



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estilo de liderazgo del director en la eficacia de las  
Instituciones Educativas, Huamalies-2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTORES:**

Br. Medrano Evangelista, Freddy Clímaco

Br. Medrano Evangelista, Wilder Edinson

**ASESORA**

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACION**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ-2018**

**Página del jurado**

**Mg. Lescano Yglesias, José Pablo**  
**Presidente**

**Mg. Lindo Pizarro, César Fidel**  
**Secretario**

**Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee**  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

A mis padres por su constante apoyo y motivación en el estudio y a mis hijas por inspirarme a seguir adelante.

**Freddy**

A mis abnegados padres y mis hijos por su permanente preocupación en mi superación profesional; a mi esposa por su motivación y apoyo en el logro de mis objetivos

**Wilder**

## **Agradecimiento**

Agradecemos a la Universidad César Vallejo, por permitirnos nuestra formación académica.

Agradecemos a los doctores y magísteres por su dedicación en el impartir de sus conocimientos durante las clases de posgrado.

Agradecemos a la Dra. Magaly Alcalá Quispe por asesorarnos durante el desarrollo de investigación, y por su tiempo.

Agradecemos a los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo por su disponibilidad en responder los cuestionarios.

Agradecemos a los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 32466 “Matacancha” de Miraflores por su disponibilidad en responder los cuestionarios.

Agradecemos a los directores de ambas Instituciones Educativas por darnos permiso para poder aplicar nuestro instrumento.

Agradecemos a nuestros familiares por su tiempo y por su comprensión durante estos años de formación profesional, por animarnos a seguir adelante.

**Los Autores**

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Estilo de liderazgo del director en la eficacia de las Instituciones Educativas. Huamalies-2018”, con la finalidad de determinar cómo influye el estilo de liderazgo en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**Los Autores**

# ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación .....	vii
Índice.....	viii
Índice de cuadros .....	x
Índice de tablas .....	xi
Índice de gráficos .....	xii
Resumen .....	xiii
Abstract .....	xiv
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Realidad problemática .....	15
1.2 Trabajos previos .....	18
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4 Formulación de problemas.....	37
1.5 Justificación del estudio .....	38
1.6 Hipótesis .....	39
1.7 Objetivos .....	39
<b>II. METODO</b>	
2.1. Diseño de investigación .....	41
2.2. Variables, Operacionalización .....	41
2.3. Población y muestra .....	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	43
2.5. Métodos de análisis de datos.....	45
2.6. Aspectos éticos.....	45

<b>III. RESULTADOS</b>	
3.1. Descripción de resultados .....	46
3.2. Prueba de hipótesis .....	52
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	
Discusión .....	55
<b>V. CONCLUSIONES</b>	
Conclusiones .....	57
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	
Recomendaciones .....	58
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	
Referencias Bibliográficas.....	59
<b>ANEXOS</b> .....	62
Anexo N° 1 Instrumentos	
Anexo N° 2 Validación de los instrumentos	
Anexo N° 3 Matriz de consistencia	
Anexo N° 4 Constancia	
Anexo N° 5 Evidencias fotográficas	

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro N° 1 Operacionalización de variables .....	42
Cuadro N° 2 Población censal de los docentes de la I.E .....	43



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Nivel de liderazgo transformacional en las II.EE. Huamalíes-2018 .....	46
<b>Tabla 2.</b> Nivel de liderazgo transaccional en las II.EE. Huamalíes-2018.....	47
<b>Tabla 3.</b> Nivel de Estilos de liderazgo en las II.EE. Huamalíes-2018 .....	48
<b>Tabla 4.</b> Nivel de eficacia pedagógica en las II.EE. Huamalíes-2018 .....	49
<b>Tabla 5.</b> Nivel de eficacia institucional en las II.EE. Huamalíes-2018 .....	50
<b>Tabla 6.</b> Nivel de eficacia de la institución educativa en las II.EE. Huamalíes-2018 .....	51
<b>Tabla 7.</b> Prueba de hipótesis general .....	52
<b>Tabla 8.</b> Prueba de hipótesis específica 1.....	53
<b>Tabla 9.</b> Prueba de hipótesis específica 2.....	54

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
<b>Gráfico 1.</b> Nivel de liderazgo transformacional en las II.EE. Huamalíes-2018 .....	46
<b>Gráfico 2.</b> Nivel de liderazgo transaccional en las II.EE. Huamalíes-2018 .....	47
<b>Gráfico 3.</b> Nivel de Estilos de liderazgo en las II.EE. Huamalíes-2018.....	48
<b>Gráfico 4.</b> Nivel de eficacia pedagógica en las II.EE. Huamalíes-2018 .....	49
<b>Gráfico 5.</b> Nivel de eficacia institucional en las II.EE. Huamalíes-2018.....	50
<b>Gráfico 6.</b> Nivel de eficacia de la institución educativa en las II.EE. Huamalíes .....	51

## RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como finalidad determinar cómo influye el estilo de liderazgo en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantomayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018

El tipo de estudio es no experimental, el diseño correlacional causal, la población censal estuvo conformada por 30 docentes las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantomayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores de Huamalies, la técnica fue la encuesta, el instrumento los cuestionarios, siendo validados por tres expertos en investigación y el grado de confiabilidad de cada instrumento se determinó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach teniendo un valor alto de confiabilidad.

Llegando a los resultados siendo aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman se encontró que el valor de Sig. Bilateral o p-valor= 0.120, valor que es superior al máximo permitido  $\alpha=0.05$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y podemos afirmar. El estilo de liderazgo no influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantomayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018

**PALABRAS CLAVES:** Perfil del docente – satisfacción estudiantil

## ABSTRACT

This study aims to determine how leadership style is influencing the effectiveness of integrated educational institutions N° 32421 "Pampa" Tantamayo and Florida N° 32466 "Matacancha" Miraflores, Huamalíes-2018

The type of study is not experimental, causal correlational design, the Census population was formed by 30 teachers integrated educational institutions N° 32421 "Florida Pampa" of Tantamayo and N° 32466 "Matacancha" Huamalies Miraflores, the technique was the survey instrument questionnaires, being validated by three experts in research and the degree of reliability of each instrument was determined by the Cronbach Alpha coefficient having a high value of reliability.

Reaching the results being applied Spearman Rho correlation test found that the value of Sig. Bilateral or p-value = 0.120, value that is greater than the maximum allowed  $\alpha = 0.05$ , therefore the null hypothesis is accepted and we can say. Leadership style has no influence on the effectiveness of integrated educational institutions N° 32421 "Pampa" Tantamayo and Florida N° 32466 "Matacancha" Miraflores, Huamalíes-2018

**KEY WORD:** The teacher - student-satisfaction profile

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Realidad Problemática**

Desde hace mucho tiempo que se viene preocupando por la educación, buscando de mejorar la eficacia de los colegios de distintas partes mediante el liderazgo del director para poder dar buenos resultados en la calidad educativa.

Existen tantos acuerdos internacionales, de la misma forma nacional que hablan de la educación, preocupándose por los cambios del nuevo sistema educativo, de manera particular se ha venido debatiendo sobre el liderazgo directivo o educativo que esta entre lazado con el desarrollo de ciertas actitudes de los directivos, donde se busca que influya la conducción del comportamiento y que movilice a los integrantes de su institución (Leithwood y Jantzi, 2000).

Lo que se busca que el liderazgo directivo se caracterice por dar sentido a la organización institucional y que influya en la eficacia de la misma institución, que demuestre la mejora de la calidad y que se exprese en los aprendizajes de los aprendices. Dentro de su labor se llega a distinguir lo que es propio de un líder y lo que no es propio, el problema que muchos directivos se vuelven rutinario administrativamente, de la cuál pierden el entusiasmo de seguir direccionando la organización, otros se creen de tener poder sobre todo de la cual no lo permite ser líderes, muchos actúan de una manera autoritaria, le gustan manipular, y aprovecharse del cargo que tiene, estas acciones opacas el verdadero liderazgo.

Se dice que la relevancia que demuestra el líder directivo radica en un impacto favorable positivo en las distintas condiciones y labor del docente y en consecuencia los resultados de aprendizaje serán óptimo. Esto sería mucho más relevante en los colegios que están en situaciones difíciles o con mucha desventaja (Bolívar, 2009). Como también podría darse de manera contraria los efectos, es decir puede surgir un deficiente liderazgo de los directores donde impulsa la disminución del aprendizaje de los aprendices, haciendo retroceder la institución en deficiencia.

