



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones
educativas de la red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

**Maestro en Educación con Mención en
Docencia y Gestión Educativa**

AUTOR:

Br. Wilmer Rene Carrero Olivera

ASESORA:

Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión educativa

LIMA – PERÚ

2018

Página del Jurado

Dra. Tamara Pando Ezcurra

Presidenta

Dra. Bertha Silva Narvaste

Secretaria

Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza

Vocal

Dedicatoria

A mis padres Salomé y Víctor seres de fortaleza incansable, que envuelven, protegen y velan por mí, donde quiera que esté. Por sembrar en mí historia semillas de amor a la Pedagogía, por haberme impulsado hacia la superación constante e inspirada con sus llantos y sonrisas.

Agradecimiento

A Dios, fortaleza de mi cuerpo y luz de mi vida, mágica presencia de paz, alegría, amor y sustancia que está siempre dentro, alrededor, delante y junto a mí.

A mis padres y hermanos, esposa y primogénitos por sus oraciones, apoyo moral y motivación.

A nuestros maestros, catedráticos y doctores: por su apoyo, paciencia, comprensión y dedicación.

Dios les bendiga siempre.

Declaración de autenticidad

Yo, Carrero Olivera Wilmer Rene, del Programa de maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 41182154, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y títulos de esta casa de estudios, me presento con la tesis titulada “Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015.” Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de 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 total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada 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 a 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 César Vallejo.

Los Olivos, 23 de junio del 2018

.....
Wilmer Rene Carrero Olivera
DNI: 41182154

Presentación

En cumplimiento de las exigencias formales de la Universidad Cesar Vallejo, presento a consideración la investigación titulada:

“Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015”. En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos. Para obtener el grado de magister en educación con mención en docencia y gestión educativa.

La investigación se inicia con la introducción donde se describe la fundamentación científica, técnica o humanística, justificaciones, antecedentes objetivos e hipótesis que nos dan el punto de partida a este trabajo, la segunda parte se denomina marco metodológico, la tercera describe los resultados, en la cuarta sección se describe la discusión, en la quinta parte se plasman las conclusiones, en la sexta sección las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los anexos.

La misma que someto a vuestra consideración y que esta tesis se ajuste a las exigencias establecidas y cumpla los requisitos de aprobación para obtener el grado de magister en educación con mención en docencia y gestión educativa.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

Atentamente

Wilmer Rene Carrero Olivera.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Realidad Problemática	16
1.2 Trabajos previos	21
1.3 Teorías relacionadas	27
1.4 Formulación del problema	48
1.5. Justificación del estudio	49
1.6. Hipótesis	50
1.7. Objetivos	51
II. Marco Metodológico	
2.1. Variables	53
2.3 Metodología.	55
2.4 Tipo de estudio	55
2.5 Diseño de la investigación	56
2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	59
2.8 Método de análisis de datos	63
2.9 Aspectos éticos	64
III. Resultados	
3.1 Descripción de los resultados	67
3.2 Prueba Inferencial	74
IV. Discusión	80
V. Conclusiones	85

VI. Recomendaciones	88
Referencias	
Anexos	95
Anexo 1. Matriz de consistencia	96
Anexo 2. Cuestionario para medir estilo de liderazgo	98
Anexo 3. cuestionario para medir calidad de la gestión	101
Anexo 4. Prueba piloto	104
Anexo 5. Variable 2: Calidad de la gestión	106
Anexo 6. Artículo científico	107

Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable estilos de liderazgo	54
Tabla 2.	Operacionalización de la variable calidad de la gestión	55
Tabla 3.	Población de docentes de la Red 01 Ugel Ventanilla	57
Tabla 4.	Muestra de docentes de la Red 01 Ugel Ventanilla	58
Tabla 5.	Juicios de expertos	62
Tabla 6.	Niveles de confiabilidad.	62
Tabla 7.	Confiabilidad del instrumento: Estilo de liderazgo	63
Tabla 8.	Confiabilidad del instrumento: Calidad de gestión	63
Tabla 9.	Recursos estadísticos	64
Tabla 10.	Estilo de liderazgo y calidad de gestión	67
Tabla 11.	Estilo de liderazgo autoritario y calidad de gestión	69
Tabla 12.	Estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión	71
Tabla 13.	Estilo de liderazgo permisivo y calidad de gestión	73
Tabla 14.	Correlaciones entre el Estilo de liderazgo y la calidad de gestión	75
Tabla 15.	Correlaciones entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión	76
Tabla 16.	Correlación el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión	77
Tabla 17.	Correlación entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión	79

Índice de figuras

Figura 1. Estilo de liderazgo y calidad de gestión	67
Figura 2. Estilo de liderazgo autoritario y calidad de gestión	69
Figura 3. Estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión	71
Figura 4. Estilo de liderazgo permisivo y calidad de gestión	73

Resumen

La presente investigación titulada Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015, tuvo como objetivo determinar la relación de los estilos de liderazgo con la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015, como respuesta al problema: ¿Que relación existe entre el estilo de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015? por ello según Alvarado (2010), el estilo de liderazgo es la manera como el directivo ejerce la función directiva sobre el tipo de subalterno o de acuerdo a las circunstancias en donde ejerce la autoridad. (p.123), y Tarí y García (2009), “la calidad de la gestión es un sistema que persigue el mantenimiento y la mejora continua de todas las funciones de la organización con el objetivo de satisfacer las necesidades y las expectativas de los clientes”. (p.137).

La investigación es de tipo de estudio es descriptivo y cuenta con un diseño correlacional, es por este motivo que no se generó cambios, solo se trató a nivel teórico, con enfoque cuantitativo y con una población de 320 docentes que laboran en las instituciones educativas de la Red N° 01 de Pachacútec. A quienes aplicó un cuestionario, graduado en la escala de Likert para ambas variables, facilitando el procesamiento de datos de donde se obtuvo los resultados del presente trabajo.

Finalmente se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva entre los “Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015 (Rho de Spearman 0, 800). Por tanto, se comprobó la hipótesis del estudio.

Palabras claves: Estilos de liderazgo, calidad de la gestión

Abstract

This research titled Leadership styles and quality management in educational institutions of the Red N°. 01 Pachacútec Ventanilla - Callao, 2015, aimed to determine the relation of leadership styles with quality management in Educational Institutions Red N°. 01 Pachacútec Ventanilla - Callao, 2015, in response to the problem: What is the relationship between democratic leadership style and quality management in the educational institutions of the Red N°. 01 Pachacútec Ventanilla - Callao, 2015 for it by Alvarado (2010), the leadership style is the way the director exercised the leadership role on the type of subordinate or according to the circumstances in which exercises authority. (p.123), and Tarí and Garcia (2009), "quality of quality is a system that seeks the maintenance and continuous improvement of all functions of the organization in order to meet the needs and expectations customers. " (p.137).

The research is kind of study is descriptive and has a correlation design is for this reason that no changes generated only treated at a theoretical level, with quantitative approach and with a population of 320 teachers working in educational institutions Network N°. 01 of Pachacútec. who she applied a questionnaire, a graduate of the Likert scale for both variables, facilitating data processing where the results of the present study was obtained.

Finally it was concluded that there is a positive correlation between between "Leadership Styles and quality management in educational institutions of the Red N°. 01 Pachacútec Ventanilla - Callao, 2015 (Spearman Rho 0, 800). Therefore the study hypothesis was verified.

Keywords: leadership styles, management quality

I. Introducción

Los estilos de liderazgo son procesos en el que las personas (líder) influyen un nivel de reconocimiento en un grupo de seres humanos (seguidores) con la finalidad de alcanzar alguna situación específica. El líder, por medio de su liderazgo, plantea estrategias para modificar preferencias, actitudes, creencias, sentimientos y valores, en resumen, el comportamiento de personas o grupos, en contextos situacionales específicos, con el interés de conseguir ciertas metas u objetivos determinados.

En ese sentido, las comunidades educativas tienen, en sus representantes, sus propios líderes que, de una u otra forma, dirige la institución. La forma cómo la dirige se evidencia en el estilo de liderazgo, aunque no siempre es precisamente un estilo de liderazgo que se da si es que hay ausencia de este importante aspecto de las organizaciones sociales y educativas contemporáneas.

La preparación de todo profesional no incluye necesariamente un curso especializado de estilo de liderazgo ni mucho menos la institución en la que se llega a desempeñar promueve capacitación alguna, salvo algunos cursos de capacitación que directa o indirectamente desarrolla, en los directivos, determinados estilos de liderazgo.

Muchas veces, los líderes se hacen con la práctica, es decir, con las oportunidades que la organización les da en cuanto solucione determinados problemas, convoca a sus docentes y personal en pleno. Profesionalmente, es esencial que se adopte un adecuado estilo de liderazgo, que a decir de los especialistas es el estilo democrático por permitir éste, un clima de equidad, comportamiento ético, incluyente, calidad, interculturalidad, conciencia ambiental, creatividad y la innovación, siendo estos los principios de la educación inscritos en la Ley general de Educación N° 28044.

No obstante, en la práctica muchas veces sucede que algún directivo asume un estilo de liderazgo autoritario, en determinadas ocasiones y con determinados docentes o trabajadores, lo que se estaría asumiendo la verticalidad en la dirección de una organización que podría generar conflictos con consecuencias negativas para la institución en su conjunto.

Reiteradas veces ocurren conflictos al interior de una organización educativa; riñas entre docentes y directivos, críticas destructivas entre trabajadores o grupos de trabajadores, quejas o denuncias por parte de docentes ante las autoridades superiores sobre el comportamiento de determinados directivos que son autoritarios y no permiten el trabajo en equipo, por ejemplo, como aspecto importante de la democracia organizacional, etc.

Es decir, el asumir determinados estilos de liderazgo que no se condice con los intereses organizacionales puede devenir en un problema con consecuencias en contra del desarrollo institucional. En ese sentido, al conocerse algunos indicadores de carencia de un estilo de liderazgo adecuado en algunas instituciones educativas de la RED N° 01 del distrito de Ventanilla, región Callao,

Es de suma importancia utilizar los estilos de liderazgo en cada una de nuestras instituciones educativas, esto permite que en la comunidad educativa prevalezca la participación de los docentes en los procesos de gestión, democratizan la dinámica grupal, y propician el cambio de actitudes, más allá de las condiciones y de los recursos educativos:

Se ha desarrollado el estudio en sendos capítulos determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento para el enfoque cuantitativo. En la primera parte, las páginas preliminares reconocimiento para los jurados, dedicatoria, agradecimiento, declaración jurada, presentación e índice.

En el Capítulo I hemos enfocado la introducción, antecedentes de estudio, justificación, problema general, hipótesis y objetivos.

En el Capítulo II contiene el Marco metodológico, Variables, Operacionalización de variables, Metodología, tipos de estudio, Diseño de la metodología, Población, muestra y muestreo donde se aplica el trabajo, Técnicas e instrumentos de recolección de datos que sirvieron como herramientas procedimentales, Métodos de análisis de datos, Aspectos éticos

El Capítulo III Corresponde a los resultados, el Capítulo IV a la discusión Asimismo en el Capítulo V se dan a conocer las Conclusiones en VI las recomendaciones, finalmente Capítulo VII exponemos las referencias Bibliográficas y como cierre del

trabajo correspondientes anexos utilizados durante la investigación del presente trabajo. Los que dejamos a entera disposición de otros investigadores y estudiosos de temas de gestión de calidad y estilos de liderazgo en las instituciones educativas en estudio sino también de las demás instituciones de nuestra querida patria.

1.1 Realidad Problemática

En el ámbito mundial los estilos de liderazgo vienen cumpliendo funciones muy importantes para el desarrollo de las sociedades, así como el avance de una variedad de técnicas de gestión de calidad y su introducción en los diferentes sistemas productivos ha sido de gran trayectoria que vienen teniendo lugar desde principios de siglo XX hasta la actualidad.

Desde el inicio el control de calidad de los productos creado en las instalaciones fabriles de las primeras décadas del ciclo XX, pasando por el concepto de "Aseguramiento de la Calidad" y la certificación de productos y empresas en entornos tanto industriales como de servicios que, iniciado hace unas tres décadas, Continúa en prevalencia, hasta la actualidad con la variedad de definiciones y herramientas de "Calidad Total", ha habido una incorporación progresiva y sin marcha atrás de los diversos conceptos, modelos y sistemas de gestión de la calidad a todas las actividades económicas.

Charón (2007) observa que los estilos de liderazgo y la gestión de la calidad es una causal que impulsa el cumplimiento de metas de la organización a nivel mundial y es donde se debe reflexionar en la prevalencia de este elemento como un medio estratégico que debe ser tomado en cuenta en toda organización para lograr mayores niveles de productividad y rentabilidad. Por ende, el impacto de la globalización y la rápida evolución de los sistemas de producción han dado como resultado, por una parte, generar, nuevas oportunidades y, por otro, una serie de problemas que surgen de la adaptación a los cambios vertiginosos.

Por su parte Nava (2007) describe cuatro etapas en lo que se refiere a la gestión de calidad, son: 1. La inspección de la calidad 2. El control estadístico de la calidad 3. El aseguramiento de la calidad 4. La administración de la calidad total. La primera etapa se da a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, Es en donde

el concepto de calidad de asocia con lograr producir lo que se requiere y al terminar el proceso se supervisara cada producto concluido. Excluyendo los elementos que no cumplan con los requerimientos establecidos. El gran exponente de este periodo fue Frederick W. Taylor, quien sentó las bases de la organización científica del trabajo y que defendía que el principal objetivo de la administración debía ser asegurar el máximo de prosperidad, ya sea para el empleador como para el empleado y fue de los primeros en utilizar los estudios de movimientos y tiempos aplicados a los procesos industriales. Dentro de sus aportes está la diferenciación que hace entre quienes ejecutan los procesos y quienes controlan los procesos. Del mismo modo fue importante el aporte de Ford (1919) con el desarrollo de su línea de montaje, que necesitaba piezas que fueran intercambiables, y por ende, sumergía el concepto de requisitos mínimos y tolerancias permitidas. En esta etapa se inspeccionaba el 100% de la producción, con un alto costo económico y de tiempo. Con los cambios sociopolíticos que se dieron a principios del siglo XX que desembocaron en las guerras mundiales, el concepto de calidad varió hacia la búsqueda de lograr obtener el objeto deseado en el momento justo y en la cantidad justa, introduciendo la segunda etapa en la evolución de la gestión de calidad, el control estadístico de la calidad. Todo lo mencionado se evidencio más durante la Segunda Guerra Mundial donde era necesario contar con suficiente armamento para poder atacar y defender cuando fuera pertinente, además de la necesidad de este armamento no sufriera desperfectos o, peor aún, ocasionara accidentes o muertes en el bando propio por su uso en combate o entrenamiento. En el presente siglo XXI, los estilos de liderazgo y la calidad gestión es un proceso para lograr la competitividad en la calidad de los productos o servicios en el mercado nacional o internacional.

Se sabe que el recurso humano siempre ha sido el más valioso para el funcionamiento de una organización, porque su estilo de liderazgo depende la calidad de gestión. Para que la calidad de gestión sea óptima es indispensable contar con un liderazgo de última generación, así como las estrategias de comunicación, donde el trabajador se sienta a gusto con las condiciones laborales ofrecidas. Es así como surge el concepto de la calidad de gestión para explicar la percepción que tiene el trabajador sobre las condiciones de su trabajo (Palma,

2004). A pesar de ello, los esfuerzos que realizan los empresarios para fomentar una calidad de gestión saludable aún son insuficientes y muestra de ello son los resultados obtenidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2010), quien en una investigación realizada entre el año 2006 y el 2009, en países latinoamericanos, se encontró que el 67.6% de los trabajadores presentaban una percepción negativa de la calidad de gestión.

La calidad de gestión a nivel Latinoamericano, repercute de acuerdo a la realidad de cada país, es así que a continuación se tiene: un primer modelo de calidad en Latinoamérica es el modelo argentino, siendo el ejemplo para una gestión de calidad, cuyo objetivo se describe como desarrollar una competitividad-país genuina y sustentable. El modelo, no prescriptivo, en el punto de partida para el premio Nacional a la Calidad, administrado por la fundación del mismo nombre, instituida en 1993. Luego el modelo el modelo brasileño, el modelo de excelencia de la gestión (MGE), que presenta dos versiones: una enfocada a empresas y otra específica para organizaciones sin fines de lucro. Por otro lado, cuenta con un Modelo de Evaluación de la Gestión de Calidad para Instituciones Educativas. Los dos primeros son muy similares, diferenciándose el segundo en algunos aspectos para ajustarse a las características de las organizaciones sin ánimo de lucro. Este modelo es gestionado por la Fundación Nacional da Qualidade dedicado a incrementar la competitividad de las organizaciones empresariales. Asimismo, el modelo chileno de gestión de la excelencia que es gestionado por el Centro nacional de Productividad y Calidad que viene operando desde 1996, su principal misión es promover la gestión de la excelencia, para mejorar la calidad y la productividad, e incrementar la competitividad en las organizaciones del país, y finalmente el modelo de mejora continua de Uruguay, cuyo objetivo es evaluar las candidaturas a los premios, menciones y reconocimientos que concede. ES administrado por el Instituto Nacional de la Calidad (INACAL), este modelo tiene dos versiones, aplicables a organizaciones grandes o a pequeñas y medianas. Pueden utilizar las instituciones privadas y públicas.

En el Perú, en los 80's se empieza a tomar en cuenta a la calidad como una con herramienta de gestión de suma importancia. Así, en 1989 se crea el Comité de Gestión de la Calidad (CGC), que en la actualidad incorpora a 21 organizaciones

gremiales y educativas y desde 1991 se organiza la Semana de la Calidad cuyo objetivo es promover el desarrollo de la calidad en las empresas peruanas (Centro de Desarrollo Industrial, 2012). Durante los 90's se inició a implementar medidas que inculcaran al Perú dentro de comercio internacional, en base a ello se optó por brindar la libre circulación a los bienes nacionales e importados. Pero fue lamentable ya que no se aplicaron niveles mínimos de calidad, ni el cumplimiento de estándares para determinados productos; el Perú se vio enfrentado al problema de la informalidad y con ello la propagación de productos de baja calidad en los mercados del país (INDECOPI, 2006). Zeballos (2002) describió que, aunque la primera certificación en gestión de calidad se otorgó en el Perú en 1994, aún no se había logrado un adecuado involucramiento de la alta gerencia en las empresas peruanas. Es a partir de la incorporación de importantes capítulos a la norma ISO 9000: 2000, los cuales tenían como propósito incorporar e involucrar a la alta dirección en el sistema de gestión de calidad y a su vez lograr transmitir los beneficios que otorga la implementación de este sistema de gestión, que se logra un mayor involucramiento en la empresa. A fines de los 90's las empresas más representativas fueron las pioneras en temas de certificación ISO 9001, según un balance realizado hasta el 2000, 141 empresas en el Perú habían obtenido una certificación ISO 9001 (Organización Internacional de Normalización, 2010). Además, un pequeño grupo ya incursionaba en temas de ISO 14000. Posteriormente esta corriente logró posicionarse en las medianas empresas, hasta que a mediados del 2002 las pequeñas empresas también apostaban por la certificación ISO, en un inicio algunas de ellas forzadas por temas de relaciones comerciales, pero posteriormente todas las que apostaron por ello gozan de notables ventajas, tales como: reducción de costos, mejora de los estilos de liderazgo, incremento de la productividad, disminución de las mermas e incremento de las ventas, entre otras (Alvarado, 2002). Según The ISO Survey of Certifications 2010, para el 2008 el Perú contaba con 688 certificaciones internacionales a la calidad. La Semana de la Calidad del 2008 estuvo enmarcada por el Foro de Cooperación Económica Asia Pacífico, por ello ese año se le denominó "La Calidad en Asia y Pacífico", donde uno de los principales invitados fue la AOTS (The Association for Overseas Technical Scholarship) de Japón, la cual ha logrado entrenar a más de 8000 becarios latinoamericanos en temas referentes a la gestión

de calidad, de los cuales 1065 son peruanos. Con el transcurso del tiempo se fueron sumando cada vez más empresas a la corriente ISO, es así que para el 2009 se contaba con 811 certificaciones ISO 9001 en el Perú y en diciembre del 2010 teníamos 1117, logrando un aumento del 38% (Organización Internacional de Normalización, 2010). Por otro lado, a pesar de los grandes esfuerzos que las empresas vienen realizando en el Perú, la gestión de la calidad de las instituciones educativas es deficiente porque los directores no son líderes, no planifican, no practican el trabajo en equipo, no se preocupan por el cliente y menos por la mejora continua de sus productos. Estas deficiencias es común encontrar en las empresas familiares y en las grandes empresas, lo cual conlleva una baja productividad. Algunas de las empresas no utilizan la tecnología adecuada, no consideran el factor tiempo y menos las estrategias de producción. Estos resultados son relevantes, ya que la gestión de la calidad no solo depende de los resultados organizacionales, sino también el bienestar integral del trabajador. Esta realidad es patente en todos los sectores económicos, pero sobre todo en aquellos en los que los trabajadores están sometidos a presiones constantes como el personal que brinda atención al cliente, entre los que se encuentran el personal administrativo del sector, siendo esta población particularmente sensible debido a que se enfrentan constantemente a fuertes cargas laborales, a condiciones de trabajo poco favorables, entre otros.

