

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL RECURSO HUMANO EN LA I.E.
N° 0086 "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS"- SAN JUAN DE LURIGANCHO-
2012.

PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORES:

Br. Rocío Azucena Inga Lazo

Br. Wiliam Oswaldo Melgarejo Reina

ASESOR:

Mg. CARLOS FIDEL PONCE SÁNCHEZ

LIMA – PERÚ

2014

Al divino creador, a nuestras familias y todas las personas que nos apoyaron, para la culminación de este trabajo.

A la Universidad César Vallejo, a nuestros maestros, a los profesores de la I.E. N° 0086- José María Arguedas y a nuestro Asesor Carlos Fidel Ponce Sánchez.

PRESENTACIÓN

Presenta la tesis titulada “Liderazgo del Director y el Recurso Humano en la I.E. N° 0086 “José María Arguedas”- San Juan de Lurigancho- 2012”, con la finalidad de determinar qué relación ó asociación existe entre el Liderazgo del Director y el Recurso Humano, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación.

El documento consta de cuatro capítulos: En el primer capítulo se hace referencia al planteamiento y formulación del problema de investigación, el mismo que se eligió observando los estilos de Liderazgo que demuestran los directivos y el recurso humano, lo cual se considera como importante desde el punto vista pedagógico. El segundo capítulo hace referencia al marco teórico en el que se sustenta cada variable y las dimensiones a partir de fuentes confiables que permita dar credibilidad a la investigación. En el tercer capítulo indica el marco metodológico donde se plantean las hipótesis, las variables, el tipo de estudio, el universo y la muestra indicándose también los instrumentos usados de investigación incluyéndose la validez y su confiabilidad, y su respectivo análisis. En el cuarto capítulo se hace la descripción de los resultados y su respectiva discusión, continuando hacemos referencia a las conclusiones al que se llegó luego de la discusión de los resultados y las sugerencias respectivas. Seguidamente indico las referencias bibliográficas utilizadas y necesarias para la investigación, finalmente se incluyen los anexos sustentatorios que permitan comprender el contenido de los diferentes capítulos.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
Capítulo I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del problema	17
1.3 Justificación	18
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	19
1.6 Objetivos de la investigación	26
1.6.1 General	
1.6.2 Específicos	
Capítulo II MARCO TEÓRICO	
2.1 Liderazgo del Director	29
2.1.1 Dimensiones de la variable1	37
2.2 Recurso Humano	37
2.2.1 Dimensiones de la variable 2	38
2.3 Definición de Términos Básicos	40
Capítulo III MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Hipótesis	44
3.2 Variables	44
3.2.1 Definición conceptual	44
3.2.2 Definición operacional	46

3.3 Metodología	46
3.3.1 Tipo de estudio	46
3.3.2 Diseño de estudio	47
3.4 Población y muestra	48
3.5 Método de investigación	49
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.7 Métodos de Análisis de datos	51
Capítulo IV RESULTADOS	
4.1 Descripción	54
4.2 Prueba de hipótesis	63
4.3 Discusión	67
CONCLUSIONES	69
SUGERENCIAS	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	
Anexo 1 Matriz de Consistencia	75
Anexo 2 Cuestionario Docente	76
Anexo 3 Tabla Contingencia	78
Anexo 4 Validación de Instrumentos	82
Anexo 5 Base de Datos	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Diferencia entre directores de grupos y los líderes	32
Tabla 2	Diferencias entre un jefe y un líder	33
Tabla 3	Definición Operacional de la Variable 1	46
Tabla 4	Definición Operacional de la Variable 2	46
Tabla 5	Población	48
Tabla 6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
Tabla 7	Resultados de la validación de instrumentos	51
Tabla 8	Estadísticos de fiabilidad	51
Tabla 9	Resultado de la Variable 1	54
Tabla 10	Resultado de la Dimensión 1 y Variable 1	54
Tabla 11	Resultado de la Dimensión 2 y Variable 1	54
Tabla 12	Resultado de la Dimensión 3 y Variable 1	55
Tabla 13	Resultado de la Dimensión 4 y Variable 1	55
Tabla 14	Resultado de la Variable 2	55
Tabla 15	Resultado de la Variable 1 y Variable 2	56
Tabla 16	Resultado de la Dimensión 1 y Variable 2	57
Tabla 17	Resultado de la Dimensión 2 y Variable 2	58
Tabla 18	Resultado de la Dimensión 3 y Variable 2	59
Tabla 19	Resultado de la Dimensión 4 y Variable 2	60
Tabla 20	Prueba de Normalidad Variable 1 y Variable 2	61
Tabla 21	Rho de Spearman Variable 1 y Variable 2	63
Tabla 22	Rho de Spearman Dimensión 1 y Variable 2	64
Tabla 23	Rho de Spearman Dimensión 2 y Variable 2	65
Tabla 24	Rho de Spearman Dimensión 3 y Variable 2	66
Tabla 25	Rho de Spearman Dimensión 4 y Variable 2	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo del Director y Recurso Humano	56
Figura 2. Capacidad de Comunicación y Recurso Humano	57
Figura 3. Inteligencia Emocional y Recurso Humano	58
Figura 4. Capacidad Innovadora y Recurso Humano	59
Figura 5. Capacidad de Planeamiento y Recurso Humano	60
Figura 6. Distribución Normal de la Variable 1	62
Figura 7. Distribución Normal de la Variable 2	62