En muchas investigaciones que se han llevado a cabo han confirmado que el liderazgo en sí es un factor importante para poder mejorar la calidad de la educación. Leithwood et al. (2004) buscaron de manera exhaustiva estudios realizados en Estados Unidos y Canadá, donde llegaron a concluir que los efectos del líder directivo sobre el aprendizaje podrían estimarse en un cuarto de impacto que proviene de las escuelas intra escolar. De la misma forma es lo que afirma Waters et al. (2003) que 70 investigaciones dicen que si existe un enlace entre aquel y los aprendizajes de los aprendices.

Para que exista una buena educación es importante el liderazgo, ahora en la actualidad se le da mucha importancia en nuestro país, de la cuál es una gran preocupación en todas las instituciones educativas. Lo que se busca en el Perú son los cambios renovados diferentes desde la forma como es el director, desde su comportamiento, actitudes profesionales, su conocimiento y el tipo de liderazgo que maneja, se está buscando el líder directivo que busquen la armonía adecuada de los factores de calidad con los aprendizajes y se movilicen cambios, de manera particular su forma de pensar, es decir, su estructura mental, muchos directivos a pesar que participan de los concursos para ser director, no quieren dejar su estructura mental, su forma de ver la dirección y en todo su conjunto, para poder optimizar los resultados de la gestión y la parte educativa.

En las diversas instituciones esperan que los directivos sepan conducir de manera eficiente las instituciones, para que puedan obtener que sus trabajadores se comprometan con la institución.

Chiavenato (2009) refiere que el líder influye de manera interpersonal en diversas situaciones mediante el proceso de comunicación en los diferentes propósitos específicos.

Por tal razón el líder es un importante en la gestión educativa y es el que impulsa en las organizaciones. De tal manera nos damos cuenta que el problema que existe en nuestra nación es que no contamos con líderes

directivos, lamentablemente parecemos de este tipo de liderazgo, no hay personas que cuentan con ciertas características que lleven a ejecutar y alcanzar sus objetivos. Confirmamos una vez más que el liderazgo es relevante en una institución, debe de saber orientar liderar y dirigir, hay otros que solo se preocupan por los resultados que por sus propios docentes.

De la misma manera la eficacia es muy importante que demuestre la institución educativa y esto es tarea del líder que debe de transformar en una institución que aprenden y deben de ser innovadores, de esta manera se conocerá el tipo de director que se posee.

Aun se observa aquí en nuestra región una gestión improvisada, de empirismo, y que muchas actividades no son sistematizadas por lo que no podemos evaluar los resultados. Todo esto surge por ser una problemática de una organización rígida, existe rudeza en los cambios, existe cierta descoordinación, muchas veces no traen logros al contrario una ineficiencia de actividades desarrolladas en las instituciones. Aún existe personas no calificadas para ocupar el cargo directivo, otros ni están preparados profesionalmente para poder dirigir una administración directiva. Otros que carecen de conocimiento o de preparación para manejar una institución. Otros carecen de habilidades, de tomar decisiones precisas, se saber comunicar asertivamente, de motivar y de saber ser práctico.

En las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores de Huamalies, carecen de estos factores ya mencionados de ser un líder eficiente y eficaz, les falta realizar planteamiento, de saber organizar de una manera colaborativa, de saber controlar las actividades y de influir en los demás para poder lograr los propósitos planteados de su institución. Por ser un lugar lejano de la misma ciudad, donde deben de buscar de mantener la motivación y de dar confianza, tanto en sí mismo y en los demás, lo que se busca que ellos como líderes garanticen una institución de buena calidad y que ellos sean eficaces.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Nivel Internacional**

Costa, F. (2013). La gestión y liderazgo del directivo, y la cultura de participación de los padres de familia del centro de audición y lenguaje “CEAL”, de la ciudad de Loja, Periodo 2011-2012. El estudio fue descriptivo, el diseño fue de caso, la población fueron los 132 padres de familia y 18 colaboradores, la técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario y concluyeron: El liderazgo se relacionan con el pensamiento estratégico, innovación, orientación al cliente y de cumplir las normas que oscilan entre 49,20% y 66,70%.

Berrios, E. (2012). El liderazgo de los directivos docentes y su asociación con el desarrollo institucional: El caso de los Centros de Educación Media del Municipio de San Francisco de Yojoa. La investigación es de tipo descriptivo, la población fueron 246 docentes, la muestra fueron 6 centros educativos, el instrumento fue el test y concluye: Que si existe enlace entre liderazgo educativo por producción y transformacional.

### **Nivel Nacional**

Arana, L. y Coronado, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del Distrito de San Isidro. El diseño fue la correlacional, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la población que se aplicó fueron 48 docentes y los resultados determinaron que existe relación directa y significativa entre las dos variables de estudio.

Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel de Educación Primaria del Distrito de Paucarpata Arequipa 2015. La investigación es explicativa, el diseño es causal. La población fueron los directores y docentes y la muestra fueron 15, la técnica fue la encuesta, entrevista y el instrumento fueron los cuestionarios, concluye que el liderazgo directivo influye significativamente en la gestión educacional.



Campos, L. (2012). Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla- Región Callao. El diseño de investigación fue la correlacional, la población fueron 100 docentes, estudiantes y padres de familia. Los instrumentos fueron la escala de liderazgo directivo y el cuestionario para la otra variable, concluye: Existe relación significativa entre las dos variables

Ruiz, G. (2011). Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte. La muestra fueron 175 docentes, el instrumento fueron los cuestionarios, concluye: que se determinó la correlación entre las dos variables y donde se confirmó la influencia entre las dos variables.

### **Nivel regional**

Borja, D. (2015). Liderazgo directivo y la calidad del servicio educativo en el distrito de Mariano Dámaso Beraun-2015. El trabajo de investigación es la no experimental, el diseño correlacional, la población lo conformaba 42 docentes y la muestra 21 docentes, la técnica que se empleo fue la encuesta y la entrevista, instrumentos cuestionarios y entrevista, concluyeron: Se ha demostrado la relación entre las dos variables, teniendo una valoración alta y positiva.

Escobal, A. (2015). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 34034, Pasco-2015. El tipo de estudio es la no experimental, el diseño es correlacional, la muestra lo conformaron 4 docentes; instrumentos fueron los cuestionarios y la ficha de observación y concluye: Se aceptó la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis de nula.

Acuña, A. y Cajaleón, L. (2014). Tipo de liderazgo de los directores y desempeño laboral del personal docente de las Instituciones Educativas Públicas de la Unión, Dos de Mayo – 2012. El diseño es correlacional, la técnica e instrumento fueron la observación, encuesta, entrevista, la población fueron 144 docentes, 30 fueron la muestra y como resultado

final: Afirman que la primera variable de estudio mejora el desempeño laboral.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1. Estilo de liderazgo del director**

##### **1.1. Definición**

Chiavenato (2000) define como capacidades que se tiene para poder influir en las personas para que realicen lo que deben de realizar, para ser líder se debe de tener habilidad de poder motivar e impulsar a los individuos que realicen lo que deben de hacer. Luego es la tendencia de los individuos a continuar aquello que puedan visualizar como instrumento para poder lograr sus propósitos y complacer sus intereses.

Gento (2002) refiere que líder es ese individuo que ayuda a liberar, desde dentro, les comparte esa energía interior de otros personas, con la intención que ellos se esfuercen en lograr, de forma más eficaz las metas planteadas de ellos mismo y de los con quienes comparten.

Alvarado (2003) manifiesta que las funciones del liderazgo es saber dirigir, orientar, conducir a los trabajadores a través de las ideas, talento, voluntad y destrezas para poder obtener objetivos institucionales.

Lorenzo (2004) refiere como una función de ser dinámico frente a un grupo para poder promover su propio crecimiento en función de los proyectos compartidos.

Sallenave (2002) comenta que el líder es aquel que influye en el comportamiento de sus trabajadores con la intención de conseguir lo planteado de una organización de manera eficaz. Y debe de responder a la persona y a los fines de una institución. Debe de ser estratégico, debe de conocer muy bien la estructura de su organización.