En la Región Callao existen algunas instituciones educativas que siguen manejando procesos ineficientes e ineficaces originando incomodidad a los usuarios. Sin embargo, instituciones educativas en las últimas décadas a raíz del crecimiento del país, viene innovando constantemente sus estilos de liderazgo sin considerarlo la calidad de la gestión que identifica a sus docentes como la ventaja más duradera.

En el ámbito de las instituciones educativas de la Red 01 de Pachacutec Ugel Ventanilla, está influenciada por otros factores, como, por ejemplo, no hay un liderazgo, la falta de motivación, comunicación, y la falta de calidad de gestión, no se otorgan incentivos por el rendimiento del docente o por la eficiencia en el desempeño. Asimismo, se observa que los directivos no manejan los estilos de liderazgo adecuado que permite a los docentes desenvolverse utilizando sus

conocimientos para resolver los problemas urgentes que requieren las instituciones educativas.

Mientras menos satisfactorio sean los estilos de liderazgo y la calidad de gestión, esto perjudica tanto a la institución educativa como a los docentes generando fatiga, stress, clima laboral tenso.

1.2 Trabajos previos

La investigación según los paradigmas científicos se soporta en antecedentes y representa estudios con los cuales se comparte el formato observable o experimental.

Antecedentes Internacionales

Rodríguez (2012) en la tesis titulada “Estilo de Liderazgo de los gestores educativos y el clima institucional en las escuelas básicas de Caracas- Venezuela 2012”. Tesis para optar el grado de maestría en Gestión de la Educación. Universidad Simón Rodríguez. El estudio tuvo como objetivo general hallar el grado de asociación entre los estilos de liderazgo de los gestores educativos y el clima institucional en las escuelas básicas de Caracas-Venezuela 2012. El diseño de la investigación corresponde a un estudio descriptivo correlacional de corte transversal y transaccional. Tomó como muestra a 240 docentes de 14 instituciones educativas básicas de Caracas- Venezuela. Utilizó como instrumento un cuestionario graduado en la escala de Likert. Arribó a los siguientes resultados: encontró un alto grado de correlación entre el estilo de liderazgo de los gestores educativos y el clima institucional en las escuelas básicas de Caracas-Venezuela 2012 (0,891 Rho de Spearman). Asimismo, encontró que el estilo de liderazgo democrático es el que más sobresale.

Este trabajo de investigación contiene la variable estilo de liderazgo de los gestores educativos que es similar al presente estudio y cuyos resultados servirán para comparar con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Maturana (2013), en la tesis titulada Estilos de liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Colombo Gales Bogotá –Colombia 2013. Tesis para optar el

grado de maestro en educación. Universidad Nacional de Colombia (UNAL). El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en el colegio Colombo Gales Bogotá –Colombia 2013. El diseño de la tesis fue correlacional. Para el cumplimiento del objetivo del estudio tomó como muestra a 40 docentes del Colegio Colombo Gales de Bogotá-Colombia, a quienes suministró una encuesta de 25 preguntas para cada una de las variables del estudio. Llegó a la siguiente conclusión: hay una fuerte correlación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Colombo Gales de Bogotá-Colombia 2013. Por encontró también halló el estilo de gestor educativo que más sobresale fue el permisivo.

Esta investigación tiene las dos variables y cuyos resultados servirán como patrón de comparación con los resultados de la presente investigación.

Saavedra (2014) en la tesis titulada Estilos de liderazgo de los gestores de la escuela y la motivación laboral en la Escuela Miguel de Cervantes 2014. Investigación para obtener el grado de maestro en educación. Universidad Nacional de Educación a distancia (UNED) Madrid. El objetivo fue verificar la relación entre los estilos de liderazgo de los gestores de la escuela y la motivación laboral en la Escuela Miguel de Cervantes 2014. Los instrumentos de medición se validaron mediante una prueba piloto, la cual arrojó una alta confiabilidad de 0,987 en alfa de Cronbach. El diseño de la investigación corresponde al descriptivo correlacional. Tomó como muestra a 120 profesores de la Escuela Miguel de Cervantes 2014, a quienes aplicó una encuesta graduado en la escala de Likert de cinco opciones. Arribó a la siguiente conclusión: encontró que hay una alta correlación (0,896 Rho de Spearman) entre el estilo de liderazgo de los gestores de la escuela y la motivación laboral.

Esta investigación contiene la variable estilos de liderazgo de los gestores de las escuelas, que es similar a la variable de la presente investigación que servirá para comparar sus resultados de ambos estudios.

Aravena (2014) en la tesis titulada Relación entre estilos de liderazgo educativo y el desempeño docente en el Colegio Cordillera de los Andes Comuna Los Condes 2014. Investigación para obtener el grado de maestro en educación.

Universidad Católica de Chile. Tuvo como objetivo general hallar la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño docente en el Colegio Cordillera de los Andes Comuna Los Condes 2014. El diseño de la investigación corresponde al descriptivo correlacional de corte transversal. Para el logro del objetivo tomó como instrumento una encuesta y aplicó a 50 docentes del Colegio Cordillera de los Andes, luego de obtener los resultados llegó a la siguiente conclusión: halló una alta correlación (0,800 Rho de Spearman) entre el liderazgo educativo y el desempeño docente en el Colegio Cordillera de los Andes Comuna Los Condes 2014.

Esta investigación contiene la variable desempeño docente que es similar al presente estudio y cuyos resultados servirán para comparar con los resultados de la presente investigación.

Tarantini (2013) en la tesis Estilos de liderazgo de los gestores y el clima organizacional en la escuela del General Belgrano- Mendoza Argentina 2013. Tesis para optar el grado de maestro en educación. Universidad de Mendoza- Sede San Rafael. La tesis tuvo como objetivo hallar la correlación entre los tipos de estilos de liderazgo de los gestores y el clima organizacional en la escuela del General Belgrano-Mendoza Argentina 2013. El diseño del estudio corresponde a un descriptivo correlacional. Obtuvo como muestra a 70 profesores de la escuela, a quienes aplicó una encuesta graduado en la escala de Likert de cinco opciones. Llegó a la siguiente conclusión: halló una correlación moderada (0,564 Rho de Spearman) entre los tipos de liderazgo de los gestores y el clima organizacional en la escuela del General Belgrano-Mendoza Argentina 2013.

Esta investigación es importante, porque aporta una valiosa información que permite clarificar la variable estilos de liderazgo.

Antecedentes Nacionales

Rodríguez (2010) en su estudio titulado Gestión de la calidad y su efecto en la calidad de atención al estudiante en El Senati Chimbote. Tesis para optar licenciatura en administración de empresas, Universidad Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz – Perú. La presente tesis tiene como objetivo el análisis de la

gestión de la calidad mediante la aplicación del instrumento, considerando las dimensiones para el estudio, se obtuvo un resultado negativo; es decir que los trabajadores perciben que en la institución hay una mala gestión de calidad, el 73.75% de los trabajadores perciben que la gestión de calidad como malo, mientras el 26.3% como regular; es decir 5 trabajadores. La investigación es de tipo descriptivo y diseño correlacional. Teniendo en cuenta una población de 219. La muestra estudiada fue 19 trabajadores para la gestión y 200 estudiantes para saber cuan satisfechos se sienten con la atención recibida. Se aplicó el cuestionario para la recolección de la información, el cual estuvo conformado por de 38 preguntas para gestión de la calidad y 21 preguntas para atención al cliente, teniendo cinco alternativas de respuestas. Finalmente se concluye que según los resultados obtenidos no existe una buena gestión de calidad, así como también la atención brindada es mala, puesto que los estudiantes afirman estar insatisfechos con la atención.

Según lo sostenido por el tesista, concluye que no existe una buena gestión, porque los estudiantes se sienten insatisfechos. Sus resultados servirán de apoyo para comparar con los resultados del presente estudio.

Asimismo, es importante porque aporta con temas valiosos para la parte teórica del estudio. Por otro la Gestión de la calidad en un instituto como es SENATI, permitió ampliar conocimientos sobre la gestión de la calidad. El estudio es descriptivo correlacional, porque solamente describe la realidad concreta tal como se presenta. Además, utiliza el SPSS22 para obtener los resultados, y finalmente la presentación de las conclusiones en donde se presenta de una manera cualitativa, en donde acota que las gestiones de la calidad pertenecen a un mundo fascinante y pueden ser aplicados en los diferentes campos logrando el desarrollo de la productividad.

Abanto (2011) en su estudio titulado “Gestión de la calidad y satisfacción laboral de una empresa de servicios del distrito del Callao”, Tesis para optar la licenciatura en administración de empresas. Universidad Nacional del Callao. Callao – Perú. Tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la gestión de la calidad y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de servicios

del distrito del Callao, los instrumentos utilizados fueron graduados en una escala de Likert, teniendo una población de 80 trabajadores, estas escalas fueron aplicadas a una muestra de 80 trabajadores (operarios) de una empresa de servicios del distrito del Callao. La presente investigación es de tipo correlacional y la hipótesis principal señalaba que existía relación significativa entre la calidad de la gestión y la satisfacción laboral en el personal de la empresa de servicios del distrito del Callao. A partir de los resultados obtenidos que se llevó a cabo en este estudio sobre la relación entre la gestión de la calidad y la satisfacción laboral en una empresa de servicio del distrito del Callao – Perú. Finalmente se concluye que la gestión de la calidad en los trabajadores da mucho énfasis al aspecto del tipo de superación o liderazgo ejecutado, ya que depende de cuan ligado sea este, esto determinará que más bajo será en nivel de gestión percibido.

Según lo sostenido por el tesista se llegó a la conclusión que sirvió para comparar con los resultados de la investigación. La tesis corresponde a un descriptivo correlacional, porque se trata de encontrar el grado de correlación de las variables. Por otro lado, utiliza la estadística para obtener resultados, por eso corresponde al enfoque cuantitativo y además por ser un estudio objetivo, es decir, la tesis observa el fenómeno desde afuera. Sus resultados reflejan la realidad en que se encuentra la empresa de servicios del distrito del Callao. Esta investigación es importante por la pertinencia que tiene, puesto que analiza con mucho detalle los factores críticos de la empresa de servicios del distrito del Callao. Además, es importante por sus características que tiene para comparar con los resultados de la investigación.

Flores (2012) en su trabajo titulado Estilos de liderazgo de los gestores educativos y el clima organizacional en la Red N° 01- Pachacutec – Ventanilla Callao. Investigación para obtener el grado académico de maestro en educación. Universidad San Ignacio de Loyola. El estudio es de diseño no experimental correlacional. Tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de los gestores educativos y el clima organizacional en la Red N° 01- Pachacutec – Ventanilla Callao. Tomó como muestra a 180 docentes, a quienes aplicó una encuesta de 30 preguntas para cada variable. Luego de aplicar a cada variable los instrumentos arribó a las siguientes conclusiones: encontró una alta correlación

(0,895 Rho de Spearman) entre los estilos de los gestores educativos y el clima organizacional en la Red N° 01- Pachacutec – Ventanilla Callao. Asimismo, halló el estilo de liderazgo del gestor educativo más sobresaliente fue el estilo autoritario.

Esta investigación es muy valiosa porque aproxima a la investigación de la variable estilos de liderazgo de los gestores educativos.

Sánchez (2014) tesis titulado Estilos de liderazgo de los gestores educativos y desarrollo personal en la Red N° 04 Ventanilla-Región Callao 2014. Tesis para optar el grado de maestro en educación. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo de los gestores educativos y desarrollo docente en la Red N° 04 Ventanilla-Región Callao 2014. El tipo de estudio es básico. El diseño corresponde al descriptivo correlacional de corte transversal. Tomó como muestra a 200 docentes de las instituciones educativas de la Red N°04 Ventanilla. A quienes lo aplicó una encuesta graduado en la escala de Likert de cinco opciones. Luego de obtener los resultados llegó a las siguientes conclusiones: halló una baja correlación entre los estilos de liderazgo de los gestores educativos y desarrollo personal en la Red N° 04 Ventanilla-Región Callao 2014. Asimismo, encontró el estilo de liderazgo que más predomina en las instituciones educativas de la Red N° 04 es el estilo democrático.

Esta investigación contiene la variable estilos de liderazgo de los gestores educativos, que es similar a la variable del presente estudio.

Monzón (2013) en la tesis titulada Estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Red N° 12 de Ate –Vitarte. Investigación para obtener el grado de maestro en educación. Universidad Nacional Federico Villarreal. La investigación corresponde a un diseño no experimental correlacional. Tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Red N° 12 de Ate –Vitarte. Tomó como muestra a 90 docentes, a quienes tomó una encuesta y llegó a las siguientes conclusiones: hay una alta correlación (0,876 Rho de Spearman) entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Red N° 12 de Ate –Vitarte. El estilo de liderazgo más predominante es el autoritario en la Red N°12 de Ate –Vitarte.

Esta investigación sirve como base de estudio por presentar la variable Estilo de Liderazgo y acercarse a la realidad del presente estudio.

1.3 Teorías relacionadas

1.3.1 Estilos de liderazgo

Alvarado (2010), señala:

El estilo de liderazgo es la manera que un funcionario cumple alguna actividad administrativa, de diseño profesional, inherente a un cargo directivo. Por ende, la ejecución de la mencionada actividad implica una variedad de destrezas y exigencias personales, sobre todo un conjunto de habilidades focalizadas que le convenga para la conducción exitosa de sus funciones que dicho cargo conlleva. (p. 12).

La función que cumplen los directivos es netamente profesional, por lo tanto, el cargo que ostentan requiere de diversas cualidades que cumplan, para que conduzcan con éxito el cargo al cual fueron asignados.

Machado (2005), en la educación existen dos tipos de liderazgo:

El estilo de liderazgo del diseño educativo y el gestor de la escuela: el director. Un líder decisivo en la escuela es el profesor, gestor del salón de clases. Sin embargo son indispensables las medidas de los demás si favorece el trabajo del docente en torno al aprendizaje de los estudiantes. La gestión no puede ser, nunca, un fin en sí misma. Sólo adquiere sentido cuando se pone al servicio del logro de los estudiantes. (p.24)

Se tiene dos líderes importantes el Director, quien dirige la institución y el docente de aula, factor primordial en el logro de aprendizajes de los estudiantes, quienes involucran a la familia educativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje en mejora de los estudiantes.

Zayas (2009), afirma “el líder educativo es el que asegura el logro de metas en el proyecto educativo, sea institucional, comunitario o municipal, en las en las coordinaciones y supervisiones educativas.” (p.78)

Según Zayas manifiesta que el gestor educativo es quien asegura el éxito de su institución, a través de proyectos, coordinaciones, y supervisiones relacionados al entorno educativo.

El Director como gestor educativo es el pilar de la institución, conjuntamente con los docentes aseguran el éxito de su institución en beneficio de la comunidad educativa.

Hernández (2010), señala.

Los líderes de las instituciones educativas desde las posiciones del director como de los docentes, no se limitan a asegurar el cumplimiento de actividades, programas de estudio y las indicaciones dadas de sus representantes superiores. Sino debe proyectarse y llevar hacia el desarrollo integral de la institución, se debe tomar en cuenta para cumplir de manera científica y con eficiencia su función social, resultando idóneos de interactuar y transformar la realidad circundante, tomando como base los fundamentos de la cultura nacional. (p.50)

Para Hernández el Director como líder educativo y la plana docente no garantizan que se cumplan los programas educativos, que emiten sus superiores sino son ellos quienes deben tomar en cuenta la realidad institucional, buscando solución para poder mejorar y transformarla.

Por otro lado, Jiménez (2008) indica:

El liderazgo directivo es el que predica con el ejemplo, existiendo una coherencia entre lo que dice y hace, con la finalidad de obtener resultados eficaces. Líder es aquella persona que tiene la habilidad de ser empático en la conducta de un grupo, generando cambios positivos para la ejecución de objetivos. Cuando se habla de cambios de este nivel indispensables para la calidad. Según el análisis causa-efecto, se debe de reconocer los medios que los conllevan a la motivación extrínsecas e intrínseca de las personas dentro de su lugar de trabajo y que, debidamente entrenados se tendrá tal efecto. Y se

empezará por cumplir las necesidades básicas, para luego dar paso a las necesidades generales. (p. 135)

Según Jiménez el liderazgo directivo es quien obtiene éxito, al obtener buenos resultados porque es capaz de influenciar al grupo que dirige, motivando de forma positiva para el cumplimiento de las metas trazadas.

Cuevas, Díaz e Hidalgo (2007) los investigadores afirman:

Según los datos obtenidos sobre liderazgo como índice de calidad en el diseño europeo de calidad, concluyeron: Que un porcentaje alto de directores escolares afirman que el liderazgo directivo influye de forma determinante sobre los otros criterios de calidad. Lo mencionado conlleva afirmar que un líder es aquel que da lo mejor de sí para la mejora continua de los resultados educativos. (p.45)

Directores escolares consideran al líder directivo surte efecto en el proyecto de la organización preocupándose por realizar una buena gestión con la finalidad de obtener buenos resultados.

Rossi (2009) sostiene que el liderazgo directivo es el individuo que tiene una serie de habilidades y destrezas, entre ellas las estrategias que utiliza para comunicar y solucionar problemas, con la finalidad de mantener un bienestar emocional en el ámbito laboral y educativo, respondiendo a la gran demanda de la situación actual. (p.26)

Tener liderazgo directivo es ser un buen comunicador social capaz de solucionar problemas suscitados en y fuera de su entorno laboral, manteniendo un clima en la organización y se adapta al mundo globalizado que se requiere actualmente.

Salcedo (2010) el estilo de dirección es el estilo que lo distingue por una variedad competencias y responsabilidad pública. Manera de orientar las medidas de la institución educativa hacia la realización de su visión y misión, en el contexto de los fines sociales del estado. (p.4)

Para Salcedo el estilo de dirección se distingue por ser competente, íntegro, transparente y responsable guiando siempre hacia un objetivo.

Ser competente, íntegro, responsable y transparente te distingue de los demás, porque vivimos en un mundo donde la tecnología avanza a pasos agigantados y cada vez la globalización va en aumento lo cual demanda el requerimiento de profesionales competentes con este perfil.

Flores (2010 p.48) considera que el director líder es la que posee la capacidad de dirigir con eficacia y eficiencia a una institución educativa con la finalidad de lograr sus objetivos. Es el que trabaja con la colaboración de todos los miembros de la institución educativa.

Un director líder tiene la capacidad de dirigir una institución con la única finalidad de lograr las metas trazadas conjuntamente con el equipo de trabajo que dirige.

Bolívar (2009, p.56) “El liderazgo del director repercute positivamente en las labores de los docentes y finalmente en el aprendizaje de los estudiantes.”

Bolívar manifiesta que el director es el líder en una institución, su labor institucional influye en la labor de los docentes y estos a su vez en los estudiantes.

Si un director tiene la capacidad de dirigir una institución con un buen trabajo eficiente, esto se verá reflejado en el trabajo que realizan los docentes, en consecuencia, también en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Gonzalo (2010). El estilo de liderazgo de las instituciones educativas es la pieza principal para lograr la calidad educativa. El estilo de liderazgo de los directivos constituye como segundo factor interno de la institución educativa y considerando como primer factor la calidad y el desempeño en el trabajo de los docentes.

La pieza principal de una institución es el liderazgo del director, para que tengan un buen desempeño docente debe interactuar con los docentes proponiendo como meta el logro de los aprendizajes en los estudiantes.

Liderazgo

Gonzales (2008), afirma:

Sostiene que el liderazgo tienen diferentes definiciones, ya sea dependiendo del enfoque o los autores que lo estudian. Lo cual se puede definir como el arte o proceso de influir sobre otros individuos. Para que así se fomente motivación extrínseca e intrínseca y la facilitación de objetivos a corto, mediano y largo plazo. Los líderes ayudan al grupo a lograr sus objetivos mediante la utilización máxima de sus capacidades. Encontrando solución inmediata a todos los problemas que se presentan. (p.99)

Daft (1993) considera con la asociación de todas las habilidades que posee una persona humana ejercer poder sobre el pensamiento de la otra persona o a un conjunto de personas para que realicen sus actividades con mucho amor y cariño con la finalidad de lograr exitosamente los objetivos y las metas trazadas por la organización. El líder es la persona que toma la iniciativa para realizar la gestión, la convocatoria, la promoción, cuenta con una gran iniciativa, dotado de una energía que motiva y finalmente evalúa al equipo o a los equipos de trabajo. En las empresas el líder ejerce realiza el trabajo de un gerente en forma eficiente y eficaz posible siendo estas tanto personal u organizacional. (p.54).

Característica del liderazgo.

Vadillo (2008), considera:

La presencia de un líder en una determinada institución, nos conlleva a realizarnos la siguiente pregunta: “el líder nace, o se hace; desde el enfoque de la psicología y la educación han demostrado que se pueda educar las actitudes y desarrollar habilidades que distinguen a un líder, en las actividades que se va aprendiendo. Todos los individuos nacen como un potencial genético. La educación activara, o no se potenciara dichas habilidades. Sin embargo también dependería de

las oportunidades que pueda tener cada persona, ya sea su lugar de origen, cultura, creencias, etc. (p.123)

Hoy en día la psicología y la educación han demostrado que se puede formar líderes, que la personalidad se mejora a través de ejercitaciones, prácticas o talleres entre otros. Todos tenemos un potencial que será activado en menor o mayor grado a través de la educación y el contexto que rodea.

Tipos de Liderazgo.