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el liderazgo del director y el recurso humano de la institución educativa N° 0086- José María Arguedas, del distrito de San Juan de Lurigancho, 2012.

En este trabajo hemos aplicado el enfoque cuantitativo, el método general que se utilizó fue el científico, el específico hipotético deductivo, de tipo básico, nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 70 docentes del nivel primara y secundaria de la institución educativa N° 0086- José María Arguedas, San Juan de Lurigancho, 2012. No se aplicó el muestreo por cuanto se encuestó al 100% de los docentes. El instrumento de recolección de datos fue validado por juicio de expertos, quienes opinaron que era aplicable luego de algunas correcciones. La Suficiencia y confiabilidad se determinó mediante el Alfa de Cronbach, que arrojó un valor 0,95 para el liderazgo del director.

Los resultados de la investigación demuestran que existe relación directa entre el liderazgo del Director y el Recurso Humano en la I.E. N° 0086- José María Arguedas, San Juan de Lurigancho, 2012 (obsérvese la tabla 21 y su interpretación en la página 63).

Palabras clave: Comunicación, inteligencia emocional, innovación, planeamiento, relaciones humanas, trabajo en equipo, motivación.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between principal leadership and human resources of the school N ° 0086 - José María Arguedas, the district of San Juan de Lurigancho, 2012.

In this work we applied the quantitative approach; the general method used was the scientist, the specific hypothesis testing, basic type, level correlational non-experimental design, cross-sectional. The population consisted of 70 teachers of primary and secondary school level educational institution No. 0086 - José María Arguedas, San Juan de Lurigancho, 2012. No sampling was applied because surveyed 100% of teachers. The data collection instrument was validated by expert judgment, who felt that was applicable after some corrections. The adequacy and reliability was determined by Cronbach's alpha, which yielded a value 0.95 for the leadership of the principal.

The research results show that there is direct relationship between the leadership of the Director and Human Resource EI No. 0086 - José María Arguedas, San Juan de Lurigancho, 2012 (note Table 21 and its interpretation on page 63).

Keywords: communication, emotional intelligence, innovation, planning, human relations, teamwork, motivation.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “Liderazgo del Director y el Recurso Humano en la I.E. N° 0086- José María Arguedas- San Juan de Lurigancho- 2012”, resulta de un estudio efectuado en el 2012, con 70 docentes como población y muestra. El objetivo fue determinar la relación entre las dos variables. Validado el instrumento se determinó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Chiavenato, (1989) afirma: el liderazgo debe constituirse en una conducta que sirva de soporte a las relaciones humanas dentro del campo organizacional. Para Chiavenato “el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, principalmente en las empresas y en cada uno de sus departamentos” (p.137). En este sentido el líder está en la obligación de conocer la motivación humana para saber guiar a las personas. El líder debe ser capaz de fomentar a través de la humanización un proceso de interacción entre los individuos y crear un clima organizacional propicio para desarrollar los procesos de dirección, motivación, comunicación, toma de decisiones, establecimiento de metas, supervisión y control.