## **1.2. Elementos del liderazgo**

Alvarado (2003) menciona lo siguiente:

### **Objetivo**

Se refiere que el líder debe de ser conocedor de los objetivos concretos de la institución y al mismo tiempo de las complacencias personales. Por qué solo de esa manera logrará sostener y desarrollar la institución.

### **Poder**

Es saber ejercer el poder; está fundamentado en las cualidades del líder donde llega adherir de forma voluntaria de sus secuaces. Cuando hablamos de poder lo podemos ejercer de esta manera:

El líder debe de moldear a través de recompensa y debe de controlar el comportamiento de los demás, premiando.

La imposición fundamentada en derecho por la posición lo llamamos poder legítimo

El poder fundamentado en conocimiento y destrezas como líder, lo llamamos poder de experto.

El líder mediante sus atributos busca de inspirar a los demás su aprobación y emulación, a esto se lo llama poder referente.

### **Estilo**

Son los diversos comportamientos que el líder lo manifiesta durante su ejercicio de guiar con la finalidad de integrar los intereses y obtener los propósitos.

### **Seguidores**

Lo que el líder lograr es el seguimiento de sus miembros del grupo.

### **1.3. Visión, misión y valores**

Álvarez (2001) refiere que todo líder debe de tener siempre una visión personal hacia el futuro de la empresa o institución que busca de transmitir con su colaborador, busca de impregnar los documentos con estrategias y con los lineamientos políticos, proyectos de vida cotidiana.

#### **Visión**

Son imagen mental que el líder se plantea para el futuro, pensando como desea su organización en el porvenir, y se plantea esa meta, donde busca que ese sueño sea realista, y agradable, que mejore su situación en el futuro (Álvarez, 2001).

#### **Misión**

Esto se plasma en un documento de intención donde busca de definir las ofertas, servicios, el mercado, el cómo plantear los asuntos que afectan los procesos de la vida de la empresa (Álvarez, 2001)

La misión debe de poseer un estilo simbólico y único. Debe de servir de orientación, y de criterio para valorar la identidad y la coherencia de la institución (Álvarez, 2001).

#### **Valores**

Los colaboradores buscan de confiar en el líder que comparte los valores y que se identifiquen a ellos como grupo.

### **1.4. Importancia del liderazgo en la educación**

Álvarez (2001) lo manifiesta de lo siguiente:

#### **Razones sociológico**

En todas las instituciones es importante contar con un líder que sepa guiar hacia el logro de la visión del colegio, esto se puede dar por

tres razones: En las estructuras profesionales de tipo liberal, donde todos se sienten líder. Esto se da en los colegios, donde los docentes están preparados para poder ejercer el liderazgo en el aula con sus aprendices.

Este tipo de liderazgo limita cualquier otro tipo de liderazgo externo, y si esto pasara debe de hacerlo desde un modo informal y de un modo ocasional por alguien que quiera transmitir interés institucional.

Desde el punto de enseñanza que uno sabe lo que tiene que hacer, conocen los procedimientos y las normas.

### **Razones psicológico**

Muchas veces con la intención de querer mejorar la calidad siempre se busca de crear tensiones, por la sola razón de interactuar en una determinada cultura, de manera especial cuando se busca de modificar reglas, los intereses personales como institucional se busca de entrar en confrontación, por tal razón se requiere de un líder que armonice los propósitos tanto de la misma institución y los intereses personales. Esto lo ejecuta un líder de la misma institución (Álvarez, 2001).

### **Razones de tipo profesional**

Mayormente se refiere a la calidad de la gestión en las instituciones educativas que realmente permita la eficacia institucional. A lo que se punta es a la complacencia del estudiante que vendría ser el cliente y a las relaciones entre todos. Para poder obtener esa excelencia institucional se requiere que el director entusiasme a todos los que trabajan, para que sepan dar una buena atención y complacencia a los aprendices y padres de familia. Podemos decir que el líder debe de ser un visionario, que promueve el trabajo diario, que tenga la capacidad de empujar y dar entusiasmo para poder lograr los propósitos de calidad, ser eficiente, innovador y que se atreva a realizar los cambios (Álvarez, 2001).

## 1.5. Teorías y estilos del liderazgo

### ✓ Teoría contingencial

Robbins (1999) comenta que son teoría que busca de enfocarse en la disponibilidad de sus secuaces. Según la eficacia del líder los secuaces pueden aceptar o rechazar. Va depender de las acciones de sus secuaces. Aquí se habla de disponibilidad es decir cuando la gente demuestra la capacidad y la voluntad de finalizar las tareas específicas. Podemos concluir que esta teoría se fundamenta en la madurez laboral y psicológica del subalterno. Y cuando hablamos de madurez laboral nos referimos de habilidad y aprestamiento para evidenciar las tareas diarias, y lo psicológico se puede evidenciar la confianza en sí mismo y dando seguridad a los demás. Entonces va a depender según la madurez del subordinado, el líder que lo guía debe de adecuarse al estilo del subordinado.

Frente a esta teoría surgen los estilos de líderes:

- ★ Líder Informativo: Se debe de aplicar cuando el súbdito está en un proceso de aprendizaje, donde se lo debe de orientar.
- ★ Líder Persuasivo: cuando el súbdito demuestra de ser competente se lo da mayor confianza e importancia en las labores que debe de realizar.
- ★ Líder Participativo: Cuando el súbdito ha adquirido un mayor grado de madurez de guía en las tareas, se asume que ellos por si solo pueden laborar.
- ★ Líder delegatorio: Cuando el súbdito demuestra un grado alto de madurez, donde se le puede confiar tareas sin necesidad de controlarlo, porque se le confía con plena seguridad.

## ✓ **Teoría del liderazgo transformacional**

Álvarez (2001) define es aquel líder que ayuda a tomar conciencia a sus súbditos de sus propias capacidades, que sean capaces de liderar sus propias actividades dentro de una organización siempre pensando en su mismo crecimiento y su desarrollo profesional. Este tipo de liderazgo es capaz de incentivar valores en su misma organización.

Lussier y Achua (2005) comentan que los líderes son capaces de cambiar y mover cosas a lo grande, es un comunicador, posee ideales altos y tiene una visión hacia el futuro. El líder busca de influir para poder transformar los intereses personales hacia el grupal.

Palomo (2000) refiere que son destrezas que se desarrollan y que impulsa en movilizar los recursos humanos hacia una mayor complacencia, los colaboradores deben de lograr por ellos mismo antes de ser guiado por un líder.

Tipos de líder para esta teoría, según Alvarado (2003):

- ★ Aquel que tiene confianza en sí mismo, cree que es capaz y puede dar confianza a los demás.
- ★ Es demostrar que es capaz de realizarlo y se motiva así mismo.
- ★ Es aquel que se anticipa a los demás, tiene iniciativa e inicia por sí solo.
- ★ Es perseverante, termina hasta el final y lo cumple
- ★ Tiene fortaleza hasta el final de un trabajo o proyecto.
- ★ Demuestra responsabilidad en hacer las cosas correctas
- ★ Tiene interés por los demás.

- ★ Es capaz de romper paradigmas viejos y busca que generen reacciones positivas.
- ★ Demuestra carisma, simpatía.

### **1.6. Director líder**

Se necesita que el director ejerza un liderazgo pedagógico, debe preocuparse por potenciar a los docentes, orientarlo en lograr una educación de excelencia, que responde a una institución de calidad. Es decir lograr buenos aprendizajes en los estudiantes, mejorar los desempeños de sus colaboradores, demostrar cierta eficiencia en los recursos, dar complacencia a los padres (Gento, 2002).

También es aquel que asesora, orienta, da las facilidades de los materiales, busca de formar y evaluar al docente para que consiga los resultados de excelencia con relación al éxito académico de los aprendices (Fernández, Álvarez y Herrero, 2002).

### **1.7. Competencias del liderazgo**

Lorenzo (2004) menciona las siguientes competencias de liderazgo directivo:

Debe preocuparse por mantener un buen clima de relaciones humanas, mediante una comunicación entre los docentes y en el trabajo grupal.

Debe entusiasmar a sus docentes, en sus potencialidades personal y profesional.