Kouzes, James y Posner (1993).

La confluencia de características personales y profesionales que hemos planteado para los líderes, pueden ser enfocados tanto en el ámbito individual como social. Cuando una persona se ocupa de desarrollar así misma, de optimizar sus recursos conscientemente y mejorar como persona, hablamos de un liderazgo personal o proactivo. Cuando nos referimos al impacto que causa una persona en un grupo o comunidad, la cual le reconoce como autoridad, líder o jefe y voluntariamente avalan su desempeño, estamos ante un liderazgo social. La calidad del liderazgo determinara si es positivo o negativo. (p.51)

Las características personales y profesionales de los líderes pueden enfocarse en su vida individual o social, se habla de un liderazgo personal cuando se quiere mejorar como persona, si influye y dirige un grupo nos estamos refiriendo a un liderazgo social, la forma como se desenvuelvan y lideren al grupo determinará la calidad de liderazgo.

Líder Personal o Proactivo:

El líder es una persona que tolera y es muy aceptado por él mismo. Su poder mágico se basa en el poder de su autoestima y en la seguridad de su propia persona y tiene la perseverancia su mejor aliado para enfrentar los desafíos.

Liderazgo Positivo, Transformativo o Constructivo:

Posner (1993), define que el líder ejerce poder positivo en sus seguidores guiando desde el cargo que ocupa dentro de la organización. El líder transformador delega

su poder a los seguidores más idóneos para tal puesto, en consecuencia esta delegación produce innovaciones positivas en si misma y en los demás. Este liderazgo logra traducir las intenciones de la realidad y que cada grupo se esfuerce para lograr los objetivos de la organización. El líder positivo considera que el equipo se motive para realizar el trabajo compartido dando lugar a las características de los trabajos individuales. El líder en la comunidad propicia el desarrollo correcto de las funciones de desempeño de cada uno de los seguidores, pero alentando en todo momento para que ejecuten sus trabajos armoniosamente y comunicando lo mejor de cada uno de ellos. El liderazgo transformativo es cuando el líder influye en forma positiva en las personas que están a su cargo, irradiando cambios positivos en el grupo, por lo tanto, gracias al esfuerzo constante lograrán sus metas, aspirando a ser mejores y cumpliendo con responsabilidad sus funciones. (p.101).

Liderazgo Social.

Alvarado (2004, pp. 67-92) considera los cuatro subtipos de líderes, concebidos como autoritarios, demagógicos, liberales y democráticos. Los dos últimos podrían ser clasificados como liderazgos positivos, aunque no siempre necesariamente en el liderazgo liberal. En caso de los liderazgos demagógico y autoritario, serán tipificados como negativo en casi todos los casos.

El líder autoritario impone las ideas a los demás y apelando, velada o explícitamente al cargo que ocupa. No abre pasos para que los subordinados no sean creativos ni innovadores

El líder demagógico es el vendedor de ilusiones, promete muchas cosas en su discurso, pero no sabe cómo conducir u obtener, este el típico líder falso que no cubre las satisfacciones a sus seguidores.

El líder liberal también se le conoce como el liderazgo permiso, A este tipo de líder no le interesa dirigir, deja que otros lo hagan por él. Deja en libertad a otros para que lo hagan por él, su rasgo se percibe por la ausencia de la dirección real.

El líder demócrata es el pro tipo de líder en el presente siglo, es el líder que delegada ciertas funciones a sus seguidores con la finalidad que las cosas se

realicen de una manera óptima, maneja una comunicación horizontal y desarrolla las relaciones interpersonales también de una manera horizontal o cara a cara. Este líder antes de cuestionar o tomar una decisión consulta a los otros que posiblemente saben del tema. Asimismo reflexiona y hace autocrítica que sirve como una base para tomar una decisión final.

La ciencia psicológica reconoce cuatro tipos de líderes como autoritario, permisivo y democrático, los dos últimos considerados positivos porque orientan demagógico, permiten desarrollar buenas relaciones interpersonales, promovido por la constante comunicación y la empatía.

Liderazgo Educativo.

Alvarado (2004, p. 91) liderazgo Afectivo una Herramienta del Docente, que, al realizar nuestra función educativa, los maestros tenemos la oportunidad de relacionarse con una variedad de grupos: alumnos, padres, colegas en el centro educativo, localidad, Ugel, ONG u otro ámbito.

El modelo que se percibe entre los miembros del grupo genera que, se estimule y active las potencialidades de cada uno de los miembros del grupo en líneas generales, resultando que el liderazgo sea compartido.

Capacidad de liderazgo, es un principio básico para el diseño de un trabajo. Toda organización o grupo necesita la conducción de un líder, que favorezcan las funciones y faciliten el cumplimiento de objetivos.

Luego las funciones del liderazgo señalan Aldair (1980), que pueden ser ejercidas en cualquier contexto, como el de su Institución Educativa:

Planeación. - Esta función comprendería: definir la tarea, objetivo o meta del grupo. Elaborar un plan realizable.

Inicio. - Describe los medios sobre las funciones y los planes, establece funciones a los integrantes de cada organización o grupo y las medidas estándares del grupo.

Control. -Determina y maneja el espacio y tiempo que se requiere una función. Asegurarse que toda medida vaya de acuerdo a los objetivos. Facilita en las diferencias entre los grupos y dirige al grupo hacia la acción/decisión.

Respaldo. - Motiva al grupo y cada uno de los integrantes, creando un espíritu de equipo, bajando las tensiones por medio del buen estado de ánimo y reconciliar diferencias y motivar el consenso.

Informes. - Incluir nueva información al grupo, obtener información del grupo y resumir puntos de vista diferentes coherentes.

Evaluación. - Analizar los efectos de una solución propuesta evaluar el desenvolvimiento del grupo y ayudar a evaluar su propio desenvolvimiento, en comparación con las normas establecidas.

El liderazgo educativo es interacción con la familia educativa y el contexto que nos rodea, es indispensable una constante comunicación, favoreciendo el logro de los objetivos propuestos con la participación de la comunidad educativa.

Liderazgo transformacional.

Bass, (1998) sobre el liderazgo transformacional define:

El liderazgo transformacional es la creatividad, inteligencia intelectual, habilidad para motivar a sus seguidores más allá de las expectativas, facilitando el sentido a cada uno de los miembros y situaciones. Por todo lo mencionado el líder demuestra su atención y consideración individual al pensar en un individuo, ayudándole en su desarrollo personal y profesional. (p.78)

El liderazgo transformacional es un proceso en el que los líderes y seguidores hacen entre sí para alcanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación. El estilo de transformación genera cambios importantes en la vida de las personas y organizaciones”

De igual manera Álvarez, (2002) afirma:

Debido al avance y estudios científicos y académicos ha generado que el liderazgo transformacional en las organizaciones, vaya aumentando su panorama en sus estudios. En los últimos tiempos han aparecido dos grandes corrientes vinculadas al cambio, que han

tenido como finalidad generar innovaciones y mejoras en las instituciones educativas (p.45).

Un líder transformacional tiene la visión de observar más allá de las estrategias de desarrollo, para manejar su organización, equipo de trabajo al nivel más alto de rendimiento y éxito. Por lo cual el estilo de liderazgo transformacional se centra en la identificación de habilidad, en los grupos de trabajo, la motivación y la colaboración con los empleados en los diferentes medios de organizaciones.

Chiavenato (2002), señala que el liderazgo transformacional:

Es un modelo social que se da necesariamente en las organizaciones ya sea educativas o empresariales. Por ende se define liderazgo como una influencia interpersonal desarrollada en una situación planteada y encaminada por medio de una comunicación asertiva humana, con la finalidad del cumplimiento de objetivos. Los elementos que caracterizan al liderazgo son, en consecuencia, cuatro: influencia, situación, proceso de comunicación y objetivos por conseguir (p. 512).

Es un fenómeno de tipo de liderazgo ostentado por aquellas personas con una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar la innovación dentro de una organización.

Dimensiones de la variable: estilos de liderazgo

Para la siguiente investigación se ha considerado como noción principal la teoría de Likert y para corroborar la información se consideró a Foladori (2002), refiriéndose a Kurt Lewin, quién clasificó los estilos de liderazgo en autoritarios, democráticos o participativos y liberal.

Dimensión liderazgo democrático

Likert (1961) citado por Alvarado (2010, p.393) en el liderazgo democrático El directivo utiliza recompensas; observándose participación en los trabajadores, la comunicación es asertiva, los temas que el jefe quiere impartir los comunica con precaución, y buscando el momento y la oportunidad adecuada para realizarlo.

Likert (1961) citado por Salcedo (2010) es liderazgo democrático por lo general considera su punto de vista de los trabajadores, ya sea políticas, directrices o algún malestar emocional. El sistema de comunicaciones produce comunicaciones verticales descendentes con contenidos de orientaciones generales más que órdenes y también ascendentes y horizontales. La organización fomenta y desarrolla sistemas de recompensas a través de incentivos económicos, desarrollo profesional, etc. (p.34).

Likert (citado por Chamorro; 2005, p.29) liderazgo democrático está representado por una serie de características, como: las decisiones se toman en la cima, delegando también la responsabilidad a los empleados en decisiones específicas. La relación entre jefe y empleado son de confianza y consideran a la buena comunicación como importante. Para motivar a los empleados se le otorgan, premios y para disminuir las conductas inapropiadas Castigos.

Dimensión liderazgo autoritario

Likert (1961 citado por Alvarado; 2010, p.393) el representante de la organización utiliza el miedo y la amenaza, para dirigir, la comunicación en descendiente, existe diferencias significativas de trato entre los superiores y los subordinados. Las decisiones en la mayoría son tomadas por el jefe.

Likert (1961) citado por Salcedo 2010, p.33) el liderazgo autoritario Tiene como mayor auge en la alta dirección y los niveles bajos son ajenos a la toma de decisiones. Las comunicaciones son verticales descendentes. Las decisiones son tomadas con carencia de fundamento e información. A las relaciones personales o profesionales, son consideradas perjudiciales para la institución y son vistas como desconfianza. Las recompensas y castigos son tomados como disciplinarios generando un inapropiado clima laboral.

Likert citado por Chamorro (2005), el “liderazgo autoritario se caracteriza por la interacción en la desconfianza y el temor. Los trabajadores desarrollan sus funciones bajo amenaza, temor. Los premios son escasos. Las metas y decisiones se dan desde la cima teniendo en cuenta el orden jerárquico” (p.28).

Dimensión liderazgo permisivo

Likert (1961) citado por Alvarado (2010) señala:

La dirección emplea premios y solo en ocasiones el castigo, el comportamiento del personal son obsequiosas hacia los superiores, la comunicación ascendente está restringida a lo que los jefes quieren oír, las decisiones importantes son tomadas por la mayoría de la organización. (p.393)

Likert (1961) (citado por Salcedo, 2010, p.34) el liderazgo permisivo por lo general admite algunas decisiones, que luego son aprobadas por la dirección. Las comunicaciones son en forma descendente, en las relaciones interpersonales existen algunas diferencias para los que se comunican entre sí. Con lo que respecta a las recompensas y castigos se prioriza en medidas disciplinarias, sin embargo, ofrece recompensas salariales y materiales, las recompensas sociales o simbólicas son escasas.

Likert (citado por Chamorro 2005, p.28) liderazgo permisivo se caracteriza por la condescendencia de parte de la dirección y la cautela de parte de los empleados. Las decisiones se toman en la cima de la organización, pero muchas de ellas son tomadas incluyendo los niveles más bajos de la organización. Los premios y castigos se emplean para motivar al empleado.

1.3.2 Calidad de gestión

Tarí y García (2009) “la calidad de la gestión es un sistema que persigue el mantenimiento y la mejora continua de todas las funciones de la organización con el objetivo de satisfacer las necesidades y las expectativas de los clientes”. (p.137)

Los autores conciben la calidad de la gestión como un sistema que cuyo objetivo es mantener y mejorar continuamente las funciones dentro de una empresa con el objetivo de buscar el bienestar de los clientes. Los clientes muchas veces son demasiados exigentes que no permiten dar tiempo a la empresa, por esa razón es pertinente que los gerentes de la empresa consideren las necesidades de los

clientes con anticipación y de acuerdo a ello pueden brindar mejores servicios y lograr satisfacer sus necesidades.

Evans y Lindsay (2012) definen:

Representa a un formato que debe adoptarse a las políticas de administración de la empresa, que empieza con definir la política de calidad que orienta objetivos y responsabilidades de la organización en este sentido. Este formato se debe implementar a todas las fases del proceso productivo de un producto. Las políticas de la organización son creadas en base a la calidad, los que generan desarrollar una sostenible estructura organizacional, con la finalidad de endurecer sus medidas y alcanzar la calidad final de sus productos y servicios. (p.512)

La calidad de la gestión como aquella gestión que debe aplicarse en todas las fases de un proceso productivo de insumos o servicios. Para ello se debe definir correctamente las políticas dentro de una empresa con la finalidad de orientar sus esfuerzos para lograr la calidad final del producto o servicio. Es una gran tarea para los administradores de las empresas deben conocerlas bien las fases del proceso productivo de un insumo o servicio, así como, las políticas de la empresa en materia de producción. Esto le permite realizar una buena planificación y un buen desarrollo de la estructura organizacional, y finalmente lograr la calidad de los productos y servicios.

Henderson (2011) define a la calidad de la gestión:

Para que funcione una organización de manera óptima, se necesita que se dirija y controle de manera sistemática y transparente. Lo cual para alcanzar el éxito se debe implementar y mantener un sistema de gestión que este enfocado en la mejora continua de desempeño, mediante la consideración de todos los entes sumergidos en el tema. Otro punto importante es que la calidad de gestión de una organización también depende de otras disciplinas de gestión. (p.21)

La calidad de la gestión se organice de una manera ordenada y con criterio lógico, para ello se requiere una implementación adecuada para mejorar en forma permanente el desempeño en donde se considere todas las necesidades de las partes que se involucran. El éxito se logra implementando un programa ambicioso que permita mejorar la gestión en todo sentido en la empresa. Por otro lado, todo administrador debe conocer con detalle sobre la gestión de la calidad.

Teorías referidas a calidad de la gestión.

Corma (2014) define:

Este diseño se debe aplicar a todas las fases de proceso de un producto. La materialización de las políticas definidas por la empresa se realiza a través de los sistemas de calidad, los que le permiten planificar y desarrollar una estructura organizacional, con el objetivo de fortalecer sus medidas y así alcanzar la calidad final deseada de sus productos y vienes. (p.512)

Malvicino (2014) define:

Tramitar la calidad de una organización implica realizar todas las funciones importantes a la consideración de una empresa que tiene como meta obtener la calidad en sus productos. Esa calidad en función de un compromiso, de unas medidas específicas de producto o servicio, del lapso de tiempo entrega, de un cálido ambiente laboral predispuesto a la mejora continua, de medidas a identificar donde las funciones están actuando bien y así fomentarlos, y donde están cometiendo errores para así ser corregidas a tiempo. (p.6)

Importancia de la gestión de calidad

Alvarado (2006, p.34) la gestión de la calidad, o calidad total es una filosofía, cultura o estilo de gerencia que sumerge a todos los miembros de una organización, es importante porque busca mejorar continuamente la calidad no sólo en los productos y/o servicios sino también en la empresa.

Alvarado (2006) La gestión de la calidad en una empresa es dotar a la empresa de herramientas que permitan consolidar y ser de garantía de la calidad

de los productos que produce la empresa, para ello, es condición necesaria y suficiente el compromiso de los trabajadores, la calidad del producto que produce la empresa, el tiempo de entrega, contar con un ambiente predispuesto a mejorar continuamente. Para ello es necesario contar con un conjunto de procedimientos que permiten visualizar en donde se está produciendo bien y hay algunas deficiencias. Esto se realiza en función a un parámetro que sirve como patrón para comparar, y estos se adaptan de manera voluntaria por la empresa que desea autoevaluarse. (p.56)

Características de la gestión de calidad

Corma (2014), considera las siguientes características:

Es satisfacer las expectativas del Cliente brindando óptimos resultados.

Mejorar continuamente la calidad en todos los aspectos de la organización.

Brindar una atención primordial con la oportunidad de conseguir mejoras en la competitividad.

Prevenir errores; hacer las cosas bien a la primera, satisfacer al cliente interno con calidad de servicio y al externo con reducción en sus costos.

Sistematización de procesos (p.67).

Dimensiones de la calidad de gestión

Tarí y García (2009) consideran las cinco dimensiones: planificación, trabajo en equipo, gestión de procesos, teniendo como prioridad al cliente, gestión de proveedores, diseño del producto y mejora continua.

La enseñanza de este autor nos muestra medidas comunes para fomentar una cultura de calidad, como por ejemplo el liderazgo, el compromiso y participación de los trabajadores, la gestión de procesos y las medidas de calidad con la finalidad de la mejora continua. Lo mencionado influyen de manera significativa en estudios posteriores, lo cual la literatura sobre la gestión de calidad se ha ido estudiando a partir de lo dicho, para así garantizar su éxito: enfoque basado en el cliente, compromiso de la dirección, planificación de la calidad, dirección basada en

hechos, gestión de personas, aprendizaje, gestión de procesos, y cooperación con los proveedores.

Planificación

Tarí y García (2009): “la planificación con la definición, comunicación y revisión de objetivos y planes” (p.23).

La planificación es una de las etapas primordiales para lograr la gestión de la calidad de las empresas, en esta se definen los sistemas de comunicación que debe primar en toda empresa, así como los objetivos que deben estar bien claros y los planes a corto, mediano y largo plazo deben estar plasmados en documentos y que todos los trabajadores deben conocer sin excepción alguna.

Robbins y Coulter (2005): “la planificación comprende en definir las metas de la organización, establecer una estrategia general para lograrlas. Se ocupa tanto de los fines y de los medios” (p.158).

La planificación permite establecer una serie de estrategias para alcanzar los objetivos de la empresa. Se debe hacer con mucho cuidado e incorporando todos los detalles, sin obviar los pasos, para lograr ello se debe tener en cuenta los fines y los medios que son necesarios para la buena conducción de la empresa.

Koontz y Weirich (2008): “el fin de la planificación es lograr los objetivos de la empresa facilitando su consecución” (p.1).

La planificación es la etapa inicial en donde se plasman los objetivos a lograr, así como los medios y recursos que se utiliza. Para ello es necesario que los gerentes de las empresas establezcan planes a corto, mediano y largo plazo. Por tanto, una empresa que planifica es una empresa que logrará cumplir con los objetivos plasmados durante la etapa de la planificación

Trabajo en equipo

Tarí y García (2009) la implicación, formación y equipos son factores asociados con la gestión de las personas (p.23).

Henderson (2011) todos los trabajadores sin excepción de los niveles, son considerados como la esencia de una organización. Y su compromiso de cada uno facilita el cumplimiento de metas. (p.22).

Corma (2014), define:

Los equipos bien complementados generan a las organizaciones un ambiente estructurado y así contribuir a la gestión de calidad. Las metas finales de un trabajo en equipo es el logro de una vivienda de calidad, en el que la variedad de participantes como proveedor, constructor (contratista) y cliente se sientan satisfechos en el proceso. (p.512)

La gestión de la calidad para el autor desde la perspectiva del sector construcción significa que la calidad de la vivienda es contar con un proveedor y contratista, y los clientes se involucren en el proceso del trabajo en equipo. El trabajo en equipo es muy importante, porque permite avanzar las tareas o las funciones en forma eficaz y eficiente.

Kelchner (2014) define:

Los sistemas de TQM confían los individuos que laboran en una empresa para mejorar la calidad y los procesos. Desde los funcionarios hasta el puesto más inferior están comprometidos en el proceso de mejora continua. Las empresas ofrecen capacitaciones en las herramientas, definiciones y medios del sistema de gestión de la calidad a todos los trabajadores. Las empresas TQM fomentan estrategias de trabajo en equipo e incentivan a sus trabajadores a tomar iniciativas para la mejora de procesos de calidad. (p.122)

Gestión de los procesos

Tarí y García (2009): “la gestión de procesos considera la gestión y mejora de los procesos”. (p.24)

La gestión consiste en conocer el procedimiento de gestión de la calidad, desde la entrada, durante las etapas de los procesos, en cada una de las etapas siempre se mejora los procesos con la finalidad de lograr la calidad de los productos y así satisfacer las necesidades de los clientes.

Zaratiegui (2013): “la gestión por procesos es una manera de gestionar toda la organización basándose en los procesos, entendiéndose estos como una secuencia de actividades visionadas a generar un valor agregado sobre entrada para conseguir un resultado” (p.3).

La gestión de los procesos consiste en verificar a cada una de las etapas de la gestión de la calidad basándose en una secuencia de actividades que se orientan para generar un valor agregado desde la entrada hasta la obtención de los resultados.

Enfoque al cliente.

Tarí y García (2009): “el enfoque en el cliente considera aspectos relativos a las relaciones con los clientes”. (p.24)

El enfoque al cliente consiste realizar las actividades pensando en cumplir las necesidades de los consumidores. Esta etapa se centra en tener permanente contacto con los clientes. La empresa mantiene buenas relaciones con los clientes, en cuanto a lo personal, en lo empresarial y sobre todo lo considera como clientes potenciales.

Henderson (2011): “las empresas depende de los clientes, por ende deben estar pendientes para cubrir sus necesidades del presente o del futuro, saber con anticipación sus preferencias y finalmente conocer bien las posibles expectativas de los clientes”. (p.22).