Flores, (2003) señala: el liderazgo es un importante aspecto de la dirección. La capacidad para guiar, dirigir, orientar con efectividad, es uno de los requisitos básicos para ser un directivo efectivo, sin descuidar, claro está, todos los elementos de su rol administrativo, de tal manera que pueda combinar los recursos humanos con los recursos materiales, de modo que tal esfuerzo facilite la obtención de los objetivos del grupo y de la organización.

El liderazgo se define como influencia personal. En la mayoría de los casos, se define que es el proceso de influir sobre las personas de modo que éstos se esfuercen voluntariamente hacia el logro de las metas del grupo. El liderazgo es guiar, conducir, dirigir. En tal sentido el líder actúa para ayudar a su grupo a lograr sus objetivos, utilizando para ello sus capacidades al máximo. Toma un lugar frente al grupo y facilita su formación, evolución y desarrollo, de ese modo, hacer realidad las metas de la organización.

El líder es la persona que influye y dirige las actividades de otros en forma tal que determine su efectividad en el trabajo y su satisfacción. El líder se convierte en modelo para su grupo, ya que facilita hacer realidad sus deseos, aspiraciones, logros y la satisfacción de sus necesidades.

Se observa pues, que el liderazgo, la motivación y la satisfacción, están íntimamente relacionados. Por ello identificar y comprender tales fenómenos permite al líder utilizar determinado estado de liderazgo con posibilidades de éxito. (p.28)

Cuevas, (2011) señala: El liderazgo es un aspecto importante en la administración. La capacidad para ejercer un liderazgo efectivo es una de las claves para ser administrador eficaz; así mismo, el pleno ejercicio de los demás elementos esenciales de la administración tiene importantes consecuencias en la certeza de que un administrador será un líder eficaz. Los administradores deben ejercer todas las funciones que corresponden a su papel a fin de combinar recursos humanos y materiales en el cumplimiento de los objetivos.

La clave para lograrlo es la existencia de funciones claras y de cierto grado de discrecionalidad o autoridad en apoyo a las acciones de los administradores. La esencia del liderazgo son los seguidores. En otras palabras, lo que hace que una persona sea líder es la disposición de la gente a seguirla. Además la gente tiende a seguir a quienes le ofrecen medios para la satisfacción de sus deseos y necesidades. El liderazgo y la motivación están estrechamente relacionados. Si se entiende la motivación, se apreciará mejor qué desea la gente y la razón de sus acciones. (pp. 107- 108)

Este trabajo es una investigación básica, debido a que los resultados van a servir para la aplicación científica; es de nivel descriptivo porque describe las variables y en qué medida se relacionan éstas (diseño correlacional).

El estudio se realizó en el año 2012 en la institución educativa N° 0086- José María Arguedas, teniendo como medidas de análisis (muestra) a 70 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta para conocer su percepción

sobre el liderazgo del director y el recurso humano, previamente el instrumento aplicado fue validado mediante juicio de expertos (tres jueces), se realizó una prueba piloto que se sometió a análisis de fiabilidad con el Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento.

Posteriormente se tabularon los datos con el software estadístico SPSS. Versión 19, mediante el cual se construyeron las tablas y gráficos estadísticos para analizar los datos (estadística descriptiva), asimismo, para probar las hipótesis se empleó el Rho de Spearman.

En este estudio se ha considerado la siguiente estructura:

En el capítulo I trata del problema de investigación, dentro del cual se consideran: planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, limitaciones, antecedentes nacionales e internacionales y finalmente los objetivos general y específico.

En el capítulo II se presenta el marco teórico, dentro del cual se presenta la definición de las dos variables: liderazgo del director y recurso humano, con sus dimensiones respectivas y finalmente la definición de términos básicos, dando respaldo científico a la investigación.

En el capítulo III se presenta el marco metodológico, donde se plantean las hipótesis general y específica, la definición conceptual, la definición operacional, el tipo de estudio, el diseño de estudio, la población y muestra, el método de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos.

En el capítulo IV se dan los resultados de la investigación, a nivel descriptivo, con medidas de tendencia central y variabilidad. Asimismo se efectúa la prueba de hipótesis, tanto de la general como de las específicas.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones del caso.