Debe tener una visión institucional y una enseñanza que sea coherente, global y compartida

Debe saber delegar funciones y debe tomar decisiones precisas.



## **1.8. Dimensiones del tipo de liderazgo**

### **Dimensiones 1. Liderazgo Transformacional**

Son intercambios que se dan entre el líder y sus secuaces. Ellos vienen valorizado según el resultado de su labor. Está preocupado en elevar el interés de sus secuaces, ayudarles a desarrollar la autoconciencia y el saber aceptar la misión organizacional (Mendoza y Ortiz, 2006).

### **Dimensiones 2. Transaccional**

#### **Recompensa contingente**

Busca de recompensar a sus seguidores para que puedan lograr niveles de actuación, se busca que sean dependiente de su esfuerzo y actuación; lo que se desea premiar por su buen trabajo, y reconocen los resultados. Esa recompensa puede ser premios, aumento, bonos y promociones, reconocimiento en público, así como se premia a los trabajadores el líder también puede usar penalidades cuando no desarrollan su trabajo de una manera satisfactoria (Jara, 2005).

#### **Dirección activo**

Significa que el líder busca de controlar para que no se desvíen de las normas, ellos toman medidas correctas. Son aquellos que verifican de manera constante su trabajo, se concentran en sus errores y algunas irregularidades que podrían surgir.

#### **Dirección pasivo**

Son aquellos líderes que solo están en la acción cuando existe ciertas faltas que han ocurrido. O cuando no complacen los estándares que se esperaba.

## **2. Eficacia**

### **2.1. Concepto**

Llamamos a una medida normativa de la secuencia de resultados, y la eficiencia son normativas de la utilización de los recursos en ese proceso (Chiavenato, 2000).

En la educación son logros de los objetivos de calidad propuestos, que permite la complacencia de los usuarios internos y externos sobre el servicio que ellos reciben; la eficiencia busca de usar medios, técnicas y procedimientos adecuados que sea planteado y organizados para poder confirmar un buen empleo de los recursos (Ruiz, 2011).

La excelencia de una institución educativa se aproxima al concepto de eficacia, o de eficiencia: esto se refiere al aprovechamiento de los recursos y procesos para lograr los propósitos pedagógicos (Gento, 2002).

### **2.2. Calidad del producto educativo**

Gento (2002) menciona los criterios que se debe de tener en cuenta sobre la excelencia educativa como producto:

Acomodación al usuario: significa que debe de dar respuesta a su formación, tanto lo físico, afectivo, cognitivo y moral; así como sus mismo intereses, necesidades y lo que ellos esperan como usuario.

Reconocimiento: se otorgará por la complacencia que siente por sus mismos estudiantes, los padres, los personales y aquellos que reciben el impacto del producto educativo.

Duración: Los efectos deben de quedarse y seguir en el ámbito social.

Excelencia: deben de dar respuesta a los objetivos de la institución, de tal manera que los resultados sean de grande calidad.

Costo rendimiento: se lo llama el nivel de aprovechamiento posible que se realiza en los recursos.

Accesibilidad: Debe de estar al alcance de toda la población.

Cantidad de producción: Debe de considerarse la mayor cantidad de producción del servicio educativo.

### **2.3. Factores para obtener la eficacia**

Chiavenato (2000) manifiesta para poder lograr la eficacia en la parte administrativa se requiere las dotes de la persona en la organización, la confianza e interés, la motivación, lealtad, desempeño y habilidades de toda organización para poder conectarse con cierta claridad, que sepan relacionarse de manera efectiva y tomen las decisiones correctas. Así mismo se necesita la participación activa de todos los agentes educativos, de manera particular del director líder.

### **2.4. Eficacia de las instituciones educativas**

Para poder obtener la eficacia en la institución son los resultados que se deben de centrar en la calidad de una formación integral en los aprendices (Murillo et al, 2007).

### **2.5. Característica**

#### **a. Mejorar el desarrollo integral del estudiante**

Es el punto esencial de toda institución, donde deben de verificar y preocuparse por la formación del aprendiz, que debe de estar insertado en las habilidades, conocimientos, y valores; con la finalidad que el estudiante de prepare para ser un buen ciudadano aprendiendo a vivir en armonía, que tenga equilibrio y sea flexible son los demás, siendo resolutivo de una manera efectivo frente a los problemas diarios que se le presente.

## **b. Equidad**

Es misión de la institución a promover el desarrollo integral de cada aprendiz; no debe de existir discriminación aun grupo que no avanza en sus aprendizajes, el docente debe de proponerse que todos avancen y desarrollen sus potencialidades sin pretender que todos logren el mismo nivel, cada uno según sus estilos y ritmo (Murillo et al, 2007).

Porque una institución eficaz es aquella que busca que todos avancen en la manera posible intentando de compensar las diferencias. De hecho que no se puede dar un resultado para poder reflexionar o analizar la eficacia, y se debe de considerar los logros diferenciados (Murillo et al, 2007).

## **c. Valor añadido**

En esta característica su busca de considerar el progreso de los aprendices desde su rendimiento previo y de su situación tanto social, económica y cultural familiar. Entonces una institución es eficaz en cuanto que el residual escolar sea óptimo y logren un elevado (Murillo et al, 2007).

## **2.6. Modelos de eficacia escolar**

### **A. Modelo teórico global de eficacia escolar de Scheerens (1992)**

Fernández, Álvarez y Herrero (2002) manifiestan en este modelo cuatro categorías de las cuales son el contexto, input, proceso y producto y otros cuatro niveles: son el contexto, la institución, clase y estudiante.

Murillo et al (2007) refieren que este modelo va a permitir que los indicadores de eficacia funcione de manera flexible que sea capaz

de acoger nuevas dimensiones. Cuando hablamos de una eficacia integrada está compuesto por indicadores que se reparte en categorías y niveles, que se encuentran entrelazado y ordenados.

### **B. Modelo comprensivo de eficacia escolar de Creemers (2000)**

Creemers (2000) manifiesta que los niveles superiores son condiciones para bajar los niveles. Busca de demostrar cómo los diferentes niveles afectan los resultados de los aprendices. Especifica que el tiempo que da para realizar su tarea está influida por el tiempo que da para aprender, y la disponibilidad del docente, que depende de la calidad de enseñanza. Cuanto la enseñanza sea adecuada los estudiantes darán mayor tiempo para poder dedicarse al aprendizaje y podrán aprender más. Es decir, los resultados del aprendiz se deben a los factores de los distintos niveles, ya sea de manera directa o indirecta.

Para poder comprender mejor daremos a conocer algunos niveles:

- Nivel estudiante: Se refiere a los logros de aprendizaje que se determina por su antecedente social, aptitud y entusiasmo, por el tiempo que brinda para su aprendizaje y las opciones que se da así mismo para aprender, que debe de ser ajustado por el docente.
- Nivel de aula: Lo que también va a determinar son la excelencia pedagógica del formador, quien será el motor del aprendizaje de sus aprendices.
- Nivel escolar: son las condiciones de los factores del aula, que muchas veces limitan el nivel escolar, que son entrelazado por la calidad pedagógica, y la oportunidad para poder aprender.
- Nivel de contexto: Son los componentes, la excelencia, el tiempo y la oportunidad para que puedan aprender.

### **C. Modelo Iberoamericanos de eficacia escolar**

Murillo et al (2007) validaron este modelo, donde demuestra las siguientes características:

Es empírico porque parte de los resultados de una investigación.

Porque une a dos factores; una son el sistema educativo y la otra son los factores de contexto, donde existe una entrada, proceso y producto.

Ofrece información al estudiante, dándole su protagonismo en su propio aprendizaje.