Las empresas realizan permanentemente autoevaluación para comprender las necesidades de los consumidores de hoy de los consumidores de mañana. Esto lo realiza con la finalidad de tener en cuenta los requisitos que exigen los clientes y sobre todo para satisfacer las expectativas de los clientes.

Kelchner (2014), define:

Los clientes externos e internos son el diseño de los sistemas TQM. Los clientes externos son los individuos que hacen pedidos de productos a una organización. Los clientes internos de una organización son los compañeros de trabajo o departamentos que toman parte del trabajo a medida que se mueve a través de la empresa. (p.121)

En un medio de producción, un cliente interno es el compañero de labores en la futura etapa en el proceso de fabricación. En una empresa que practica la Gestión de Calidad Total, cada trabajador tiene que conocer bien a su cliente, identificando sus necesidades y gustos, para así comunicar sus intereses al proveedor.

Gestión de proveedores

Tarí y García (2009): “la gestión de proveedores representa la relación con los proveedores de la empresa.” (p.24)

La gestión de proveedores consiste que toda empresa cuente con varios proveedores de insumos que permite que la empresa se encarga de producir y llegar a obtener un gran resultado que satisfaga a los clientes. Es una relación recíproca entre empresa y los proveedores.

Zaratiegui (2013): “la gestión de proveedores se ocupa de gestionar con los suministradores de servicio de los que depende la organización. Su objetivo principal es alcanzar la mayor calidad a un precio adecuado”. (p.5)

La gestión de los proveedores cumple un papel de abastecer con los insumos a la empresa. Su meta principal es lograr alcanzar una mayor calidad a bajo costo.

Mejora continua

Tarí y García (2009): “el análisis de datos para la calidad, medida y benchmarking son factores relacionados con la gestión de la información para la toma de decisiones”. (p.24)

La mejora continua consiste luego del análisis de los datos, de la calidad. Es la parte que permite mejorar todos los pasos con el objetivo de superar la competencia, en esta etapa se hace un análisis comparativo con las otras empresas para conocer cuáles son los productos estrellas que marca la diferencia con la empresa. Esta etapa sirve para tomar decisiones concretas que permita mejorar los productos o los servicios.

Henderson (2011): considera a la mejora continua como:

Las organizaciones que siempre están optando por una mejora continua, a través del uso de políticas de la calidad, ya que el cumplimiento de los objetivos de calidad, depende del levantamiento de datos de las auditorias, el análisis de datos, las acciones correctivas y preventivas. (p.46)

La organización debe ir mejorando en forma permanente, para ello toda empresa establece una nueva visión en cuanto a la política, obteniendo objetivos concretos, resultados que son productos de las auditorias, del análisis y la toma de decisión oportuna que deberá realizar la dirección de la empresa.

Kelchner (2014) define que:

Las organizaciones que emplean el sistema TQM fomentan mejoras continuas que generan la calidad de los procesos de la empresa. Un enfoque de mejora continua exige a los trabajadores a motivarse a cometer lo menos cantidad de errores, inculcando así la efectividad en los procesos. En conclusión los procesos de mejora continua buscan mejorar de una forma proactiva. (p.121)

En el modelo TQM, los empleados conocen que deben obtener cero defectos en la fabricación de los productos y la eficiencia en todos los procesos desde la entrada hasta los resultados. Las mejoras se deben llevarse a cabo de una manera efectiva y proactiva en el seno de las empresas con el objetivo de brindar mayor satisfacción a los clientes.

Marco Conceptual

Dirección.

La función gerencial de dirección comprende al proceso que permitan influir en las personas para que contribuyan a las metas del equipo de trabajo y, por ende, de la organización. Es la forma como la dirección y los administradores lideran e influyen en sus subordinados (Profesores y trabajadores), haciendo que se efectúen las tareas asignadas dentro de la institución. (Berghe, Van Den, 2005, p.64).

La dirección es la que dirige a la institución hacia consecución de las metas u objetivos propuestos. (Alvarado, 2006, p.23)

Estilo de liderazgo autoritario

Es el que cree él sabelotodo y toma decisiones en vertical, y considera a los demás como personas incapaces para guiarse o liderar, solo él es el verdadero líder. Los subalternos deben obedecer sus decisiones sin desviaciones. (Alvarado, 2000, p.4).

Es la persona que impone sus condiciones de trabajo y toma de decisiones unilateralmente, no consulta a nadie. (Amoros, 2008, p.56)

Estilo de liderazgo democrático

En este estilo la toma de decisiones lo realiza con la participación de todos los miembros, primero él consulta a los demás antes de tomar su decisión. Él ayuda a su equipo a ser creativo, responsable y crecer con mucha responsabilidad. (Amoros 2008, p.64).

El líder democrático es la que consulta y toma en consideración las opiniones de los demás trabajadores en una institución. (Alvarado, 2006, p.35)

Estilo de liderazgo permisivo

Este tipo de líder no impone nada, dejando así a cada individuo actuar a su criterio personal. Así como lo plantea Koontz y Weihrich (2002, p. 332) no le da uso a su poder, generando así un alto grado de independencia con empleados, dificultando la toma de decisiones ya que los empleados, en algunos casos no están en la capacidad de tomar decisiones importantes para la empresa.

El líder permisivo es la persona que no le interesa, deja que otros lo hagan por él, otros toman decisiones. (Alvarado, 2006, p.36).

Estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo de los gestores educativos son las maneras que un directivo dirige a una institución educativa. Se agrupan los tipos de liderazgo de los gestores: en autócratas, demócratas o participativos y permisivos. El primer grupo de líderes no son recomendables porque toman decisiones verticales y su comunicación es impositiva. El segundo es el más ideal, porque hace partícipe a los demás para tomar decisiones y comunicación es de tipo horizontal, y finalmente el tercer grupo es el líder que no es líder, deja a otros que tomen decisiones por él y su comunicación es dispersa, no le interesa lo que otros hagan. Foladori (2002, pp- 34-39).

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problemas de investigación

¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015?

1.4.2 Problemas específicos

¿Que relación existe entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015?

¿Que relación existe entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015?.

¿Que relación existe entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015?.

1.5. Justificación del estudio

Justificación Teórica

La investigación es importante, porque permitió profundizar y ampliar los conocimientos sobre los estilos de liderazgo y la gestión de la calidad, es necesario que los docentes de las instituciones educativas tengan conocimientos profundos sobre estos temas. Por otro lado, la presente investigación se basa en la existencia de información recopilada de libros, investigaciones nacionales e internacionales y además de información de las páginas web donde se profundizan en las teorías sobre estilos de liderazgo y la gestión de la calidad, esto permite plantear mejoras para las instituciones educativas destacando comunicación entre directivos y docentes, capacitación constante, motivación, eficiencia del recurso humano y su rendimiento para poder así lograr mejores resultados para la institución.

Además, servirá como aporte para las futuras investigaciones que se pretendan realizar, en donde el autor tendrá su punto de vista para con respecto a la investigación.

Justificación Práctica

Asimismo, esta investigación es de gran importancia por cuanto, los estilos de liderazgo y la gestión de la calidad en las instituciones educativas no le dan la debida importancia, se investiga la implementación de mejoras en el liderazgo de los directivos y la gestión de la calidad con la ampliación de procedimientos se logrará que la institución se involucre con los docentes así podrá obtener mejores resultados, se plantearán procedimientos para que se ejecuten entre las áreas involucradas, logrando con ello que el docente se sienta motivado, exista comunicación horizontal, que el rendimiento sea el adecuado, eficiencia del recurso humano. Logrando estas mejoras las instituciones educativas se verá beneficiada y logrará incrementar sus resultados.

Justificación Metodológica

Finalmente, la ejecución de esta investigación, es de tipo descriptivo con diseño correlacional, asimismo la investigación será mediante estrategias de recopilación de información por encuestas y revisión de datos estadísticos con el desarrollo de procedimientos para lograr mejores apreciaciones sobre las mejoras en la empresa. Se utilizará la escala de Likert recurriendo a encuestar con la participación de los docentes, se procesarán los resultados en SPSS22, a través de la aplicación de esta herramienta se buscará proponer procedimientos de mejora para lograr resultados eficientes dentro de las instituciones educativas de la red 01. De esta forma se aportará los elementos necesarios para mejorar los estilos de liderazgo y la gestión de la calidad de las instituciones educativas de la Red 01. Por otro lado, se aplicará en lo metodológico el uso del método estadístico inferencial, un cuestionario aplicado a los docentes de las instituciones educativas.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación entre los estilos de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

1.6.2. Hipótesis específicas

Existe relación positiva entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

Existe una relación positiva entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

Existe una relación positiva entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo de investigación

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

1.7.2. Objetivos de investigación

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

De acuerdo a la metodología empleada, en la presente investigación se emplea el diseño correlacional, cuyas variables se clasifican de la siguiente manera:

2.2.1 Definición conceptual de las variables

Variable: “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (Hernández, Fernández, Baptista, 2010, p. 93).

VARIABLE 1: Estilos de liderazgo

Alvarado (2010) señala:

El estilo de liderazgo es la manera que un funcionario cumple una función administrativa, de naturaleza profesional, inherentes a un cargo directivo. Por tanto, el ejercicio de dicho cargo implica una serie de cualidades y exigencias personas, sobre todo un conjunto de actitudes específicas que le favorezcan para la conducción exitosa de sus funciones que dicho cargo conlleva (p. 12).

VARIABLE 2: Calidad de la gestión

Tarí y García (2009): “la calidad de la gestión es un sistema que persigue el mantenimiento y la mejora continua de todas las funciones de la organización con el objetivo de satisfacer las necesidades y las expectativas de los clientes”. (p.137)

2.2.2 Definición operacional de las variables

Variable 1: estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo comprenden: estilo autoritario, estilo democrático y estilo permisivo. Que a su vez tiene una unidad de medida menor reflejado en los indicadores que posteriormente podrán ser analizados en el paquete estadístico SPSS22.

Variable 2: Calidad de la gestión.

La calidad de la gestión comprende: planificación, trabajo en equipo, gestión de los procesos, enfoque al cliente, gestión de los proveedores y mejora continua. Que a

su vez tiene una unidad de medida menor reflejado en los indicadores que posteriormente podrán ser analizados en el paquete estadístico SPSS22.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable estilos de liderazgo

variable	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Niveles y rangos
Estilos de liderazgo	autoritario	Proceso decisorio.	1,2,3,4,5,6,7,8,9		
		Sistema de comunicación Relaciones interpersonales	10,11,12,13		
	democrático	Sistemas de recompensas y castigos		1.Nunca 2. Casi nunca	
		Proceso decisorio. Sistema de comunicación Relaciones interpersonales	14,15,16,17,18, 19,20,21,22,23 24,25,26,27	3. A veces 4. Casi siempre	Inadecuada [40 93] Adecuada [94 147]
permisivo	Proceso decisorio. Sistema de comunicación Relaciones interpersonales	28,29,30,31,32,33 34,35,36,37,38 39,40	5. Siempre	Muy adecuada [148 160]	
		Sistemas de recompensas y castigos			

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable calidad de la gestión

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Calidad de la gestión	Planificación	-Objetivos y planes - Comunicación	1,2,3,4,5,6		
	Trabajo en equipo	- Integración - Cooperación - Proactividad	7,8,9		Bajo
		Gestión de los procesos	-Gestión -Mejora de los procesos	10,11,12,13	1.Nunca 2.Casi nunca
	Enfoque al cliente	- Cliente interno - Cliente externo - Relación con los proveedores	14,15,16,17	3. A veces 4.Casi siempre	[59 92]
	Gestión de proveedores	- Comunicación con los proveedores	18,19,20,21	5. Siempre	Alto
	Mejora continua	- Eficiencia - Acción correcta - Revisión	22,23,24,25		[93 125]

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Metodología.

El método empleado en nuestro estudio fue hipotético-deductivo y un enfoque cuantitativo. “El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (Bernal, 2006, p.56.)

2.4 Tipo de estudio

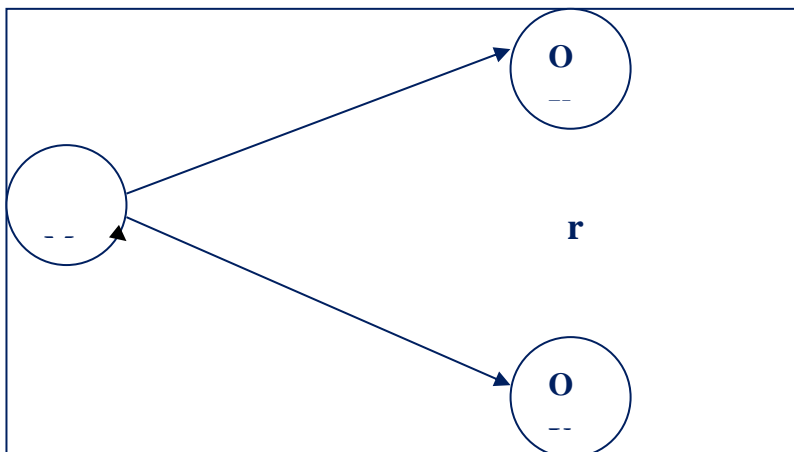
El tipo de investigación fue básico o sustancial, de naturaleza descriptiva y correlacional, en razón a que en un primer momento se describe y caracteriza la dinámica de cada una de las variables de estudio.

Carrasco (2013) “la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad”. (p.56)

2.5 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación ha sido correlacional de corte transversal, porque no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.124.).

Su esquema es:



Dónde:

M: Representa la muestra de la población

Ox: Observación de los Estilos de liderazgo

Oy: Observación de la Calidad de la gestión.

r: Relación entre ambas variables.

2. 6 Población y muestra

Población

Según Carrasco (2013) es: “el conjunto de todos elementos que pertenecen al ámbito espacial en donde se desarrolla el trabajo de investigación”. (p.237).

La Red 01 de Pachacutec UGEL Ventanilla lo conforma. En su totalidad existen 370 docentes entre Inicial, Primaria y Secundaria, siendo ella la población a trabajar.

Tabla 3.

Población de docentes de la Red 01 Ugel Ventanilla

Institución educativa	Población
I.E. N° 5124-Libertador Simón Bolívar de Hiroshima	60
I.E. N° 5117-Jorge Portocarrero	60
I.E. N° 5128-Sagrado Corazón de María	50
I.E. N° 5125 Las casuarinas	60
I.E. N° 5140-Cosmovisión	50
5130-Pachacutec	50
I.E. N° 5129-Vencedores de Pachacútec	50
TOTAL	370

Fuente: AGP UGEL Ventanilla

Muestra

Carrasco (2013): “es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que todos los resultados obtenidos en la muestra pueden generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población”. (p.237)

Para el caso de obtener la muestra, se empleó la fórmula para muestra probalísticas estratificadas.

$$m = \frac{z^2 p q \quad n}{s^2 (n - 1) + z^2 p q}$$

Donde:

$n = 320$ $q =$ probabilidad de no inclusión

$ic = 95\%$ intervalo de confianza

$e = 5\%$ error: 0,05

$p =$ probabilidad de inclusión

Al transponer cifras se tiene:

$$(1,96)^2 (0,5)(0,5) (370)$$

$$m = \frac{(0,05)^2 (320 - 1) + (1,96)^2 (0,5)(0,5)}{m = 189}$$

Las muestras obtenidas en forma probabilística y bajo la técnica de muestro no aleatoria, estratificada estuvo conformada de la siguiente forma:

Tabla 4.

Muestra de docentes de la Red 01 Ugel Ventanilla

Institución educativa	Población			Muestra
I.E. N° 5117-Jorge Portocarrero	60	60x0,511	30.16	30
I.E. N° 5128-Sagrado Corazón de María	50	50x0,511	25.55	26
I.E. N° 5124-Libertador Simón Bolívar de Hiroshima	60	60x0,511	30.16	30
I.E. N°5130-Pachacutec	50	50x0,511	25.55	26
I.E. N° 5140-Cosmovisión	50	50x0,511	25.55	26
5125 Las casuarinas.	50	50x0,511	25.55	26
I.E. N° 5129-Vencedores de Pachacútec	50	50x0,511	25.55	26
TOTAL	370			189

Fuente: AGP UGEL Ventanilla

$$Fu = n/N = 189/370 = 0,511.$$

Muestreo

El muestreo utilizado para el presente estudio es el probabilístico estratificado.

Para Ramos (2009), el método de muestreo estratificado consiste en dividir la población o el universo en grupos relativamente homogéneo, llamado estrato y luego se aplica un muestreo al azar a cada estrato y la muestra resultante se denomina muestra estratificada. (p.24).

2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.7.1. Técnicas

Se han empleado las siguientes técnicas:

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta y cuyo instrumento es el cuestionario que ha sido suministrado a los profesores de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacutec Ugel Ventanilla, para recoger información de la muestra acerca de las variables: Estilo de liderazgo y gestión de la calidad.

Asimismo, la técnica para almacenar y procesare datos, siendo instrumento las tablas de procesamiento de datos que ha sido empleada para obtener las tablas, y obtener los resultados de la opinión de los docentes de las instituciones educativas de la Red 01 Ugel Ventanilla.

Técnica de ensayo en pequeños grupos, para hacer una prueba piloto con un cuestionario a los docentes de las instituciones educativas de la Red 01 Ugel Ventanilla que no conformaron a la muestra, que ha sido aplicado a un grupo equivalente más del 10% aproximadamente del tamaño de la muestra.

En la tesis también se utilizó la técnica del juicio de expertos y como instrumento el informe de las personas que actuaron como expertos, suministrado y desarrollado por dos magísteres o doctores y un metodólogo para validar la ficha de observación.

En la investigación se utilizó la técnica de SPSS22, para la validación, procesamiento y confrontación de las hipótesis.

Se utilizó como técnica la encuesta medida en escala dicotómica, está según Carrasco (2013, p.318) es una técnica para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen una unidad de análisis. Considerando este aporte, recogimos información con la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario para los 189 docentes de las instituciones educativas de la Red 01 Ugel Ventanilla que conforma la muestra.

2.7.2 Instrumentos

El instrumento es un cuestionario que correspondiente a la técnica de la encuesta, según Carrasco (2013, p.318) las fichas de observación consisten en redactar unas hojas conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas, con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo.

Se usó una ficha de observación medida en la escala polifónica para el primer variable estilo de liderazgo y para la segunda variable gestión de la calidad.

Ficha Técnica de la variable Estilo de liderazgo

NOMBRE	: Encuesta sobre Estilo de liderazgo
AUTOR	: Wilmer Rene Carrero Olivera.
DURACIÓN	: 30 minutos
ADMINISTRACIÓN	: Individual
APLICACIÓN	: Docentes de la Red 01 Pachacutec-Ventanilla.
PUNTUACIÓN	: Calificación manual de acuerdo a la encuesta
USOS	: Docentes nivel básico regular
MATERIALES	: hojas de resultados, cuestionario, lápiz, lapicero, hojas etc.

Propósito de la encuesta

Para saber el nivel del estilo de liderazgo de los directivos y de los docentes, y la relación entre el estilo de liderazgo y la gestión de la calidad.

Ficha Técnica de la variable Gestión de la calidad

NOMBRE	: Encuesta sobre Gestión de la calidad
AUTOR	: Wilmer Rene Carrero Olivera.
DURACIÓN	: 30 minutos
ADMINISTRACIÓN	: Individual
APLICACIÓN	: Docentes de la Red 01 Pachacutec-Ventanilla.
PUNTUACIÓN	: Calificación manual de acuerdo a la encuesta
USOS	: Docentes nivel básico regular
MATERIALES	: hojas de resultados, cuestionario, lápiz, lapicero, hojas etc.

Propósito de la encuesta

Para saber el nivel de gestión de la calidad de los directivos y de los docentes, y la relación entre el estilo de liderazgo y la gestión de la calidad.

2.7.3 Validez

Se entiende por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir la validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba (Carrasco, 2013, p.142).

En este sentido será necesario validar el instrumento para que tengan un grado óptimo de aplicabilidad, estos instrumentos fueron validados según la opinión de juicio de expertos.

Opinión de expertos.

El instrumento fue puesto a consideración de un grupo de 3 expertos, todos ellos profesionales temáticos y metodólogos, por lo que sus opiniones fueron importantes y determinaron que el instrumento presenta una validez significativa, encontrando Pertinencia, Relevancia y Claridad dado que responde al objetivo de la investigación, así como precisa su validez interna, se puede apreciar en la siguiente:

Tabla 5.

Juicios de expertos

N°	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Dr. Juan Hugo Ramos Gonzales	Aplicable
Experto 2	Dra. Norma Victoria Bermúdez Ramírez	Aplicable
Experto 3	Mgtr. Felipe Ostos De la Cruz	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Del análisis de la tabla, se infiere que la ponderación general del instrumento en base a la opinión oportuna, de los expertos consultados, lo califican como Aplicable. Por lo que se considera aplicable al Grupo Muestral.

2.7.4 Confiabilidad de Instrumento

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa de Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de más de dos valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 6.

Niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La confiabilidad del instrumento:

Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas se aplicó el alfa de Cronbach, donde nos indica que el instrumento es confiable.

Tabla 7.

Confiabilidad del instrumento: Estilo de liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
.846	40

De la tabla se tiene que la confiabilidad de las 40 preguntas del instrumento estilo de liderazgo es fuertemente confiable.

