeño docente ,pero existe relación considerable entre el estilo de liderazgo democrático y permisivo y el desempeño docente, por ultimo nos dice que; las correlaciones encontradas entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente son positivas significativas existiendo similitud con la presente investigación.

Esta hipótesis se comprueba gracias a las dos anteriores; ya que si en el interior de las instituciones educativas se tiene una buena gestión pedagógica y gestión institucional también la gestión administrativa es óptima. Precisamente los docentes encuestados tienen la percepción de que la gestión administrativa tiene un buen nivel de desarrollo, ya que gracias al liderazgo directivo se planifican y programan de manera adecuada y oportuna las actividades y proyectos administrativos, Lógicamente estos se llevan a cabo mediante la práctica, y deben ser guiados y controlados en cada una de sus fases mediante la evaluación.

11. CONCLUSIÓN

Primera: Se determinó que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.885$ correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.

Segunda: Se determinó que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.920$ correlación muy alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.

Tercera: Se determinó que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión institucional de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.812$ correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.

Cuarta: Se determinó que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red 09, Ugel N° 06 - Ate Vitarte, según el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.833$ correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p <$

0.05), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arciniega, L. (2002). Compromiso organizacional. ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? México: Ed. Paidós. Álvarez, M. et al (2000) Liderazgo y

Campoy, D. (2006) Gestión emprendedora, estrategias y habilidades para el emprendedor actual. Ed. Vigo.

Campoy, D. (2006) Gestión emprendedora, estrategias y habilidades para el emprendedor actual. Ed. Vigo.

Chiavenato, I. (2011). Introducción a la teoría general de la administración. (8ta. Ed.). Colombia: Ed. Mc Graw Hill.

Hernández, R. (2006) Metodología de la investigación. México: Ed. Ultra S.A. de Limachi, V. (2006) Gestión y enseñanza. Bolivia: Ed. Plural.

Thieme, Jara. (2005) Tesis sobre Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria de Chile. Universidad autónoma de Chile

Pérez, J (2010) Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la Escuela normal Mixta "Pedro Nuño" U. Francisco Morazón. Tegucigalpa-Honduras.

Quispe ,K.(2011), Relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2° sector de Villa el Salvador de la Ugel 01 San Juan de Miraflores 2009-2010

Sorados, P. (2010), Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Lima

Thieme, J. (2005) Tesis sobre Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria de Chile. Universidad autónoma de Chile