#### **2.7. Diversos factores**

##### **Factores escolares**

Característica de la institución

- ★ Se tiene que considerar en el nivel socio cultural de cada estudiante sus familias
- ★ Se tiene que tener en cuenta lo socio económico del lugar donde se encuentra la institución.
- ★ Tamaño de la institución
- ★ Se debe de tener en cuenta los recursos de su entorno
- ★ Se debe considerar las instalaciones y las infraestructuras de la institución
- ★ Considerar los recursos didácticos que estén disponible

Característica de los docentes de la institución

Tener en cuenta la cantidad de mujeres docentes

Considerar la complacencia de los docentes con su sueldo

## Dar facilidades en sus trabajos pedagógicos

### Misión de la institución

- ★ Debe de existir, se debe de dar a conocer y buscar el consenso de los objetivos de la institución.
- ★ La institución debe de estar preocupada por la formación integral de los aprendices.
- ★ Se debe considerar la institución como una misión social
- ★ La institución debe de estar centrada en el aprendizaje de los aprendices
- ★ Se debe de incentivar el debate pedagógico entre los docentes de la institución

### Compromiso de los docentes y trabajo colaborativo

- ★ Debe de existir responsabilidad y compromiso de los docentes con la institución
- ★ Se debe de convocar a reuniones
- ★ Debe de existir una actitud positiva hacia el trabajo en equipo

### Clima escolar

- ★ Debe de existir relación entre los diversos miembros de la comunidad institucional.
- ★ Debe de promoverse la complacencia con la institución y otros sectores.

### Dirección escolar

- ★ Debe demostrar la dirección compromiso con la institución
- ★ Debe de demostrar la dirección que tiene cierta capacidad técnica
- ★ Debe demostrar un estilo participativo y pedagógico

- ★ Debe de haber experiencia directiva
- ★ Complacencia de toda la comunidad con la dirección
- ★ Debe de haber una dirección colegiada.

#### Expectativas

- ★ Hacia los formadores
- ★ Hacia la plana directiva
- ★ Hacia todo los estudiantes de la institución

#### Desarrollo profesional de los formadores

Buscar que participen todas las familias y la comunidad en las diversas escuelas y en el momento que deben de tomar decisiones.

#### Recursos

- ★ Demostrar calidad y adecuación de los recursos de las TIC
- ★ Tener una buena instalación
- ★ Mantenimiento, limpieza de todos los recursos

#### **Factores del aula**

##### Característica del aula

- ★ Considerar la cantidad de estudiantes por docente
- ★ Las instalaciones
- ★ Los recursos didácticos deben de estar en disponibilidad

##### Característica del docente

- ★ Experiencia laboral de los docentes
- ★ Años de servicio en la escuela
- ★ Considerar género del docente



- ★ Demostrar actitud por parte del formador hacia el uso de castigo
- ★ Complacencia del docente en sus labores y en la institución

#### Metodología del formador

- ★ Cumplir con las sesiones preparadas
- ★ Realizar sesiones estructuradas
- ★ Manejar metodología del docente
- ★ Las enseñanzas deben de estar centrada en las competencias básicas
- ★ Debe de haber atención a la diversidad
- ★ Buscar de usar los recursos didácticos, ya sea los tradicionales y las TIC
- ★ Debe de haber constantemente evaluaciones y comunicación

#### Gestión de tiempo

- ★ Demostrar puntualidad al iniciar las clases
- ★ Buscar de no interrumpir en el aula
- ★ Saber utilizar bien el tiempo
- ★ Organizar de manera flexible el tiempo

#### Clima de aula

- ★ Buscar que no existan conflictos entre los aprendices
- ★ Incentivar las buenas relaciones entre los aprendices
- ★ Demostrar buenas relaciones afectivas entre docente y estudiante

Expectativa del formador hacia sus estudiantes

Compromiso del docente. Formación constante del formador

### **Factores del estudiante**

Característica del estudiante

- ★ Se debe de considerar el nivel social y económico de la familia
- ★ Su nivel cultural
- ★ Genero
- ★ Si son inmigrante o del mismo lugar
- ★ Hablar la lengua materna u otra

Hábitos culturales

- ★ Demuestra hábitos lectores
- ★ Se promueve actitud hacia el deporte
- ★ Se convoca a las actividades extraescolares
- ★ Se da el tiempo a la televisión

Expectativas hacia el estudiante individual

- ★ Esperar grande expectativa de su formador
- ★ Expectativa de sus familias
- ★ Expectativa de sí mismo

Actitudes

- ★ Complacencia del estudiante con sus compañeros
- ★ Identificación con la escuela y el aprendizaje

Enlace y ayuda familiar

- ★ Relación con los padres
- ★ Ayuda y compromiso de los padres
- ★ Laborar fuera de su casa (Murillo et al, 2007).

## **2.8. Dimensiones de la eficacia de la institución educativa**

### **Dimensión 1. Eficacia pedagógica**

Se busca de lograr los niveles de los aprendizajes donde se debe de considerar competencias, capacidades y actitudes de los aprendices; se debe de considerar los logros de las capacidades del docente y el nivel curricular donde se debe de considerar los objetivos del PCI y las programaciones en relación con el aprendizaje de los estudiantes (Murillo et al, 2007).

### **Dimensión 2: Eficacia Institucional**

Son los objetivos del proyecto educativo donde se busca de determinar las metas y fines en relación con la misión y visión institucional. Se debe de considerar los compromisos de los formadores y de todos los integrantes de la comunidad con el objetivo de mejorar el servicio educativo. Y por último los logros en los equipos de docentes y el impacto social (Murillo et al, 2007).

## **1.4. Formulación del problema**

### **General**

¿Cómo influye el estilo de liderazgo en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantomayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018?

## **Específicos**

¿Cómo influye el estilo transformacional en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalíes-2018?

¿Cómo influye el estilo transaccional en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalíes-2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

Este estudio de investigación se justifica:

#### **Justificación social:**

En los resultados se informarán recomendaciones que permitirá a las Instituciones Educativas de Huamalíes, implementar acciones de mejora en los estilos de liderazgo y la eficacia escolar.

#### **Justificación teórica:**

Este trabajo de estudio permitirá indagar con cierta profundidad sobre el tipo de liderazgo y la eficacia, que servirá como marco referencial

#### **Justificación práctica:**

Los resultados que se han obtenido ayudarán a resolver los diversos problemas de las dos variables de estudio.

#### **Justificación metodológica**

El estudio permitirá conocer las técnicas que nos ayudó a recoger y a procesar la información, así como determinar la muestra, donde se construyó y se aplicó los instrumentos.

## **1.6. Hipótesis**

### **General**

El estilo de liderazgo influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018

### **Nula**

El estilo de liderazgo no influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018

### **Específicos**

- El estilo transformacional influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018
- El estilo transaccional influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018

## **1.7. Objetivos**

### **General**

Determinar cómo influye el estilo de liderazgo en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018.

**Específicos:**

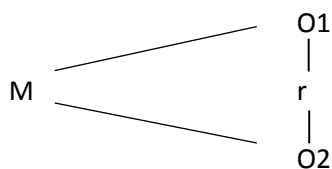
- Demostrar cómo influye el estilo transformacional en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018.
- Determinar cómo influye el estilo transaccional en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018

## II. METODO

### 2.1. Diseño de investigación

El tipo de estudio es no experimental. El diseño es correlacional-transversal. Donde se examina la relación existente entre dos variables en el mismo sujeto de estudio. “La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación, que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p. 81). “La investigación es transversal porque recopila datos en un momento único” (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p. 151).

#### Esquema:



#### Dónde:

M = Muestra.

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Prueba de las variables de estudio

### 2.2. Identificación de Variables:

#### Variable 1:

Estilo de liderazgo del director

#### Variable 2:

Eficacia de la Institución Educativa

**Cuadro 1. Operacionalización de Variables**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala Medición</b>
<b>V.1. Estilo de liderazgo</b>	Son las actitudes o forma de actuar del director, el como como dirige, guía y conduce su función frente a la comunidad educativa, a través de la fuerza de sus ideas, talento, voluntad y destreza administrativa hacia la finalidad institucional.	Información de la encuesta sobre el los estilos de liderazgo transaccional y transformacion al del directivo recogido por los docentes.	D1. Estilo Transformacional	Atributo Conducta Institucional Innovación Trato personal	Ordinal
			D2. Estilo Transaccional	Recompensa Dirección activa Dirección pasiva	
<b>V.2. Eficacia de la Institución Educativa</b>	Son los niveles de logro de los propósitos pedagógicos, institucional del colegio, todo esto se da a partir de las coordinaciones y actividades que ejecuta el director con la ayuda de los docentes.	Son las informaciones que se recoge según la percepción de los docentes para ver los logros de los objetivos de lo institucional y pedagógico.	D1. Eficacia Pedagógica	Logro de los aprendizajes Logros de las capacidades docente Logro curricular	Ordinal
			D2. Eficacia Institucional	Logros del PEI Compromiso de los docentes Logro en los grupos de docentes Impacto social	



### 2.3. Población y Muestra

#### Población.

La Población censal objeto de estudio, están constituido por 30 docentes de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018. Tal como se demuestra:

**Cuadro 2.**

**RELACION DE LA POBLACIÓN DE DOCENTES DE LA II.EE INTEGRADA N°32421 PAMPA FLORIDA DE TANTAMAYO Y N° 32466 MATACANCHA DE MIRAFLORES. HUAMALIES-2018.**

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	SEXO		N° de estudiantes
	M	F	
N° 32421 Pampa Florida	12	3	15
N° 32466 Matacancha	13	2	15
Total			<b>30</b>

Fuente: Nomina 2018

### 2.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad

#### Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta.