Tabla 8.

Confiabilidad del instrumento: Calidad de gestión

Alfa de Cronbach	N de elementos
.802	25

De la tabla se tiene que la confiabilidad de las 25 preguntas del instrumento la calidad de la gestión es fuertemente confiable.

2.8 Método de análisis de datos

Se utilizó el software estadístico SPSS 22 y además de Excel avanzado 2015 para evaluar la relación entre las variables en base al coeficiente de correlación.

Para el procesamiento de los resultados del presente trabajo se utilizó la prueba no paramétrica del coeficiente de rho de Spearman, que se hace con los valores reales: Resulta apropiado para datos ordinales (susceptibles de ser ordenados) y para datos agrupados en intervalos que no satisfagan el supuesto de normalidad.

En la siguiente tabla se detallan los recursos estadísticos y las fórmulas correspondientes a utilizar.

Tabla 9.

Recursos estadísticos

Análisis estadístico	Recurso estadístico
Prueba no paramétrica, que calcula la correlación entre variables.	Coeficiente de r de Spearman $Rho = \frac{[1 - 6 \sum (d_i)^2]}{[n(n^2 - 1)]}$

Los resultados obtenidos después del procesamiento estadístico de los datos serán representados mediante gráficos para facilitar su interpretación. Los procedimientos antes mencionados se ejecutarán mediante el Software Excel y el Software Estadístico SPSS V.22.

Las hipótesis de trabajo se procesarán a través del estadístico Rho de Spearman suministrado a los datos de la muestra. Por otro lado mediante el estadístico el valor de “r” se estableció la correlación de los datos de las variables.

Además, se utilizará el Programa Estadístico SPSS, para procesar las encuestas y contrastar hipótesis. Se trabajará con fórmulas de estadística básica, así como estadística inferencial.

2.9 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se basa en la veracidad de los datos recopilados por los diferentes teóricos del mundo académico en los aspectos de antecedentes y las teorías. Los resultados reflejan la realidad de las instituciones educativas de la Red 01 UGEL Ventanilla, las sugerencias se plantean con la finalidad que las instituciones mejoren en cuanto a las variables estilos de liderazgo y Gestión de la calidad.

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona “autor” de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicada.

III. Resultados

3.1 Descripción de los resultados

Teniendo en cuenta los resultados de la aplicación de la encuesta a los docentes de las instituciones educativas de la Red 01 Ugel Ventanilla, a continuación, se presentan los resultados:

Tabla 10.

Estilo de liderazgo y calidad de gestión

		Calidad de gestión			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estilo de liderazgo	Inadecuado	10	21	0	31
		5,3%	11,1%	0,0%	16,4%
	Adecuado	0	1	0	1
		0,0%	0,5%	0,0%	0,5%
	Muy adecuado	4	1	152	157
		2,1%	0,5%	80,4%	83,1%
Total		14	23	152	189
		7,4%	12,2%	80,4%	100,0%

Fuente: encuesta por elaboración propia.

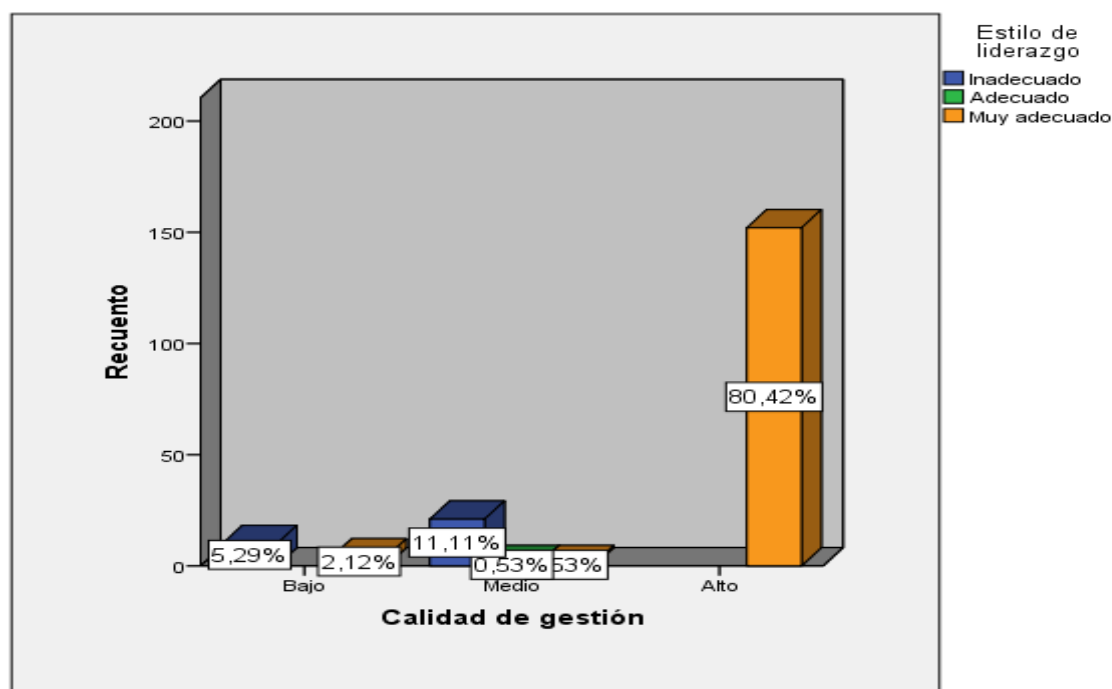


Figura 1. Estilo de liderazgo y calidad de gestión

Interpretación:

Sobre los estilos de liderazgo: de los resultados se tiene que un grupo del 83,1% (157) de los docentes manifiestan que se encuentran en el nivel muy adecuado, este resultado es alentador para los directivos de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacutec UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 0,5%(1) de los docentes señalan que los estilos de liderazgo se ubican en el nivel adecuado y el 16,4% (31) lo ubican en el nivel inadecuado.

Sobre la calidad de gestión: de los resultados se tiene que un grupo del 80,4% (152) de los docentes opinan en el nivel alto, este resultado es alentador para los docentes de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacutec UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 12,2%(23) de los docentes señalan que las calidades de gestión se ubican en el nivel medio y el 7,4% (14) lo ubican en el nivel bajo.

Sobre la relación de las dos variables: existe un grupo de docentes del 80,4%(152), quienes consideran que el estilo de liderazgo se encuentra en el nivel muy adecuado y la calidad de gestión se ubican el nivel alto. Asimismo, otro grupo del 5,3%(10) afirma que el estilo de liderazgo es inadecuado y la calidad de gestión es bajo. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a un nivel muy adecuado de los estilos de liderazgo autoritario, existirá un nivel alto de la calidad de gestión en las instituciones educativas de la Red 01 Pachacutec UGEL Ventanilla Callao.

Tabla 11.

Estilo de liderazgo autoritario y calidad de gestión

		Calidad de gestión			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Estilo de liderazgo autoritario	Inadecuado	11	20	0	31
		5,8%	10,6%	0,0%	16,4%
	Adecuado	0	1	0	1
		0,0%	0,5%	0,0%	0,5%
	Muy adecuado	2	2	153	157
		1,1%	1,1%	81,0%	83,1%
Total		13	23	153	189
		6,9%	12,2%	81,0%	100,0%

Fuente: encuesta por elaboración propia.

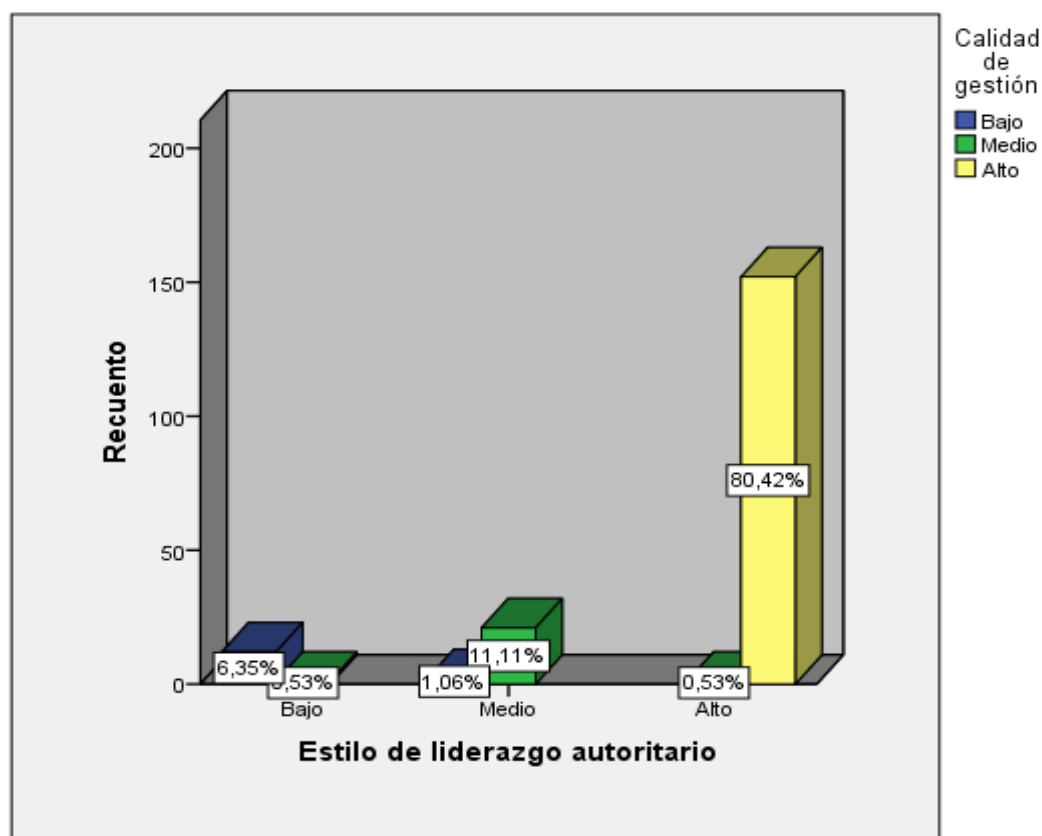


Figura 2. Estilo de liderazgo autoritario y calidad de gestión

Interpretación:

Sobre los estilos de liderazgo autoritario: de los resultados se tiene que un grupo del 83,1% (157) de los docentes manifiestan que se encuentran en el nivel muy adecuado, este resultado es alentador para los directivos de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacutec UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 0,5%(1) de los docentes señalan que los estilos de liderazgo se ubican en el nivel adecuado y el 16,4% (31) lo ubican en el nivel inadecuado.

Sobre la calidad de gestión: de los resultados se tiene que un grupo del 80,4% (152) de los docentes opinan en el nivel alto, este resultado es alentador para los docentes de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacutec UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 12,2%(23) de los docentes señalan que la calidad de gestión se ubica en el nivel medio y el 7,4% (14) lo ubican en el nivel bajo.

Sobre la relación de las dos variables: existe un grupo de docentes del 80,4%(152), quienes consideran que los estilos de liderazgo se encuentran en el nivel muy adecuado y la calidad de gestión se ubican el nivel alto. Asimismo, otro grupo del 5,8%(11) afirma que los estilos de liderazgo autoritario son inadecuados y la calidad de gestión es bajo. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a un nivel muy adecuado de los estilos de liderazgo autoritario, existirá un nivel alto de la calidad de gestión en las instituciones educativas de la Red 01 Pachacutec UGEL Ventanilla Callao.

Tabla 12.

Estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión

		Calidad de gestión			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estilo de liderazgo democrático	Inadecuado	17	14	0	31
		9,0%	7,4%	0,0%	16,4%
	Adecuado	0	1	0	1
		0,0%	0,5%	0,0%	0,5%
	Muy adecuado	5	2	150	157
		2,6%	1,1%	79,4%	83,1%
Total		22	17	150	189
		11,6%	9,0%	79,4%	100,0%

Fuente: elaboración propia

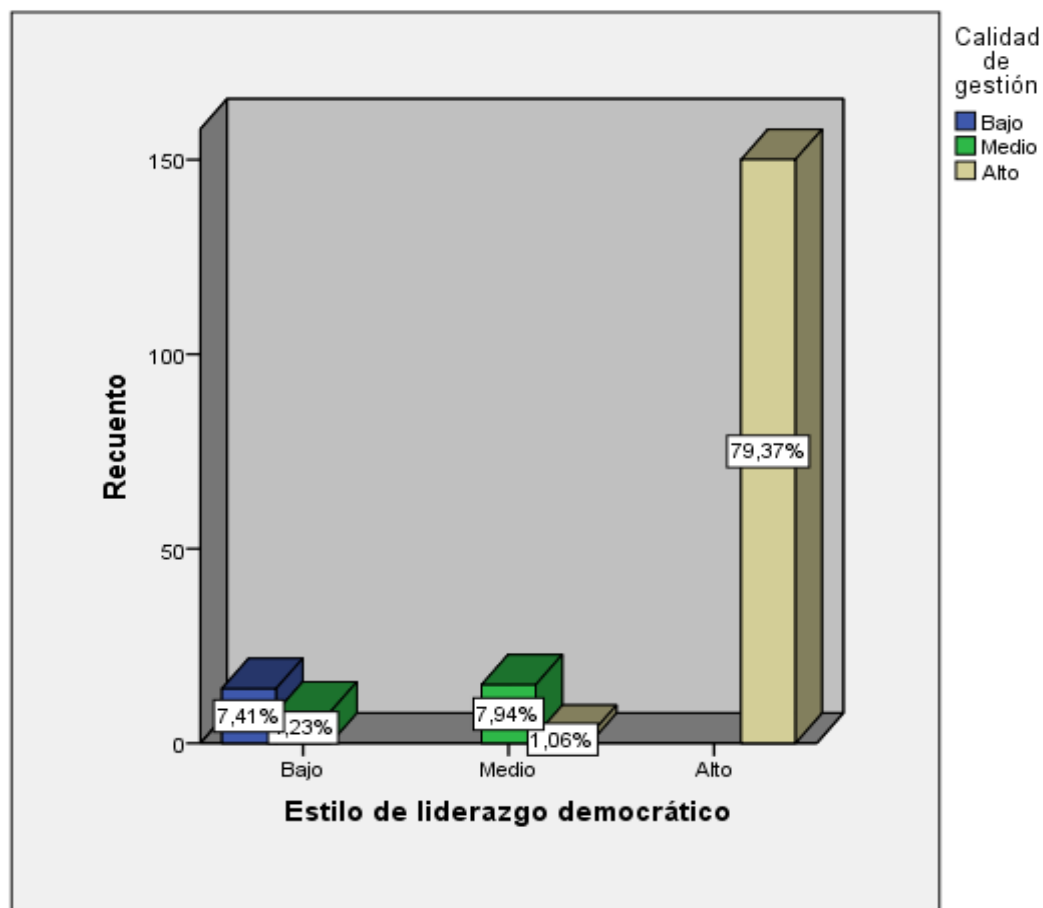


Figura 3. Estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión

Interpretación

Sobre los estilos de liderazgo democrático: de los resultados se tiene que un grupo del 83,1% (157) de los docentes manifiestan que se encuentran en el nivel muy adecuado, este resultado es alentador para los directivos de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacutec UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 0,5%(1) de los docentes señalan que los estilos de liderazgo democrático se ubican en el nivel adecuado y el 16,4% (31) lo ubican en el nivel inadecuado.

Sobre la calidad de gestión: de los resultados se tiene que un grupo del 80,4% (152) de los docentes opinan en el nivel alto, este resultado es alentador para los docentes de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacutec UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 12,2%(23) de los docentes señalan que la calidad de gestión se ubica en el nivel medio y el 7,4% (14) lo ubican en el nivel bajo.

Sobre la relación de las dos variables: existe un grupo de docentes del 80,4%(152), quienes consideran que los estilos de liderazgo democrático se encuentran en el nivel muy adecuado y Díaz se ubican el nivel alto. Asimismo, otro grupo del 5,8%(11) afirma que el estilo de liderazgo democrático es inadecuado y la calidad de gestión es bajo. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a un nivel muy adecuado de los estilos de liderazgo autoritario, existirá un nivel alto de la calidad de gestión en las instituciones educativas de la Red 01 Pachacutec UGEL Ventanilla Callao.

Tabla 13.

Estilo de liderazgo permisivo y calidad de gestión

		Calidad de gestión			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estilo de liderazgo permisivo	Inadecuado	24	7	0	31
		12,7%	3,7%	0,0%	16,4%
	Adecuado	1	0	0	1
		0,5%	0,0%	0,0%	0,5%
	Muy adecuado	4	19	134	157
		2,1%	10,1%	70,9%	83,1%
Total		29	26	134	189
		15,3%	13,8%	70,9%	100,0%

Fuente: elaboración propia

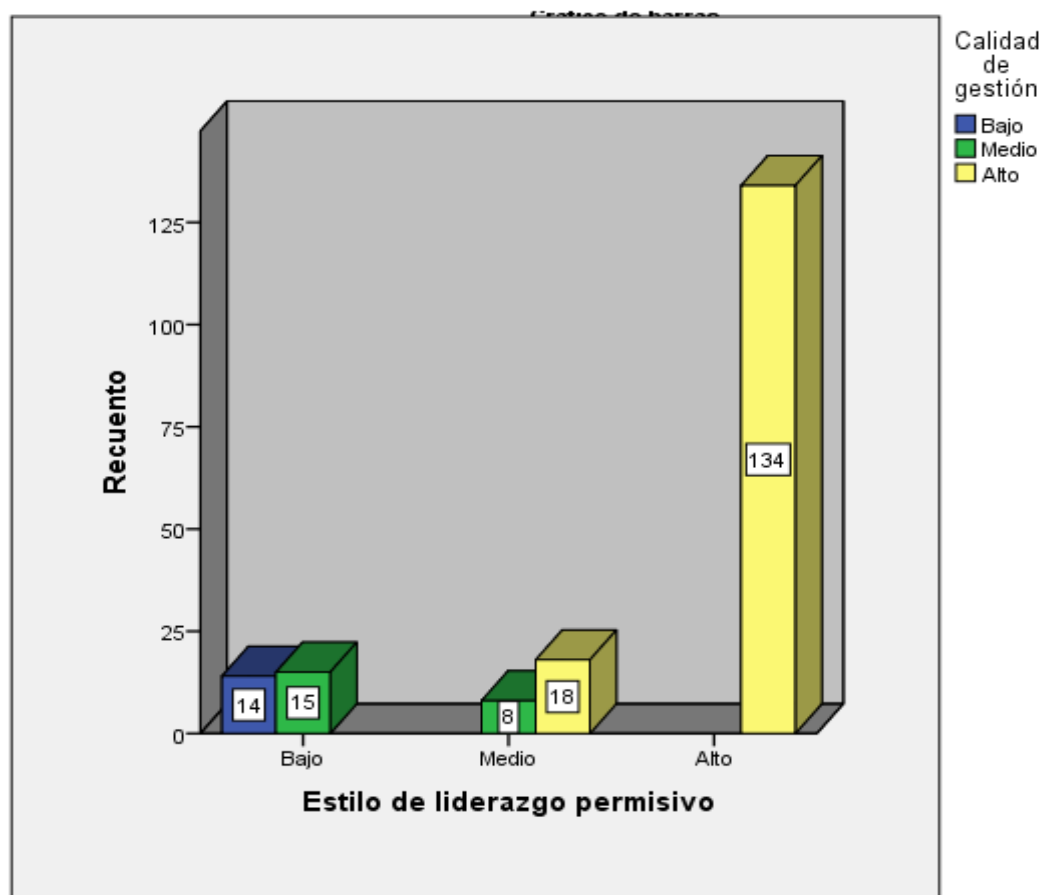


Figura 4. Estilo de liderazgo permisivo y calidad de gestión

Interpretación

Sobre los estilos de liderazgo permisivo: de los resultados se tiene que un grupo del 83,1% (157) de los docentes manifiestan que se encuentran en el nivel muy adecuado, este resultado es alentador para los directivos de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacutec UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 0,5%(1) de los docentes señalan que los estilos de liderazgo permisivo se ubican en el nivel adecuado y el 16,4% (31) lo ubican en el nivel inadecuado.

Sobre la calidad de gestión: de los resultados se tiene que un grupo del 80,4% (152) de los docentes opinan en el nivel alto, este resultado es alentador para los docentes de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacutec UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 12,2%(23) de los docentes señalan que la calidad de gestión se ubica en el nivel medio y el 7,4% (14) lo ubican en el nivel bajo.

Sobre la relación de las dos variables: existe un grupo de docentes del 80,4%(152), quienes consideran que los estilos de liderazgo permisivo se encuentran en el nivel muy adecuado y la calidad de gestión se ubican el nivel alto. Asimismo, otro grupo del 5,8%(11) afirma que los estilos de liderazgo permisivo son inadecuados y la calidad de gestión es bajo. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a un nivel muy adecuado de los estilos de liderazgo autoritario, existirá un nivel alto de la calidad de gestión en las instituciones educativas de la Red 01 Pachacutec UGEL Ventanilla Callao.

3.2 Prueba Inferencial

Prueba de hipótesis

Hipótesis general: Correlación entre los estilos de liderazgo y la calidad de gestión.

H₀= No existe relación entre los estilos de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla – Callao, 2015.

H_a= Existe relación entre los estilos de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla – Callao, 2015.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza el H₀

Si p valor $> 0,05$ en este caso se acepta el H_0

Tabla 14.