#### Instrumento.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, que se construyó con sus variables, dimensiones e ítems.

#### Validación

Los instrumentos validados por tres docentes de la universidad César Vallejo.

#### Confiabilidad.

El grado de confiabilidad de cada instrumento (cuestionarios) se determinó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach.

### Prueba de confiabilidad del Cuestionario de estilos de liderazgo

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos	Válido	10
	Excluido <sup>a</sup>	0
	Total	10

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	30

El cuestionario de estilos de liderazgo cuenta con un valor de confiabilidad de 0,789 que representa un valor muy alto, por lo tanto el instrumento goza de una elevada confiabilidad y puede ser aplicado tal y como esta.

### Prueba de confiabilidad del cuestionario de eficacia de la institución educativa

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos	Válido	10
	Excluido <sup>a</sup>	0
	Total	10

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	30

El cuestionario de eficacia de la institución educativa cuenta con un valor de confiabilidad de 0,822 que representa un valor muy alto por lo tanto el instrumento goza de una elevada confiabilidad y puede ser aplicado tal y como esta.

## **2.5. Método y Análisis de datos:**

Para el análisis de los datos obtenidos se empleó estadísticos como:

- ✓ Distribución de frecuencia tablas
- ✓ Media aritmética
- ✓ F. r Pearson

## **2.6. Aspectos éticos**

Los datos indicados en esta investigación fueron comentadas por los investigadores y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado a dichos grupos. La investigación contó con la autorización correspondiente de los directores de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018. Asimismo, se mantuvo la particularidad, el anonimato de los docentes encuestados, el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente, sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

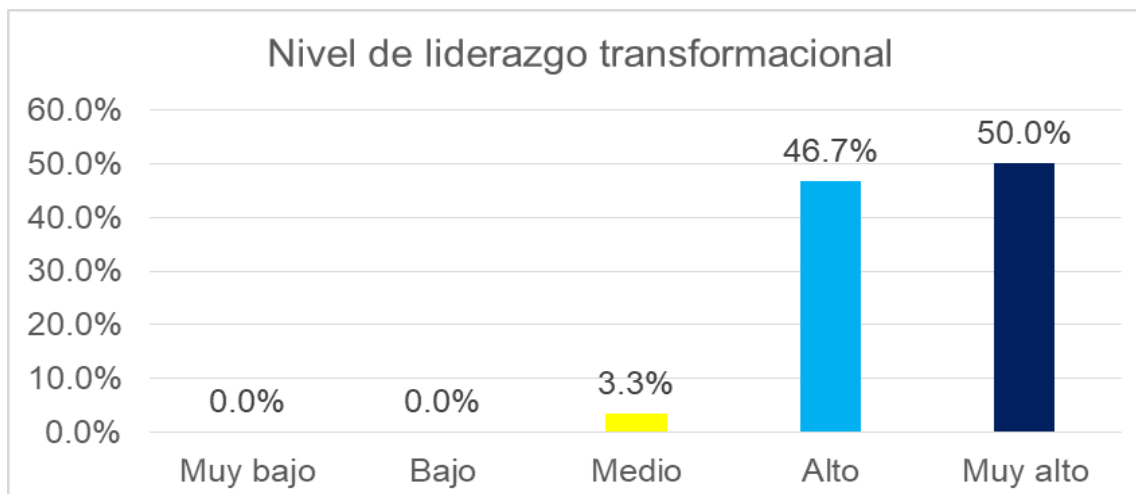
**Tabla 1. Nivel de liderazgo transformacional en las II.EE. Huamalíes-2018**

Nivel de liderazgo transformacional	fi	hi%
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Medio	1	3.3%
Alto	14	46.7%
Muy alto	15	50.0%
Total	30	100.0%

Fuente : Instrumento de estilos de liderazgo.

Elaboración : Los investigadores.

**Gráfico 1. Nivel de liderazgo transformacional en las II.EE. Huamalíes-2018.**



Fuente : Tabla 1.

Elaboración : Los investigadores.

**Interpretación:** Evaluados los datos de la tabla y gráfico 1 obtenidos de la encuesta a 30 docentes en las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalíes-2018, respecto al liderazgo transformacional, observamos que ninguno de los docentes considera que tiene un nivel muy bajo y bajo, tan solo el 3.3% de docentes considera que alcanzó un nivel medio, el 46.7% de docentes estima que el liderazgo transformacional tiene un nivel alto y por último el 50% de docentes de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalíes-2018, considera que el liderazgo transformacional tiene un nivel muy alto.

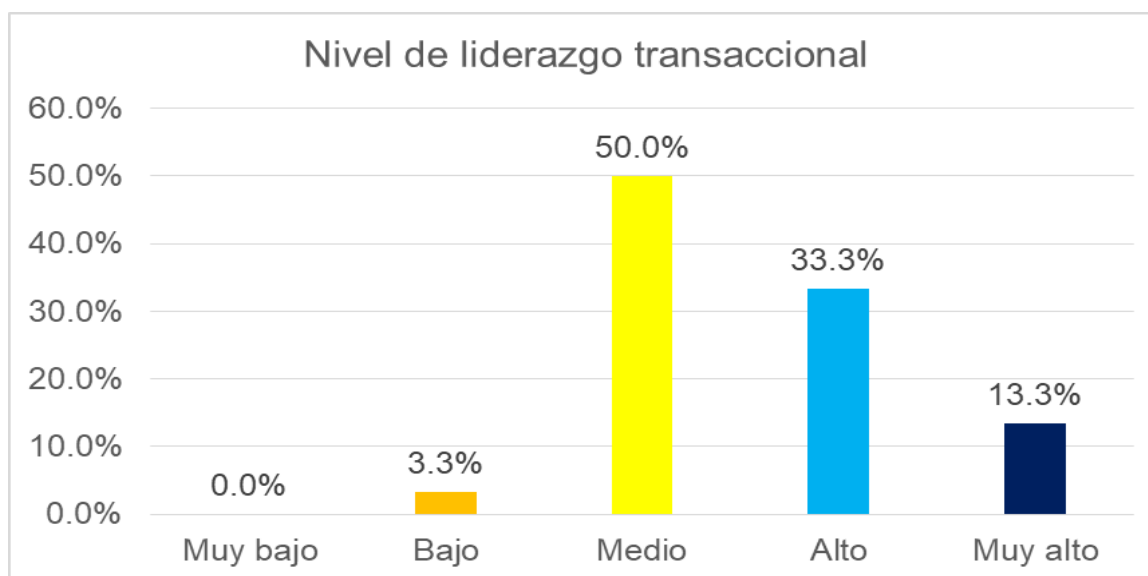
**Tabla 2. Nivel de liderazgo transaccional en las II.EE. Huamalíes-2018.**

Nivel de liderazgo transformacional	fi	hi%
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	1	3.3%
Medio	15	50.0%
Alto	10	33.3%
Muy alto	4	13.3%
Total	30	100.0%

Fuente : Instrumento de estilos de liderazgo.

Elaboración : Los investigadores.

**Gráfico 2. Nivel de liderazgo transaccional en las II.EE. Huamalíes -2018.**



Fuente : Tabla 2.

Elaboración : Los investigadores.

**Interpretación:** Evaluados los datos de la tabla y gráfico 2 obtenidos de la encuesta a 30 docentes en las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalíes-2018, respecto al liderazgo transaccional, observamos que ninguno de los docentes considera que tiene un nivel muy bajo, el 3.3% considera que tiene un nivel bajo, el 50% de docentes considera que cuenta con un nivel medio, el 33.3% de docentes estima que el liderazgo transaccional tiene un nivel alto y por último solamente el 13.3% de docentes de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalíes-2018, 2018, considera que el liderazgo transaccional tiene un nivel muy alto.