Correlaciones entre el Estilo de liderazgo y la calidad de gestión

			Estilo de liderazgo	Calidad de gestión
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,800**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	189	189
	Calidad de gestión	Coeficiente de correlación	,800**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	189	189

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 13, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación positiva alta entre el Estilo de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015, hallándose una correlación de 0,800 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_a . De esta manera la hipótesis principal de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se concluye que:

Existe relación entre los estilos de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

Prueba de Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1: Correlación entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión.

H_0 = No existe relación positiva entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

H1= Existe relación positiva entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza el H₀

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta el H₀

Tabla 15.

Correlaciones entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión

			Estilo de liderazgo autoritario	Calidad de gestión
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo autoritario	Coeficiente de correlación	1,000	,930**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	189	189
	Calidad de gestión	Coeficiente de correlación	,930**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	189	189

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 14, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación positiva alta entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015, hallándose una correlación de 0,930 con un valor calculado para p = 0.000 a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_a. De esta manera la hipótesis específica 1 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se concluye que:

Existe relación positiva entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

Hipótesis específica 2: Correlación entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión.

H₀= No Existe relación positiva entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

H₂= Existe relación positiva entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza el H₀

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta el H₀.

Tabla 16.

Correlación el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión

			Estilo de liderazgo democrático	Calidad de gestión
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo democrático	Coficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	189	189
	Calidad de gestión	Coficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	189	189

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 15, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación positiva alta entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015, hallándose una correlación de 0,907 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_a . De esta manera la hipótesis específica 2 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se concluye que:

Existe relación positiva entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

Hipótesis específica 3: Correlación entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión.

H_0 = No Existe relación positiva entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

H_3 = Existe relación positiva entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ en este caso se rechaza el H_0

Si p valor $> 0,05$ en este caso se acepta el H_0

Tabla 17.

Correlación entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión

			Estilo de liderazgo permisivo	Calidad de gestión
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo permisivo	Coeficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	189	189
	Calidad de gestión	Coeficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	189	189

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 16, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación positiva moderada entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015, hallándose una correlación de 0,776 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es moderada.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H3. De esta manera la hipótesis específica 3 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se concluye que:

Existe relación positiva entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015.

IV. Discusión

El propósito principal de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015. Para el logro del objetivo de la investigación se tomó a los docentes un cuestionario graduado en la escala de Likert y elaborado en base a las teorías de la calidad de gestión sustentado por Alvarado (2010), señala que: El estilo de liderazgo es la manera que un funcionario cumple una función administrativa, de naturaleza profesional, inherentes a un cargo directivo. Por tanto, el ejercicio de dicho cargo implica una serie de cualidades y exigencias personas, sobre todo un conjunto de actitudes específicas que le favorezcan para la conducción exitosa de sus funciones que dicho cargo conlleva (p. 12).

Para la variable calidad de la gestión se basó en las teorías planteadas por Tarí y García (2009), “la calidad de la gestión es un sistema que persigue el mantenimiento y la mejora continua de todas las funciones de la organización con el objetivo de satisfacer las necesidades y las expectativas de los clientes”. (p.137). Estas teorías mencionadas se utilizaron para determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015 según la opinión de los docentes. Además, esta investigación es novedosa y original, por considerar a las variables como es el estilo de liderazgo y la calidad de la gestión. De acuerdo a los resultados existen aún directivos que poseen ciertas deficiencias en cuanto a el estilo de liderazgo, porque tienen deficiencias para liderar. Asimismo, hay ciertas deficiencias en la calidad de gestión que se observa que directivos, tienen dificultades para lograr la calidad de gestión.

Los resultados de la investigación son similares al trabajo de Rodríguez (2012), quién encontró una alta correlación (Rho de Spearmán 0,891) el estilo de liderazgo de los gestores educativos y el clima institucional en las escuelas básicas de Caracas-Venezuela 2012. Asimismo, encontró que el estilo de liderazgo democrático es el que más sobresale. En el presente estudio se logró una correlación moderada (Rho de Spearman 0,800) entre el estilo de liderazgo y la calidad de la gestión.

Por otro lado, la investigación es similar con el trabajo de Maturana (2013), quién arribó a la conclusión: hay una fuerte correlación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Colombo Gales de Bogotá-Colombia 2013. Por encontró también halló el estilo de gestor educativo que más sobresale fue el permisivo.

Al igual que los trabajos anteriores la investigación de Saavedra (2014), quién arribó a la conclusión: encontró que hay una alta correlación (0,896 Rho de Spearman) entre el estilo de liderazgo de los gestores de la escuela y la motivación laboral. Este trabajo es muy similar a la presente investigación, porque la relación entre ambas variables es moderada. Asimismo, es diferente a la investigación de Aravena (2014), quién halló que una alta correlación (0,800 Rho de Spearman) entre el liderazgo educativo y el desempeño docente en el Colegio Cordillera de los Andes Comuna Los Condes 2014. La investigación es similar a este trabajo en cuanto a los resultados y en cuanto al estilo de liderazgo

Por otro lado, la investigación de Tarantini (2013), quién encontró halló una correlación moderada (0,564 Rho de Spearman) entre el tipo de liderazgo de los gestores y el clima organizacional en la escuela del General Belgrano-Mendoza Argentina 2013. Este trabajo se diferencia por tener una correlación moderada. Mientras que en la presente investigación sólo se logró resultados alta.

Asimismo, la investigación se diferencia en cuanto al grado de correlación al trabajo de Rodríguez (2010), quién encontró no existe una buena gestión de calidad, así como también la atención brindada es mala, puesto que los estudiantes afirman estar insatisfechos con la atención. Mientras en el presente estudio se logró una correlación alta entre las variables de estudio.

En ese mismo orden la investigación tiene cierta similitud con el trabajo de Abanto (2011), quién halló una existe la gestión de la calidad en los trabajadores da mucho énfasis al aspecto del tipo de superación o liderazgo ejecutado, ya que depende de cuan ligado sea este, esto determinará que más bajo será en nivel de gestión percibido. En la presente investigación se obtuvo una correlación moderada (rho de Spearman 0,930), pese haberse llevado acabo los estudios en diferentes escenarios.

Por otro lado, la investigación es similar al estudio de Flores (2012), quien encontró una alta correlación (0,895 Rho de Spearman) entre los estilos de los gestores educativos y el clima organizacional en la Red N° 01- Pachacutec – Ventanilla Callao. Y el estilo de liderazgo del gestor educativo más sobresaliente fue el estilo autoritario. Asimismo, la investigación es contrario con el estudio de Sánchez (2014), quien halló que existe halló una baja correlación entre los estilos de liderazgo de los gestores educativos y desarrollo personal en la Red N° 04 Ventanilla-Región Callao 2014. Asimismo, encontró el estilo de liderazgo que más predomina en las instituciones educativas de la Red N° 04 es el estilo democrático.

La limitación del presente estudio fue la falta de antecedentes que tengan mayor aproximación en cuanto a las variables como en los resultados correlacionales.

Los resultados de la investigación confirman la hipótesis general del estudio, que sí existe relación positiva alta entre el Estilo de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla – Callao, 2015, hallándose una correlación de 0,800 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Los resultados de la investigación confirman la hipótesis específica 1 sí existe relación positiva alta entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla – Callao, 2015, hallándose una correlación de 0,930 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Los resultados de la investigación confirman la hipótesis específica 2 sí existe relación positiva alta entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla – Callao, 2015, hallándose una correlación de 0,907 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Los resultados de la investigación confirman la hipótesis específica 3 sí existe relación positiva moderada entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015, hallándose una correlación de 0,776 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es moderada.

Los resultados permiten realizar investigaciones futuras sobre la relación de las variables estilo de liderazgo y calidad de la gestión que se presentan como prototipo. Además, es preciso realizar las investigaciones con poblaciones similares en otras universidades similares de la Región para poner en duda la generalización de estos resultados.

V. Conclusiones

Primera. - Siendo los resultados obtenidos se demuestra la hipótesis general, y se concluye que sí existe relación positiva alta entre el Estilo de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015, hallándose una correlación de 0,800 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta. Por lo cual se concluye que existe relación positiva alta entre el Estilo de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015. Esto confirma la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Segunda. - Siendo los resultados obtenidos se demuestra la hipótesis específica 1, y se concluye que sí existe relación positiva alta entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015, hallándose una correlación de 0,930 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta. Por lo cual se concluye que existe relación positiva alta entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015. Esto confirma la hipótesis específica 1 y el objetivo específico 1 del estudio.

Tercera. - Siendo los resultados obtenidos se demuestra la hipótesis específica 2, y se concluye que sí existe relación positiva alta entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015, hallándose una correlación de 0,907 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta. Por lo cual se concluye que hay relación positiva alta entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015. Esto confirma que se cumple la hipótesis específica 2 y el objetivo específico 2 del estudio.

Cuarta. - Siendo los resultados obtenidos se demuestra la hipótesis específica 3, y se concluye que sí existe relación positiva moderada entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015, hallándose una correlación de 0,776 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es moderada. Por lo cual se concluye que hay relación positiva moderada entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacùtec Ventanilla – Callao, 2015. Esto confirma que se cumple la hipótesis específica 3 y el objetivo específico 3 del estudio.

VI. Recomendaciones

Primera. - La Unidad de Gestión Educativa Local y el Gobierno Regional deben contar con planes y programas para la formación continua de los gestores de las instituciones educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla Callao, priorizando los temas de liderazgo y calidad de gestión (escuela para liderazgo de calidad). Además, desarrollar programas de capacitación sobre la calidad de gestión en el área de investigación y liderazgo para los directivos educativos en ejercicio, vinculando al mejoramiento de la calidad de la gestión acorde a los grandes cambios que afecta a los países de la Región.

Segunda. - Fomentar la evaluación permanente y objetiva en materia de calidad de gestión con la finalidad de mejorar el estilo de liderazgo de los directores educativos, con el propósito de mejorar la calidad educativa de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla Callao.

Tercera.- Los directores de las instituciones educativas deben aplicar el estilo de liderazgo democrático, con el propósito de lograr la calidad de gestión que favorezca la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa.

Cuarta. - Para lograr la calidad de la gestión en las instituciones educativas, y sus directivos deben practicar el estilo de liderazgo adecuado que permita obtener resultados de mejora continua en el desarrollo de la calidad de la gestión.

Referencias

- Abanto, G. (2011). *Gestión de la calidad y satisfacción laboral de una empresa de servicios del distrito del Callao*, Tesis para optar la licenciatura en administración de empresas. Callao, Perú: Universidad Nacional del Callao.
- Alvarado, K. (2004). *Gestión Administrativo*. Lima: San Marcos.
- Alvarado, O. (2010). *Estilo de liderazgo de los directores*. Lima: San Marcos.
- Álvarez, M. (2002). *El Equipo Directivo*. Caracas , Venezuela: Laboratorio Educativo.
- Amoros, R. (2008). *Liderazgo directivo*. Madrid: Pirámide.
- Aravena, L. (2014). *Relación entre estilos de liderazgo educativo y el desempeño docente en el Colegio Cordillera de los Andes Comuna Los Condes* . Tesis para optar el grado de maestro en educación. Universidad Católica de Chile.
- Bass, B. (1999). *Liderazgo transformacional*. México: Mc Graw Hill.
- Bolívar, G. (2009). *El liderazgo*. Lima: San Marcos.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chamorro, W. (2005). *El perfil del líder*. Lima: San Marcos.
- Charón, D; L. (2007). *Importancia de la cultura organizacional para el desarrollo del sistema de Gestión de la calidad*, Santiago de Cuba, Cuba.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración del talento humano*. México: Kapeluz.
- Corma, M. (2014). *Teorías de la calidad de gestión*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Cuevas, M., Díaz, F., y Hidalgo, V. (2007). *El Liderazgo como criterio de calidad en el Modelo Europeo de Excelencia*. Un estudio sobre la importancia que le atribuyen los directores. Revista española de pedagogía.
- Daft, J. (1993). *El líder comunitario*. México: Pearson.
- Evans, L., y Lindsay, C. (2012). *Administración de las empresas*. México: Mc Graw Hill.

- Flores, K. (2010). *El director líder*. Lima: San Marcos.
- Flores, M. (2012). *Estilos de liderazgo de los gestores educativos y el clima organizacional en la Red N° 01- Pachacutec – Ventanilla Callao*.
- Ford, H. (1919). *Detroit Automobile Company*. EE.UU.
- Gonzales, H. (2008). *Influencia de la Acción Gerencial del Director de Educación Básica en la Participación Docente*. Maracaibo: Trabajo de Maestría. Universidad Experimental "Libertador".
- Gonzalo, A. (2010). *Estilo de liderazgo en las instituciones educativas*. Lima: San Marcos.
- Henderson, K. (2011). *Gestión de la calidad*. México: Kapeluz.
- Hernández, F. (2010). *Los líderes educativos*. México: Pearson.
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (4 ed.). México: Infagon Web S.A.
- Jiménez, P. (2008). *El líder educativo*. México: Mc Graw Hill.
- Kelchner, W. (2014). *Sistema TQM*. Madrid: paraninfo.
- Koontz, W., y Weirich, H. (2008). *Administración de las empresas*. México: Mac Graw Hill.
- Kouzes, W., James, P., y Posner, P. (1993). *Liderazgo educativo*. México: Pearson.
- Machado, H. (2005). *Estilos de liderazgo*. México: Pearson.
- Malvicino, N. (2014). *Gestión de la calidad*. Colombia: Norma.
- Maturana, F. (2013). *Estilos de liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Colombo Gales*. Bogotá, Colombia : Tesis para optar el grado de maestro en educación Universidad Nacional de Colombia (UNAL).

- Monzón, N. (2013). *Estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Red N° 12 de Ate – Vitarte*. Tesis para optar el grado de maestro en educación. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Nava, H. (2007). *Gestión de la calidad*. México: Mc Graw Hill.
- Palma, S. (2004). *Clima laboral*. Lima: San Marcos.
- Perdomo, I. (2009). *El liderazgo como herramienta de competitividad para La gerencia del servicio*. Instituto tecnológico del estado Trujillo. España.
- Posner, P. (1993). *Liderazgo educativo*. México: Pearson.
- Ramos, J. (2009). *Muestra y tipos de muestreo*. Lima: San Marcos.
- Robbins, R., y Coulter, C. (2005). *Planeación estratégica*. México: Mc Graw Hill.
- Rodríguez, J. (2010). *Gestión de la calidad y su efecto en la calidad de atención al estudiante en El Senati Chimbote*. Tesis para optar licenciatura en administración de empresas. Huaraz, Perú: Universidad Santiago Antúnez de Mayolo.
- Rodríguez, R. (2012). *Estilo de Liderazgo de los gestores educativos y el clima institucional en las escuelas básicas de Caracas- Venezuela 2012*. Tesis para optar el grado de maestría en Gestión de la Educación. Universidad Simón Rodríguez.
- Rossi, P. (2009). *El líder educativo*. Trujillo: San Marcos.
- Saavedra, H. (2014). *Estilos de liderazgo de los gestores de la escuela y la motivación laboral en la Escuela Miguel de Cervantes 2014*. Tesis para optar el grado de magister en educación. Madrid: Universidad Nacional de Educación a distancia (UNED) .
- Salcedo, R. (2010). *El perfil del líder educativo*. México: Pearson.
- Sánchez, B. (2014). *Estilos de liderazgo de los gestores educativos y desarrollo personal en la Red N° 04 Ventanilla-Región Callao 2014*. Investigación para

obtener el grado de maestro en educación. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.

Tarantini, J. (2013). *Estilos de liderazgo de los gestores y el clima organizacional en la escuela del General Belgrano- Mendoza Argentina 2013*. Tesis para optar el grado de maestro en educación. Universidad de Mendoza- Sede San Rafael.

Tarí, M., y García, J. (2009). *Calidad de la gestión*. Barcelona: Paraninfo.

Vadillo, C. (2008). *Liderazgo educativo*. Bogotá: Norma.

Van Den, B. (2005). *Dirección administrativa*. México: Kapeluz.

Zaratiegui, G. (2013). *Gestión de la calidad*. México: Pearson.

Zayas, J. (2009). *El Líder educativo*. Buenos Aires: Kapeluz.

Zevallos, A. (2002). *Gestión de la calidad*. Lima, Perú: San Marcos.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre los estilos de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015.</p> <p>Hipótesis específico</p> <p>Existe relación positiva entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Estilo de liderazgo</p> <p>Variable 2:</p> <p>Calidad de la gestión</p>	<p>Estilo de liderazgo autoritario</p> <p>Estilo de liderazgo democrático</p> <p>Estilo de liderazgo permisivo</p> <p>Planificación</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Gestión de los procesos</p>

<p>¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015</p>	<p>Existe una relación positiva entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015.</p> <p>Existe una relación positiva entre el estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015.</p>		<p>Enfoque al cliente</p> <p>Gestión de los proveedores</p> <p>Mejora continua</p>
---	--	---	--	--

Anexo 2: Cuestionario para medir estilo de liderazgo

ENCUESTA

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

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

Variable 1: ESTILO DE LIDERAZGO

	1	2	3	4	5
Dimensión: Estilo de liderazgo autoritario					
1) Toma decisiones en la Institución Educativa sin solicitar sugerencias.					
2) Asumen escasa responsabilidad en situaciones difíciles.					
3) Toma decisiones con el personal jerárquico para resolver problemas en la Institución Educativa.					
4) Comunica sus órdenes sin consultar.					
5) Comunica sus decisiones a través de órdenes.					
6) Comunica por medio de otras personas (sub director, secretaria, coordinadores, auxiliares, etc.).					
7) Manifiesta poco respeto la normatividad de la Institución Educativa.					
8) Inspira poca confianza en la Institución Educativa.					
9) Toma una actitud autoritaria para resolver problemas.					
10) Actúa con parcialidad en la Institución Educativa.					

11) Muestra indiferencia para otorgar premios en la Institución Educativa.					
12) Asume y comparte responsabilidades con el personal jerárquico de la Institución Educativa					
13) Establece solitariamente una visión de futuro de la institución.					
Dimensión: Estilo de Liderazgo democrático					
14) Orienta y persuade al personal, creando compromiso con la institución educativa.					
15) Toman decisiones asertivamente de acuerdo a la realidad de la Institución Educativa.					
16) Delega funciones a los órganos de apoyo de la institución educativa proponiéndoles nuevos desafíos.					
17) Recoge las opiniones y expectativas de la comunidad educativa.					
18) Comunica las experiencias exitosas de su personal docente.					
19) Se preocupa por comunicar las decisiones tomadas con tiempo y sin preferencias.					
20) Promueve y motiva la superación personal.					
21) Es mediador en los conflictos interpersonales del personal docente que se presentan dentro de la Institución Educativa.					
22) Reconoce y motiva el trabajo en equipo del personal docente.					
23) Promueve una gestión por resultados en la Institución Educativa.					
24) Considera que cada personal docente de la Institución Educativa debe asumir su responsabilidad.					
25) Otorga reconocimiento a los docentes por las buenas acciones, ideas, iniciativas y mejoras en beneficio de la Institución Educativa.					
26) Otorga recompensas a los docentes con equidad.					

27) Propicia la colaboración de otros agentes sociales a la institución.					
Dimensión: Estilo de liderazgo permisivo.					
28) Deja al grupo para establecer metas y objetivos.					
29) Deja que otros tomen decisiones por él en la Institución Educativa.					
30) Se interesa más por las comunicaciones casuales agradables que las institucionales.					
31) Les encanta escuchar a otros miembros de la Institución Educativa.					
32) Es accesibles con todas las personas en la Institución Educativa.					
33) Da mucha confianza a todo el personal docente en la Institución Educativa.					
34) Delega que los equipos de trabajo otorguen reconocimiento a los docentes por su trabajo.					
35) Permite que los equipos se reúnan para que resuelvan sus diferencias entre los docentes y que le avisen sus resultados.					
36) Muestra un estilo anárquico(dejar hacer y dejar pasar)					
37) En sus actos y decisiones no trasmite una clara visión del futuro.					
38) Transmite poca credibilidad en su palabra y acción.					
39) Permite a otros que resuelvan los conflictos internos de la institución.					
40) En sus decisiones deja a otros que lo hagan por él.					

Anexo 3: cuestionario para medir calidad de la gestión

ENCUESTA

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

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

LA Variable 2: CALIDAD DE LA GESTIÓN

	1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN					
La institución educativa cuenta con objetivos y planes establecidos.					
En la institución educativa los directivos demuestran y conocen sus funciones.					
En la institución educativa durante la planificación participan los docentes.					
La institución educativa se practican una comunicación horizontal entre los directivos					
En la empresa todos los trabajadores se comunican entre ellos.					
En la empresa todos los directivos y docentes se comunican entre ellos.					
TRABAJO EN EQUIPO					
En la institución educativa los docentes realizan sus actividades en forma integrada.					