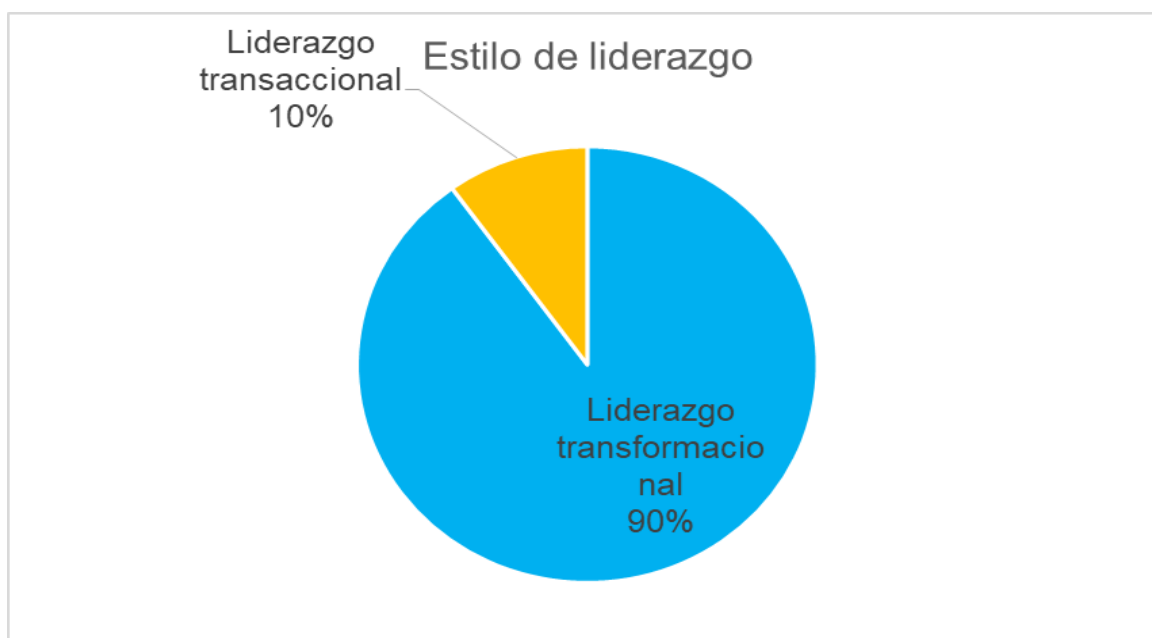
**Tabla 3. Nivel de Estilos de liderazgo en las II.EE. Huamalíes -2018.**

<b>Nivel de liderazgo transformacional</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	1	3.3%
Medio	15	50.0%
Alto	10	33.3%
Muy alto	4	13.3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente** : Instrumento de estilos de liderazgo.

**Elaboración** : Los investigadores.

**Gráfico 3. Nivel de Estilos de liderazgo en las II.EE. Huamalíes.**



**Fuente** : Tabla 3.

**Elaboración** : Los investigadores.

**Interpretación:** Evaluados los datos de la tabla y gráfico 3 obtenidos de la encuesta a 30 docentes en las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalíes-2018, respecto al estilo de liderazgo, observamos que tan solo el 10% de los docentes encuestados considera que el estilo de liderazgo predominante es el liderazgo transaccional y el otro 90% de docentes considera que el estilo de liderazgo que se practica en las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalíes-2018, es el Liderazgo transformacional.

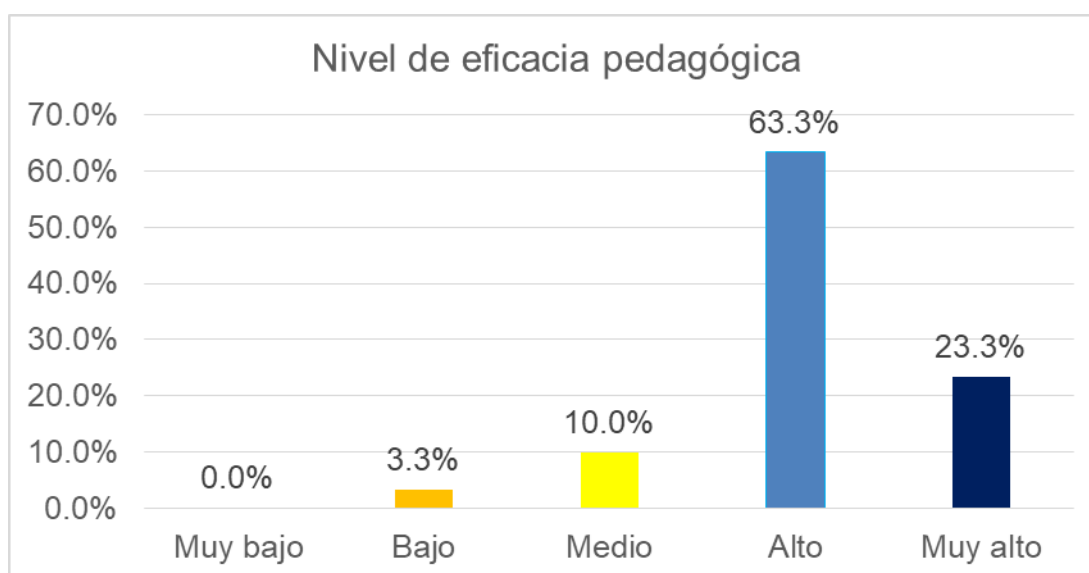
**Tabla 4. Nivel de eficacia pedagógica en las II.EE. Huamalíes.**

Nivel de eficacia pedagógica	fi	hi%
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	1	3.3%
Medio	3	10.0%
Alto	19	63.3%
Muy alto	7	23.3%
Total	30	100.0%

**Fuente** : Instrumento de estilos de liderazgo.

**Elaboración** : Los investigadores.

**Gráfico 4. Nivel de eficacia pedagógica en las II.EE. Huamalíes.**



**Fuente** : Tabla 4.

**Elaboración** : Los investigadores.

**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico 4 obtenidos de la encuesta a 30 docentes en las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantomayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalíes-2018, respecto a la eficacia pedagógica, observamos que ningún docente considera que tiene un nivel muy bajo, tan solo el 3,3% de docentes considera que tiene un nivel bajo, el 10% de docentes considera que la eficacia pedagógica tiene un nivel medio, un importante 63.3% estima que tiene un nivel alto y por último el 23.3% de docentes de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantomayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalíes-2018, considera que la eficacia pedagógica tiene un nivel muy alta.

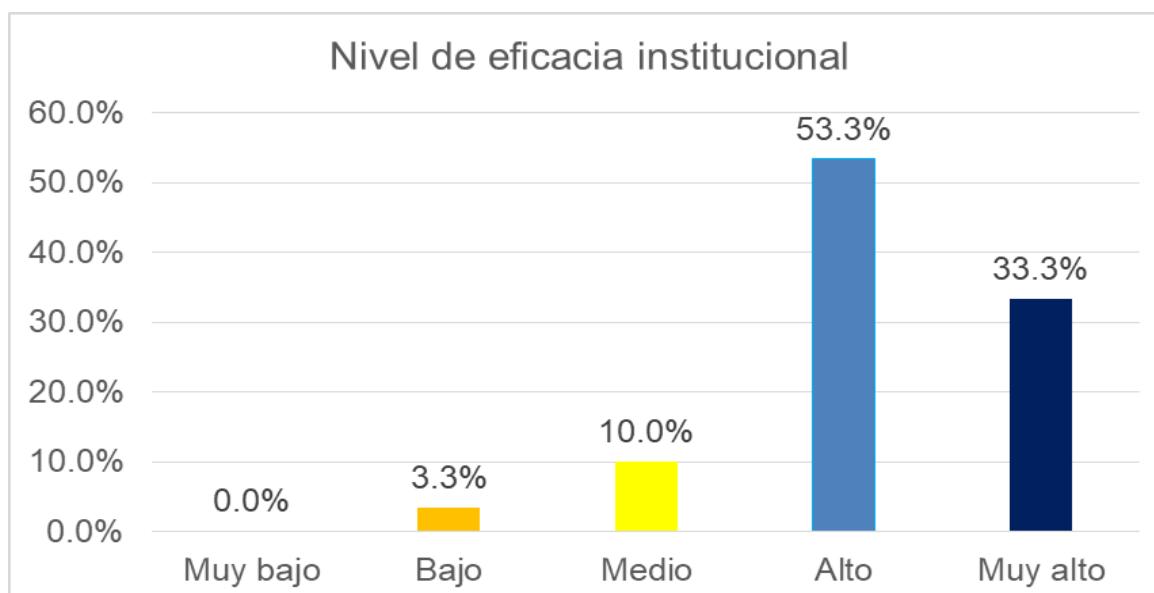
**Tabla 5. Nivel de eficacia institucional en las II.EE. Huamalíes.**