En la institución educativa los docentes se ayudan unos a otros.					
En la institución educativa los directivos son creativos para convencer a los padres de familia para que cumplan con sus obligaciones.					
GESTIÓN DE PROCESOS					
En la institución educativa los directivos realiza constantemente su gestión					
En la institución educativa los directivos maneja una gestión adecuada					
La institución educativa constantemente los procesos de producción					
La institución educativa innova los procesos de prestación de servicio educativo.					
ENFOQUE AL CLIENTE					
La empresa otorga confianza a todos los clientes externos.					
En la empresa a cada empleado se le otorga beneficios de acuerdo a su producción.					
La empresa comprende las necesidades de los clientes					
La empresa da facilidades a los clientes para que puedan cumplir con sus pagos.					
GESTIÓN DE PROVEEDORES					
La institución educativa mantiene buenas relaciones con los proveedores					
La institución educativa tiene mucha confianza a los proveedores					
La institución educativa maneja una comunicación permanente con los proveedores					

La institución educativa cuenta con un sistema de comunicación asertiva con los proveedores.					
MEJORA CONTINUA					
En la institución educativa se evalúan la eficacia de la gestión de la calidad					
La institución educativa en base a los resultados toma decisiones asertivas					
En la institución educativa se aplican acciones correctivas de inmediato al detectar las deficiencias					
En la institución educativa se consideran las opiniones de los docentes antes de tomar las acciones correctivas					

Fuente: elaboración propia

Anexo 4. Prueba piloto

Variable 1: Estilo de liderazgo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	40

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
L1	142,70	520,424	,443	,934
L2	141,90	526,162	,298	,935
L3	142,87	520,740	,539	,933
L4	143,10	515,128	,583	,933
L5	142,90	524,231	,305	,935
L6	142,43	514,323	,641	,933
L7	141,80	524,166	,515	,934
L8	142,43	528,599	,291	,935
L9	143,03	507,826	,613	,932
L10	143,17	507,247	,602	,932
L11	143,43	496,254	,623	,932
L12	143,50	504,121	,681	,932
L13	142,30	524,286	,355	,935
L14	143,07	510,823	,684	,932
L15	142,73	513,099	,612	,933
L16	143,37	507,275	,557	,933
L17	143,17	518,695	,351	,935
L18	142,77	521,771	,349	,935
L19	142,93	511,720	,566	,933
L20	142,80	525,683	,268	,935
L21	142,57	505,013	,733	,931
L22	142,67	502,299	,636	,932
L23	142,97	500,102	,586	,933
L24	142,47	516,257	,491	,933
L25	143,03	511,689	,569	,933
L26	142,60	521,490	,308	,935
L27	142,87	501,568	,699	,931
L28	142,60	507,283	,615	,932

L29	142,83	526,282	,198	,937
L30	142,37	509,826	,622	,932
L31	142,50	518,328	,473	,934
L32	142,97	522,447	,354	,935
L33	143,10	511,955	,534	,933
L34	142,70	512,424	,566	,933
L35	142,63	519,068	,598	,933
L36	142,67	507,333	,511	,933
L37	142,67	516,575	,465	,934
L38	142,87	509,016	,694	,932
L39	142,37	520,654	,404	,934
L40	143,07	520,478	,315	,935

Anexo 5: Variable 2: Calidad de la gestión

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1	91,17	196,489	,463	,910
C2	91,00	192,069	,699	,906
C3	91,27	191,030	,590	,907
C4	91,23	194,185	,558	,908
C5	91,13	205,499	,192	,914
C6	91,30	198,079	,375	,912
C7	91,10	196,507	,487	,909
C8	91,03	190,171	,642	,906
C9	91,67	197,402	,406	,911
C10	91,13	189,361	,675	,906
C11	91,43	199,082	,480	,909
C12	91,23	194,806	,500	,909
C13	91,20	197,407	,482	,909
C14	91,57	193,495	,556	,908
C15	91,07	194,823	,697	,906
C16	91,37	194,861	,551	,908
C17	91,10	197,610	,485	,909
C18	90,30	196,079	,527	,909
C19	91,27	200,064	,490	,909
C20	91,50	193,500	,664	,906
C21	91,30	199,734	,346	,912
C22	91,10	197,610	,485	,909
C23	90,30	196,079	,527	,909
C24	91,27	200,064	,490	,909
C25	91,50	193,500	,664	,906

Anexo 6: Artículo científico**ESTILOS DE LIDERAZGO Y CALIDAD DE GESTIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 01 PACHACÚTEC VENTANILLA – CALLAO, 2015**

AUTOR: Br. Wilmer Rene Carrero Olivera
reneolivera_1990_1999@hotmail.com

Asesor: Dra. Irma Carhuancha Mendoza

Escuela de Postgrado de la UCV

RESUMEN

La presente investigación titulada Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015, tuvo como objetivo determinar la relación de los estilos de liderazgo con la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015, como respuesta al problema: ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015? por ello según Alvarado (2010), el estilo de liderazgo es la manera como el directivo ejerce la función directiva sobre el tipo de subalterno o de acuerdo a las circunstancias en donde ejerce la autoridad. (p.123), y Tarí y García (2009), “la calidad de la calidad es un sistema que persigue el mantenimiento y la mejora continua de todas las funciones de la organización con el objetivo de satisfacer las necesidades y las expectativas de los clientes”. (p.137).

La investigación es de tipo de estudio es descriptivo y cuenta con un diseño correlacional, es por este motivo que no se generó cambios, solo se trató a nivel teórico, con enfoque cuantitativo y con una población de 320 docentes que laboran en las instituciones educativas de la Red N° 01 de Pachacútec. A quienes aplicó un cuestionario, graduado en la escala de Likert para ambas variables, facilitando el procesamiento de datos de donde se obtuvo los resultados del presente trabajo.

Finalmente se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva entre la entre "Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015 (Rho de Spearman 0, 800). Por tanto, se comprobó la hipótesis del estudio.

Palabras claves: Estilos de liderazgo, calidad de la gestión

ABSTRACT

This research titled Leadership styles and quality management in educational institutions of the Red No. 01 Pachacútec Ventanilla - Callao, 2015, aimed to determine the relation of leadership styles with quality management in Educational Institutions Red No. 01 Pachacútec Ventanilla - Callao, 2015, in response to the problem: What is the relationship between democratic leadership style and quality management in the educational institutions of the Red No. 01 Pachacútec Ventanilla - Callao, 2015 for it by Alvarado (2010), the leadership style is the way the director exercised the leadership role on the type of subordinate or according to the circumstances in which exercises authority. (P.123), and Tarí and Garcia (2009), "quality of quality is a system that seeks the maintenance and continuous improvement of all functions of the organization in order to meet the needs and expectations customers. " (P.137).

The research is kind of study is descriptive and has a correlation design is for this reason that no changes generated only treated at a theoretical level, with quantitative approach and with a population of 320 teachers working in educational institutions Network No. 01 of Pachacútec. who she applied a questionnaire, a graduate of the Likert scale for both variables, facilitating data processing where the results of the present study was obtained.

Finally it was concluded that there is a positive correlation between between "Leadership Styles and quality management in educational institutions of the Red No. 01 Pachacútec Ventanilla - Callao, 2015 (Spearman Rho 0, 800). Therefore the study hypothesis was verified.

Keywords: *leadership styles, management quality*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, titulado Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015, es un informe muy valioso, que pretende aportar un nuevo conocimiento a los principales actores educativos dentro de la gestión, como lo son el director y los docentes. No es un secreto que el estilo de liderazgo de los directivos es un gran problema para el logro de la calidad de gestión en las instituciones educativas. Ante ello, desde el enfoque educativo, el estilo de liderazgo de los directivos puede relacionarse con los estilos autoritario, democrático y permisivo. Unos de estos factores el cual se puede relacionar es el estilo de liderazgo que posee el director. Definitivamente, los resultados de muchas investigaciones reflejan los niveles bajos en la calidad de gestión de los mismos; por tanto, es necesario conocer si existe una relación significativa entre estos factores o no. Para el desarrollo de esta investigación, se recurrió a fuentes donde se pueda observar estas variables estudiadas, llamados antecedentes. Estos están divididos en internacionales y nacionales. Por parte de las internacionales, Aravena (2014). En la tesis titulada estilos de liderazgo educativo y el desempeño docente en el Colegio Cordillera de los Andes Comuna Los Condes 2014. El diseño de la investigación corresponde al descriptivo Correlacional de corte transversal. Para el logro del objetivo tomó como instrumento una encuesta y aplicó a 50 docentes del Colegio Cordillera de los Andes, luego de obtener los resultados llegó a la siguiente conclusión: halló una alta correlación (0,800 Rho de Spearman) entre el liderazgo educativo y el desempeño docente en el Colegio Cordillera de los Andes Comuna Los Condes 2014. Con respecto a las nacionales, Flores (2012), en su trabajo titulado Estilos de liderazgo de los gestores educativos y el clima organizacional en la Red N° 01- Pachacutec – Ventanilla Callao. En concordancia con esto, se plantean como objetivo determinar la relación entre los estilos de los gestores educativos y el clima organizacional en la Red N° 01- Pachacútec – Ventanilla Callao. Tomó como muestra a 180 docentes, a quienes aplicó una encuesta de 30 preguntas para cada variable. Luego de aplicar a cada variable los instrumentos arribó a las siguientes conclusiones: encontró una alta correlación (0,895 Rho de Spearman) entre los estilos de los gestores educativos y el clima organizacional en la Red N°

01- Pachacútec – Ventanilla Callao. Asimismo halló el estilo de liderazgo del gestor educativo más sobresaliente fue el estilo autoritario.

METODOLOGÍA

La presente investigación, de naturaleza cuantitativa no experimental, se ha desarrollado con el propósito de determinar la relación de los estilos de liderazgo con la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015. La muestra estuvo constituida por 189 docentes de secundaria de las instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015. El análisis estadístico es probabilística estratificada. La descriptiva recolecta y representa los datos; intencional porque tiene la finalidad de extender y generalizar las conclusiones de la estadística descriptiva. El análisis del cuestionario es de poca dificultad y requieren solo marcar la respuesta en base a una escala de Likert. La presente investigación presenta dos variables: Estilo de liderazgo y calidad de la gestión. Asimismo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron graduadas en la escala de Likert. La validez de los instrumentos de la investigación es a juicio de expertos, la confiabilidad del instrumento fue aplicada con una muestra piloto de 30 docentes y analizada a través del Alfa de Cronbach que nos dio un resultado de 0,840.

RESULTADOS

Sobre la relación entre estilo de liderazgo y calidad de gestión, se observa que existe un grupo del 83,1% (157) de los docentes manifiestan que se encuentran en el nivel muy adecuado, este resultado es alentador para los directivos de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacútec UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 0,5%(1) de los docentes señalan que los estilo de liderazgo se ubican en el nivel adecuado y el 16,4% (31) lo ubican en el nivel inadecuado.

Con respecto a la relación de la variable calidad de la gestión un grupo del 80,4% (152) de los docentes opinan en el nivel alto, este resultado es alentador para los docentes de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacútec UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 12,2%(23) de los docentes señalan que la calidad de gestión se ubican en el nivel medio y el 7,4% (14) lo ubican en el nivel bajo.

Con respecto a la relación de la variable *Estilo de liderazgo autoritario y calidad de gestión*, se observa que existe un grupo del 83,1% (157) de los docentes manifiestan que se encuentran en el nivel muy adecuado, este resultado es alentador para los directivos de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacútec UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 0,5%(1) de los docentes señalan que los estilo de liderazgo se ubican en el nivel adecuado y el 16,4% (31) lo ubican en el nivel inadecuado. Para localidad de la gestión un grupo del 80,4% (152) de los docentes opinan en el nivel alto, este resultado es alentador para los docentes de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacútec UGEL

Ventanilla Callao. Otro grupo del 12,2%(23) de los docentes señalan que la calidad de gestión se ubican en el nivel medio y el 7,4% (14) lo ubican en el nivel bajo.

Con respecto a la relación de la variable *Estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión*, se observa que existe un grupo del 83,1% (157) de los docentes manifiestan que se encuentran en el nivel muy adecuado, este resultado es alentador para los directivos de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacútec UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 0,5%(1) de los docentes señalan que los estilo de liderazgo democrático se ubican en el nivel adecuado y el 16,4% (31) lo ubican en el nivel inadecuado.

Con respecto a la relación de la variable *Estilo de liderazgo permisivo y la calidad de gestión*, se observa que, un grupo del 83,1% (157) de los docentes manifiestan que se encuentran en el nivel muy adecuado, este resultado es alentador para los directivos de las instituciones educativas de la Red 01 Pachacútec UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 0,5%(1) de los docentes señalan que los estilo de liderazgo permisivo se ubican en el nivel adecuado y el 16,4% (31) lo ubican en el nivel inadecuado.

DISCUSIÓN

El propósito principal de esta investigación fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015. Para el logro del objetivo de la investigación se tomó a los docentes un cuestionario graduado en la escala de Likert y elaborado en base a las teorías de la calidad de gestión sustentado por Alvarado (2010), señala que: El estilo de liderazgo es la manera que un funcionario cumple una función administrativa, de naturaleza profesional, inherentes a un cargo directivo. Por tanto, el ejercicio de dicho cargo implica una serie de cualidades y exigencias personas, sobre todo un conjunto de actitudes específicas que le favorezcan para la conducción exitosa de sus funciones que dicho cargo conlleva. (p. 12).

Para la variable calidad de la gestión se basó en las teorías planteadas por Tarí y García (2009), “la calidad de la gestión es un sistema que persigue el mantenimiento y la mejora continua de todas las funciones de la organización con el objetivo de satisfacer las necesidades y las expectativas de los clientes”. (p.137). Estas teorías mencionadas se utilizaron para determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015 según la opinión de los docentes. Además

esta investigación es novedosa y original, por considerar a las variables como es el estilo de liderazgo y la calidad de la gestión. De acuerdo a los resultados existen aún directivos que poseen ciertas deficiencias en cuanto a laestilo de liderazgo, porque tienen deficiencias para liderar. Asimismo hay ciertas deficiencias en la calidad de gestión que se observa que directivos, tienen dificultades para lograr la calidad de gestión.

Los resultados de la investigación son similares al trabajo de Rodríguez (2012), quién encontró una alta correlación (Rho de Spearaman 0,891) el estilo de liderazgo de los gestores educativos y el clima institucional en las escuelas básicas de Caracas-Venezuela 2012. Asimismo encontró que el estilo de liderazgo democrático es el que más sobresale. En el presente estudio se logró una correlación moderada (Rho de Spearman 0,800) entre el estilo de liderazgo y la calidad de la gestión.

Por otro lado, la investigación es similar con el trabajo de Maturana (2013), quién arribó a la conclusión: hay una fuerte correlación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Colombo Gales de Bogotá-Colombia 2013. Por encontró también halló el estilo de gestor educativo que más sobresale fue el permisivo.

CONCLUSIONES

Siendo los resultados obtenidos se demuestra que sí existe relación positiva alta entre el Estilo de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015. Se demuestra la hipótesis específica 1, y se concluye que sí existe relación positiva alta entre el estilo de liderazgo autoritario y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015. Se demuestra la hipótesis específica 2, y se concluye que sí existe relación positiva alta entre el estilo de liderazgo democrático y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015, hallándose una correlación de 0,907 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta. Se demuestra la hipótesis específica 3, y se concluye que sí existe relación positiva moderada entre el estilo

de liderazgo permisivo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015, hallándose una correlación de 0,776 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es moderada. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a un nivel muy adecuado de estilo de liderazgo, existirá un nivel alto de la calidad de la gestión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, O. (2010). *Estilo de liderazgo de los directores*. Lima: San Marcos

Malvicino. N. (2014). *Gestión de la calidad*. Colombia: Norma

Rossi, P. (2009). *El líder educativo*. Trujillo: San Marcos.

Tarí, M. y García, J. (2009). *Calidad de la gestión*. Barcelona: Paraninfo.

RECONOCIMIENTOS

Al director de la institución educativa, a los estudiantes y padres de familia y a mi asesor, por el apoyo para realizar la presente investigación.

DECLARACIÓN JURADA

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

Yo, Wilmer Carrero Olivera, del Programa Maestría de la Universidad César Vallejo, identificado con DIN N° 41182154, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo, me presento con la tesis titulada “Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015.” declaro bajo juramento que:

La tesis que es de mi autoría y que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 26 de abril del 2016

Wilmer Rene Carrero Olivera

DNI: 41182154



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACION CON
MENCION EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.**

Ciudad de Lima, 20 de noviembre del 2015

Señor.
Mgtr: Felipe Ostos de la Cruz.
Docente de la EPG.

PRESENTE.

Asunto : Solicita validación instrumentos de investigación a nivel de Maestría en Educación.

De mi mayor consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que en nuestra condición de Estudiantes, de la Escuela de Posgrado de la UCV, Sección Maestría en Educación Mención: Docencia y Gestión, venimos instrumentalizando la investigación científico-pedagógica sobre el tema: **Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones educativas de la red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao.**

Reconociendo su formación como especialista en Investigación Científico-Pedagógica, y con amplia experiencia en la problemática Educativa, solicitamos su colaboración para la validación de la encuesta adjunta: **Cuestionario N°01: Estilos de liderazgo y Cuestionario N°02: Calidad de gestión.**

Al efecto mucho agradeceremos, emita calificaciones sobre las escalas adjuntas, a fin de calcular indicadores subjetivos de validez, a partir de sus puntuaciones, cuantificando de acuerdo con la respectiva escala de respuesta, para lo cual adjunto al presente encontrará:

1. El Informe de Validación, cuyos aspectos se servirá absolver.
2. La Matriz de consistencia, donde aparece el nombre de la investigación, los objetivos, la hipótesis, las variables (cuyo comportamiento se busca medir), y otros cuadros que puedan ilustrar mejor el sentido de la investigación.

Al agradecer a usted la atención que le merezca la presente, queremos expresarle nuestras consideraciones más distinguidas.

Atentamente.

Lic. CARRERO OLIVERA Wilmer René

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estilo de liderazgo

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	S	No	S	No	S	No	
Dimensión: Estilo de liderazgo autoritario							
1) Toma decisiones en la Institución Educativa sin solicitar sugerencias.	✓		/		✓		
2) Asumen escasa responsabilidad en situaciones difíciles.	✓		/		✓		
3) Toma decisiones con el personal jerárquico para resolver problemas en la Institución Educativa.	✓		/		✓		
4) Comunica sus órdenes sin consultar.	/		/		✓		
5) Comunica sus decisiones a través de órdenes.	/		/		✓		
6) Comunica por medio de otras personas (sub director, secretaria, coordinadores, auxiliares, etc.).	/		✓		✓		
7) Manifiesta poco respeto la normatividad de la Institución Educativa.	/		✓		✓		
8) Inspira poca confianza en la Institución Educativa.	/		✓		✓		
9) Toma una actitud autoritaria para resolver problemas.	/		✓		✓		
10) Actúa con parcialidad en la Institución Educativa.	/		✓		✓		
11) Muestra indiferencia para otorgar premios en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12) Asume y comparte responsabilidades con el personal jerárquico de la Institución Educativa	/		✓		✓		
13) Establece solitariamente una visión de futuro de la institución.	✓		/		✓		
Dimensión: Estilo de Liderazgo democrático	/				✓		
14) Orienta y persuade al personal, creando compromiso con la institución educativa.	✓		/		✓		
15) Toman decisiones asertivamente de acuerdo a la realidad de la Institución Educativa.	/		✓		✓		
16) Delega funciones a los órganos de apoyo de la institución educativa proponiéndoles nuevos desafíos.	/		/		✓		
17) Recoge las opiniones y expectativas de la comunidad educativa.	/		/		✓		

18) Comunica las experiencias exitosas de su personal docente.	✓		✓		✓	
19) Se preocupa por comunicar las decisiones tomadas con tiempo y sin preferencias.	✓		✓		✓	
20) Promueve y motiva la superación personal.	✓		✓		✓	
21) Es mediador en los conflictos interpersonales del personal docente que se presentan dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
22) Reconoce y motiva el trabajo en equipo del personal docente.	✓		✓		✓	
23) Promueve una gestión por resultados en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
24) Considera que cada personal docente de la Institución Educativa debe asumir su responsabilidad.	✓		✓		✓	
25) Otorga reconocimiento a los docentes por las buenas acciones, ideas, iniciativas y mejoras en beneficio de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
26) Otorga recompensas a los docentes con equidad.	✓		✓		✓	
27) Propicia la colaboración de otros agentes sociales a la institución.	✓		✓		✓	
Dimensión: Estilo de liderazgo permisivo.					✓	
28) Deja al grupo para establecer metas y objetivos.	✓		✓		✓	
29) Deja que otros tomen decisiones por él en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
30) Se interesa más por las comunicaciones casuales agradables que las institucionales.	✓		✓		✓	
31) Les encanta escuchar a otros miembros de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
32) Es accesible con todas las personas en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
33) Da mucha confianza a todo el personal docente en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
34) Delega que los equipos de trabajo otorguen reconocimiento a los docentes por su trabajo.	✓		✓		✓	
35) Permite que los equipos se reúnan para que resuelvan sus diferencias entre los docentes y que le avisen sus resultados.	✓		✓		✓	
36) Muestra un estilo anárquico(dejar hacer y dejar pasar)	✓		✓		✓	
37) En sus actos y decisiones no trasmite una clara visión del futuro.	✓		✓		✓	
38) Transmite poca credibilidad en su palabra y acción.	✓		✓		✓	
39) Permite a otros que resuelvan los conflictos internos de la institución.	✓		✓		✓	
40) En sus decisiones deja a otros que lo hagan por él.	✓		✓		✓	

Anexo 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD DE LA GESTIÓN

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
PLANIFICACIÓN							
1. La institución educativa cuenta con objetivos y planes establecidos.	✓		✓		✓		
2. En la institución educativa los directivos demuestran y conocen sus funciones.	✓		✓		✓		
3. En la institución educativa durante la planificación participan los docentes.	✓		✓		✓		
4. La institución educativa se practican una comunicación horizontal entre los directivos	✓		✓		✓		
5. En la empresa todos los trabajadores se comunican entre ellos.	✓		✓		✓		
6. En la empresa todos los directivos y docentes se comunican entre ellos.	✓		✓		✓		
TRABAJO EN EQUIPO							
7. En la institución educativa los docentes realizan sus actividades en forma integrada.	✓		✓		✓		
8. En la institución educativa los docentes se ayudan unos a otros.	✓		✓		✓		
9. En la institución educativa los directivos son creativos para convencer a los padres de familia para que cumplan con sus obligaciones.	✓		✓		✓		
GESTIÓN DE PROCESOS							
10. En la institución educativa los directivos realiza constantemente su gestión	✓		✓		✓		
11. En la institución educativa los directivos maneja una gestión adecuada	✓		✓		✓		
12. La institución educativa constantemente los procesos de producción	✓		✓		✓		

13. La institución educativa innova los procesos de prestación de servicio educativo.	✓		✓		✓
ENFOQUE AL CLIENTE					
14. La empresa otorga confianza a todos los clientes externos.	✓		✓		✓
15. En la empresa a cada empleado se le otorga beneficios de acuerdo a su producción.	✓		✓		✓
16. La empresa comprende las necesidades de los clientes	✓		✓		✓
17. La empresa da facilidades a los clientes para que puedan cumplir con sus pagos.	✓		✓		✓
GESTIÓN DE PROVEEDORES					
18. La institución educativa mantiene buenas relaciones con los proveedores	✓		✓		✓
19. La institución educativa tiene mucha confianza a los proveedores	✓		✓		✓
20. La institución educativa maneja una comunicación permanente con los proveedores	✓		✓		✓
21. La institución educativa cuenta con un sistema de comunicación asertiva con los proveedores.	✓		✓		✓
MEJORA CONTINUA					
22. En la institución educativa se evalúan la eficacia de la gestión de la calidad	✓		✓		✓
23. La institución educativa en base a los resultados toma decisiones asertivas	✓		✓		✓
24. En la institución educativa se aplican acciones correctivas de inmediato al detectar las deficiencias	✓		✓		✓
25. En la institución educativa se consideran las opiniones de los docentes antes de tomar las acciones correctivas	✓		✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

3 de diciembre del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: OSTOS DE LA CRUZ, FELIPE DNI: 06678222

Especialidad del evaluador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN EN UCU - UNMSM


Mgtr. FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
Docente de Investigación, Matemática
y Estadística
Firma

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

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

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

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



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACION CON
MENCION EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.**

Ciudad de Lima, 20 de noviembre del 2015

Señor.

Dr: Ramos Gonzales, Juan Hugo
Docente de la EPG.

PRESENTE.

Asunto : Solicita validación instrumentos de investigación a nivel de Maestría en Educación.

De mi mayor consideración.

Tengo el agrado de dirigimos a usted, para hacer de su conocimiento que en nuestra condición de Estudiantes, de la Escuela de Posgrado de la UCV, Sección Maestría en Educación Mención: Docencia y Gestión, venimos instrumentalizando la investigación científico-pedagógica sobre el tema: **Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones educativas de la red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao.**

Reconociendo su formación como especialista en Investigación Científico-Pedagógica, y con amplia experiencia en la problemática Educativa, solicitamos su colaboración para la validación de la encuesta adjunta: **Cuestionario N°01: Estilos de liderazgo y Cuestionario N°02: Calidad de gestión.**

Al efecto mucho agradeceremos, emita calificaciones sobre las escalas adjuntas, a fin de calcular indicadores subjetivos de validez, a partir de sus puntuaciones, cuantificando de acuerdo con la respectiva escala de respuesta, para lo cual adjunto al presente encontrará:

1. El Informe de Validación, cuyos aspectos se servirá absolver.
2. La Matriz de consistencia, donde aparece el nombre de la investigación, los objetivos, la hipótesis, las variables (cuyo comportamiento se busca medir), y otros cuadros que puedan ilustrar mejor el sentido de la investigación.

Al agradecer a usted la atención que le merezca la presente, queremos expresarle nuestras consideraciones más distinguidas.

Atentamente.

.....
Lic. CARRERO OLIVERA Wilmer René

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estilo de liderazgo

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	S	No	S	No	S	No	
Dimensión: Estilo de liderazgo autoritario							
1) Toma decisiones en la Institución Educativa sin solicitar sugerencias.	/		/		/		
2) Asumen escasa responsabilidad en situaciones difíciles.	/		/		/		
3) Toma decisiones con el personal jerárquico para resolver problemas en la Institución Educativa.	/		/		/		
4) Comunica sus órdenes sin consultar.	/		/		/		
5) Comunica sus decisiones a través de órdenes.	/		/		/		
6) Comunica por medio de otras personas (sub director, secretaria, coordinadores, auxiliares, etc.).	/		/		/		
7) Manifiesta poco respeto la normatividad de la Institución Educativa.	/		/		/		
8) Inspira poca confianza en la Institución Educativa.	/		/		/		
9) Toma una actitud autoritaria para resolver problemas.	/		/		/		
10) Actúa con parcialidad en la Institución Educativa.	/		/		/		
11) Muestra indiferencia para otorgar premios en la Institución Educativa.	/		/		/		
12) Asume y comparte responsabilidades con el personal jerárquico de la Institución Educativa	/		/		/		
13) Establece solitariamente una visión de futuro de la institución.	/		/		/		
Dimensión: Estilo de Liderazgo democrático							
14) Orienta y persuade al personal, creando compromiso con la institución educativa.	/		/		/		
15) Toman decisiones asertivamente de acuerdo a la realidad de la Institución Educativa.	/		/		/		
16) Delega funciones a los órganos de apoyo de la institución educativa proponiéndoles nuevos desafíos.	/		/		/		
17) Recoge las opiniones y expectativas de la comunidad educativa.	/		/		/		

18) Comunica las experiencias exitosas de su personal docente.	/	/	/	
19) Se preocupa por comunicar las decisiones tomadas con tiempo y sin preferencias.	/	/	/	
20) Promueve y motiva la superación personal.	/	/	/	
21) Es mediador en los conflictos interpersonales del personal docente que se presentan dentro de la Institución Educativa.	/	/	/	
22) Reconoce y motiva el trabajo en equipo del personal docente.	/	/	/	
23) Promueve una gestión por resultados en la Institución Educativa.	/	/	/	
24) Considera que cada personal docente de la Institución Educativa debe asumir su responsabilidad.	/	/	/	
25) Otorga reconocimiento a los docentes por las buenas acciones, ideas, iniciativas y mejoras en beneficio de la Institución Educativa.	/	/	/	
26) Otorga recompensas a los docentes con equidad.	/	/	/	
27) Propicia la colaboración de otros agentes sociales a la institución.	/	/	/	
Dimensión: Estilo de liderazgo permisivo.			/	
28) Deja al grupo para establecer metas y objetivos.	/	/		
29) Deja que otros tomen decisiones por él en la Institución Educativa.	/	/	/	
30) Se interesa más por las comunicaciones casuales agradables que las institucionales.	/	/	/	
31) Les encanta escuchar a otros miembros de la Institución Educativa.	/	/	/	
32) Es accesibles con todas las personas en la Institución Educativa.	/	/	/	
33) Da mucha confianza a todo el personal docente en la Institución Educativa.	/	/	/	
34) Delega que los equipos de trabajo otorguen reconocimiento a los docentes por su trabajo.	/	/	/	
35) Permite que los equipos se reúnan para que resuelvan sus diferencias entre los docentes y que le avisen sus resultados.	/	/	/	
36) Muestra un estilo anárquico(dejar hacer y dejar pasar)	/	/	/	
37) En sus actos y decisiones no trasmite una clara visión del futuro.	/	/	/	
38) Transmite poca credibilidad en su palabra y acción.	/	/	/	
39) Permite a otros que resuelvan los conflictos internos de la institución.	/	/	/	
40) En sus decisiones deja a otros que lo hagan por él.	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

3 de diciembre del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ramos Gonzalez, Juan Hugo DNI: 09231513

Especialidad del evaluador: Doctor en educación


Firma

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

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

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

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

Anexo 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD DE LA GESTIÓN

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
PLANIFICACIÓN							
1. La institución educativa cuenta con objetivos y planes establecidos.	/		/		/		
2. En la institución educativa los directivos demuestran y conocen sus funciones.	/		/		/		
3. En la institución educativa durante la planificación participan los docentes.	/		/		/		
4. La institución educativa se practican una comunicación horizontal entre los directivos	/		/		/		
5. En la empresa todos los trabajadores se comunican entre ellos.	/		/		/		
6. En la empresa todos los directivos y docentes se comunican entre ellos.	/		/		/		
TRABAJO EN EQUIPO							
7. En la institución educativa los docentes realizan sus actividades en forma integrada.	/		/		/		
8. En la institución educativa los docentes se ayudan unos a otros.	/		/		/		
9. En la institución educativa los directivos son creativos para convencer a los padres de familia para que cumplan con sus obligaciones.	/		/		/		
GESTIÓN DE PROCESOS							
10. En la institución educativa los directivos realiza constantemente su gestión	/		/		/		
11. En la institución educativa los directivos maneja una gestión adecuada	/		/		/		
12. La institución educativa constantemente los procesos de producción	/		/		/		

13. La institución educativa innova los procesos de prestación de servicio educativo.	/		/		/
ENFOQUE AL CLIENTE					
14. La empresa otorga confianza a todos los clientes externos.	/		/		/
15. En la empresa a cada empleado se le otorga beneficios de acuerdo a su producción.	/		/		/
16. La empresa comprende las necesidades de los clientes	/				
17. La empresa da facilidades a los clientes para que puedan cumplir con sus pagos.	/		/		/
GESTIÓN DE PROVEEDORES					
18. La institución educativa mantiene buenas relaciones con los proveedores	/		/		/
19. La institución educativa tiene mucha confianza a los proveedores	/		/		
20. La institución educativa maneja una comunicación permanente con los proveedores	/		/		/
21. La institución educativa cuenta con un sistema de comunicación asertiva con los proveedores.	/		/		/
MEJORA CONTINUA					
22. En la institución educativa se evalúan la eficacia de la gestión de la calidad	/		/		/
23. La institución educativa en base a los resultados toma decisiones asertivas	/		/		/
24. En la institución educativa se aplican acciones correctivas de inmediato al detectar las deficiencias	/		/		/
25. En la institución educativa se consideran las opiniones de los docentes antes de tomar las acciones correctivas	/		/		/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

3 de diciembre del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ramos Gonzalez Juan Hugo DNI: 09231513

Especialidad del evaluador:

H Ramos
Firma

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACION CON
MENCION EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.**

Ciudad de Lima, 20 de noviembre del 2015

Señor.

Dr: Bermúdez Ramírez Norma Victoria.

Docente de la EPG. Docente de investigación de la UNMSM.

PRESENTE.

Asunto : Solicita validación instrumentos de investigación a nivel de Maestría en Educación.

De mi mayor consideración.

Tengo el agrado de dirigimos a usted, para hacer de su conocimiento que en nuestra condición de Estudiantes, de la Escuela de Posgrado de la UCV, Sección Maestría en Educación Mención: Docencia y Gestión, venimos instrumentalizando la investigación científico-pedagógica sobre el tema: **Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones educativas de la red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao.**

Reconociendo su formación como especialista en Investigación Científico-Pedagógica, y con amplia experiencia en la problemática Educativa, solicitamos su colaboración para la validación de la encuesta adjunta: **Cuestionario N°01: Estilos de liderazgo y Cuestionario N°02: Calidad de gestión.**

Al efecto mucho agradeceremos, emita calificaciones sobre las escalas adjuntas, a fin de calcular indicadores subjetivos de validez, a partir de sus puntuaciones, cuantificando de acuerdo con la respectiva escala de respuesta, para lo cual adjunto al presente encontrará:

1. El Informe de Validación, cuyos aspectos se servirá absolver.
2. La Matriz de consistencia, donde aparece el nombre de la investigación, los objetivos, la hipótesis, las variables (cuyo comportamiento se busca medir), y otros cuadros que puedan ilustrar mejor el sentido de la investigación.

Al agradecer a usted la atención que le merezca la presente, queremos expresarle nuestras consideraciones más distinguidas.

Atentamente.

.....
Lic. CARRERO OLIVERA Wilmer René

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estilo de liderazgo

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	S	No	S	No	S	No	
Dimensión: Estilo de liderazgo autoritario							
1) Toma decisiones en la Institución Educativa sin solicitar sugerencias.	X		X		X		
2) Asumen escasa responsabilidad en situaciones difíciles.	X		X		X		
3) Toma decisiones con el personal jerárquico para resolver problemas en la Institución Educativa.	X		X		X		
4) Comunica sus órdenes sin consultar.	X		X		X		
5) Comunica sus decisiones a través de órdenes.	X		X		X		
6) Comunica por medio de otras personas (sub director, secretaria, coordinadores, auxiliares, etc.).	X		X		X		
7) Manifiesta poco respeto la normatividad de la Institución Educativa.	X		X		X		
8) Inspira poca confianza en la Institución Educativa.	X		X		X		
9) Toma una actitud autoritaria para resolver problemas.	X		X		X		
10) Actúa con parcialidad en la Institución Educativa.	X		X		X		
11) Muestra indiferencia para otorgar premios en la Institución Educativa.	X		X		X		
12) Asume y comparte responsabilidades con el personal jerárquico de la Institución Educativa	X		X		X		
13) Establece solitariamente una visión de futuro de la institución.	X		X		X		
Dimensión: Estilo de Liderazgo democrático							
14) Orienta y persuade al personal, creando compromiso con la institución educativa.	X		X		X		
15) Toman decisiones asertivamente de acuerdo a la realidad de la Institución Educativa.	X		X		X		
16) Delega funciones a los órganos de apoyo de la institución educativa proponiéndoles nuevos desafíos.	X		X		X		
17) Recoge las opiniones y expectativas de la comunidad educativa.	X		X		X		

18) Comunica las experiencias exitosas de su personal docente.	X	X	X		
19) Se preocupa por comunicar las decisiones tomadas con tiempo y sin preferencias.	X	X	X		
20) Promueve y motiva la superación personal.	X	X	X		
21) Es mediador en los conflictos interpersonales del personal docente que se presentan dentro de la Institución Educativa.	X	X	X		
22) Reconoce y motiva el trabajo en equipo del personal docente.	X	X	X		
23) Promueve una gestión por resultados en la Institución Educativa.	X	X	X		
24) Considera que cada personal docente de la Institución Educativa debe asumir su responsabilidad.	X	X	X		
25) Otorga reconocimiento a los docentes por las buenas acciones, ideas, iniciativas y mejoras en beneficio de la Institución Educativa.	X	X	X		
26) Otorga recompensas a los docentes con equidad.	X	X	X		
27) Propicia la colaboración de otros agentes sociales a la institución.	X	X	X		
Dimensión: Estilo de liderazgo permisivo.					
28) Deja al grupo para establecer metas y objetivos.	X	X	X		
29) Deja que otros tomen decisiones por él en la Institución Educativa.	X	X	X		
30) Se interesa más por las comunicaciones casuales agradables que las institucionales.	X	X	X		
31) Les encanta escuchar a otros miembros de la Institución Educativa.	X	X	X		
32) Es accesibles con todas las personas en la Institución Educativa.	X	X	X		
33) Da mucha confianza a todo el personal docente en la Institución Educativa.	X	X	X		
34) Delega que los equipos de trabajo otorguen reconocimiento a los docentes por su trabajo.	X	X	X		
35) Permite que los equipos se reúnan para que resuelvan sus diferencias entre los docentes y que le avisen sus resultados.	X	X	X		
36) Muestra un estilo anárquico(dejar hacer y dejar pasar)	X	X	X		
37) En sus actos y decisiones no trasmite una clara visión del futuro.	X	X	X		
38) Transmite poca credibilidad en su palabra y acción.	X	X	X		
39) Permite a otros que resuelvan los conflictos internos de la institución.	X	X	X		
40) En sus decisiones deja a otros que lo hagan por él.	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

3 de diciembre del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: BERMUDEZ RAMIREZ Norma VictoriaDNI: 07267928.....

Especialidad del evaluador:.....DOCENTE DE INVESTIGACIÓN UNMSM.....

Firma

Dra. en Educación

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

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

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

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

Anexo 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD DE LA GESTIÓN

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
PLANIFICACIÓN							
1. La institución educativa cuenta con objetivos y planes establecidos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2. En la institución educativa los directivos demuestran y conocen sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3. En la institución educativa durante la planificación participan los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4. La institución educativa se practican una comunicación horizontal entre los directivos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5. En la empresa todos los trabajadores se comunican entre ellos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6. En la empresa todos los directivos y docentes se comunican entre ellos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
TRABAJO EN EQUIPO							
7. En la institución educativa los docentes realizan sus actividades en forma integrada.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8. En la institución educativa los docentes se ayudan unos a otros.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9. En la institución educativa los directivos son creativos para convencer a los padres de familia para que cumplan con sus obligaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
GESTIÓN DE PROCESOS							
10. En la institución educativa los directivos realiza constantemente su gestión	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11. En la institución educativa los directivos maneja una gestión adecuada	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12. La institución educativa constantemente los procesos de producción	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

13. La institución educativa innova los procesos de prestación de servicio educativo.	X		X		X		
ENFOQUE AL CLIENTE							
14. La empresa otorga confianza a todos los clientes externos.	X		X		X		
15. En la empresa a cada empleado se le otorga beneficios de acuerdo a su producción.	X		X		X		
16. La empresa comprende las necesidades de los clientes	X		X		X		
17. La empresa da facilidades a los clientes para que puedan cumplir con sus pagos.	X		X		X		
GESTIÓN DE PROVEEDORES							
18. La institución educativa mantiene buenas relaciones con los proveedores	X		X		X		
19. La institución educativa tiene mucha confianza a los proveedores	X		X		X		
20. La institución educativa maneja una comunicación permanente con los proveedores	X		X		X		
21. La institución educativa cuenta con un sistema de comunicación asertiva con los proveedores.	X		X		X		
MEJORA CONTINUA							
22. En la institución educativa se evalúan la eficacia de la gestión de la calidad	X		X		X		
23. La institución educativa en base a los resultados toma decisiones asertivas	X		X		X		
24. En la institución educativa se aplican acciones correctivas de inmediato al detectar las deficiencias	X		X		X		
25. En la institución educativa se consideran las opiniones de los docentes antes de tomar las acciones correctivas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

3 de diciembre del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: BERMUDEZ RAMIREZ Norma Victoria DNI: 07267928

Especialidad del evaluador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN UNMSM

Firma

Dra. en Educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo Irma Milagros Carhuancho Mendoza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Norte, Revisor de la tesis titulada **Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones educativas de la red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

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

Lima 14 de octubre del 2017

Firma.

Irma Milagros Carhuancho Mendoza



Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones educativas de la red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

**Maestro en Educación con Mención en
Docencia y Gestión Educativa**

AUTOR:

Br. Wilmer Rene Carrero Olivera

ASESORA:

Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza

SECCIÓN

Resumen de coincidencias

24 %

1	www.cultura-sorda.eu <small>Fuente de Internet</small>	2 % >
2	documents.mx <small>Fuente de Internet</small>	2 % >
3	prezi.com <small>Fuente de Internet</small>	2 % >
4	repositorio.usil.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
5	es.slideshare.net <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
6	gcg.universia.net <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
7	bibadm.ucla.edu.ve <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
8	www.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
9	repositorio.une.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CARRERO OLIVERA WILMER RENE
D.N.I. : 41182154
Domicilio : M.Z.M. LT. 08. SEÑOR DE LOS MILAGROS. VENTANILLA
Teléfono : Fijo : Móvil 993001061
E-mail : weneolivera_1990_1999@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

[] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[] Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Título de la tesis:

ESTILOS DE LIDERAZGO Y CALIDAD DE GESTIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA REO N° 01 PACHACUTEC - VENTANILLA - CALLAO

Año de publicación :

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

[Handwritten signature]

Fecha :

25/08/2018



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Yolvi
Ocaña
364-18

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

VISTO BUENO PARA
EMPASTAR

ESCUELA DE POSGRADO

CARRERO OLIVERA WILMER RENE con DNI N° 41182159
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (a) en MZ M LT 08 SEÑOR DE LOS MILAGROS
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2012 del programa: MAESTRIA DOCENCIA Y GESTION
(Promoción) (Nombre del programa)
identificado con el código de matrícula N°
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

HABIENDO LEVANTADO LAS OBSERVACIONES
FECHAS POR EL REVISOR (M), HAGO LLEGAR POR
2DA VEZ, MI TRABAJO PARA PODER EMPASTAR
ESPERO SE ACTUE CON JUSTICIA,
PIDO BUENOS A UD.

Por lo expuesto agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.



(Firma del solicitante)

Lima, 10 de 08 de 2018

Documentos que adjunto:

- a. JESIS ANCLADAS
- b. DICTAMEN DE APROBACION
- c. RESOLUCION
- d. CARTA LIBRO D.S. TURNICO

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 993001061

Email: reneolivera19901999@hotmail.com