Nivel de eficacia pedagógica	fi	hi%
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	1	3.3%
Medio	3	10.0%
Alto	16	53.3%
Muy alto	10	33.3%
Total	30	100.0%

**Fuente** : Instrumento de estilos de liderazgo.

**Elaboración** : Los investigadores.

**Gráfico 5. Nivel de eficacia institucional en las II.EE. Huamalíes.**



**Fuente** : Tabla 5.

**Elaboración** : Los investigadores.

**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico 5 obtenidos de la encuesta a 30 docentes en las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalíes-2018, respecto a la eficacia institucional, observamos que ningún docente considera que tiene un nivel muy bajo, tan solo el 3,3% de docentes considera que tiene un nivel bajo, el 10% de docentes considera que la eficacia institucional tiene un nivel medio, un importante 53.3% estima que tiene un nivel alto y por último el 33.3% de docentes de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalíes-2018, considera que la eficacia institucional tiene un nivel muy alta.



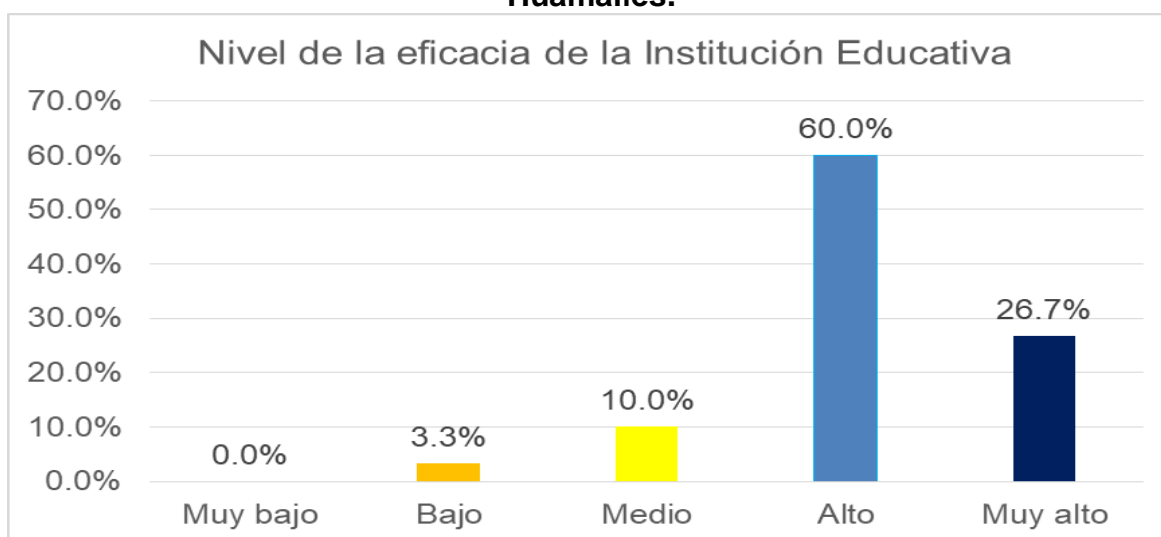
**Tabla 6. Nivel de eficacia de la institución educativa en las II.EE. Huamalíes-2018.**

Nivel de eficacia pedagógica	fi	hi%
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	1	3.3%
Medio	3	10.0%
Alto	18	60.0%
Muy alto	8	26.7%
Total	30	100.0%

**Fuente** : Instrumento de estilos de liderazgo.

**Elaboración** : Los investigadores.

**Gráfico 6. Nivel de eficacia de la institución educativa en las II.EE. Huamalíes.**



**Fuente** : Tabla 6.

**Elaboración** : Los investigadores.

**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico 6 obtenidos de la encuesta a 30 docentes en las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalíes-2018, respecto a la eficacia de la institución educativa, observamos que ningún docente estima que tiene un nivel muy bajo, tan solo el 3,3% de docentes considera que tiene un nivel bajo, el 10% de docentes considera que la eficacia de la institución educativa tiene un nivel medio, un importante 60% estima que tiene un nivel alto y por último el 26.7% de docentes de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalíes-2018, considera que la eficacia de la institución educativa tiene un nivel muy alto.

### 3.2. Comprobación o contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

**Hi:** El estilo de liderazgo influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantomayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018.

**Ho:** El estilo de liderazgo no influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantomayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018.

**Tabla 7. Prueba de hipótesis general.**

			Estilo de liderazgo	Eficacia de la Institución Educativa
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	-,290
		Sig. (bilateral)	.	,120
		N	30	30
	Eficacia de la Institución Educativa	Coeficiente de correlación	-,290	1,000
		Sig. (bilateral)	,120	.
		N	30	30

**Fuente** : Cuestionarios  
**Elaboración** : El investigador.

**Interpretación:** Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman se encontró que el valor de Sig. Bilateral o p-valor= 0.120, valor que es superior al máximo permitido  $\alpha=0.05$ , por lo tanto se acepta la hipótesis nula y podemos afirmar que: “El estilo de liderazgo no influye en la eficacia de El estilo de liderazgo influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantomayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018”.

## Hipótesis específica 1

**HE<sub>1</sub>.** El estilo transformacional influye en la eficacia de El estilo de liderazgo influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantomayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018.

**Ho<sub>1</sub>.** El estilo transformacional no influye en la eficacia de El estilo de liderazgo influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantomayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018.

**Tabla 8. Prueba de hipótesis específica 1.**

			Estilo Transformacional	Eficacia de la Institución Educativa
Rho de Spearman	Estilo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,160
		Sig. (bilateral)	.	,400
		N	30	30
	Eficacia de la Institución Educativa	Coefficiente de correlación	-,160	1,000
		Sig. (bilateral)	,400	.
		N	30	30

**Fuente** : Cuestionarios

**Elaboración** : El investigador.

**Interpretación:** Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman se encontró que el valor de Sig. Bilateral o p-valor= 0.400, valor que es superior al máximo permitido  $\alpha=0.05$ , por lo tanto se acepta la hipótesis nula y podemos afirmar que: “El estilo transformacional no influye en la eficacia de El estilo de liderazgo influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantomayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018”.

## Hipótesis específica 2

- HE<sub>2</sub>.** El estilo transaccional influye en la eficacia de El estilo de liderazgo influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantomayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018.
- Ho<sub>2</sub>.** El estilo de liderazgo no influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantomayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018.

**Tabla 9. Prueba de hipótesis específica 2**

		Estilo Transaccional	Eficacia de la Institución Educativa
Rho de Spearman	Estilo Transaccional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,038
		N	30
	Eficacia de la Institución Educativa	Coeficiente de correlación	,038
		Sig. (bilateral)	,840
		N	30

**Fuente** : Cuestionarios  
**Elaboración** : El investigador.

**Interpretación:** Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman se encontró que el valor de Sig. Bilateral o p-valor= 0.840, valor que es superior al máximo permitido  $\alpha=0.05$ , por lo tanto se acepta la hipótesis nula y podemos afirmar que: “El estilo transaccional no influye en la eficacia de El estilo de liderazgo influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantomayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018”.

#### IV. DISCUSION

Desde hace mucho tiempo que se viene preocupando por la educación, buscando de mejorar la eficacia de los colegios de distintas partes mediante el liderazgo del director para poder dar buenos resultados en la calidad educativa.

Eso es la preocupación grande de todas las instituciones educativas, que los directivos demuestren un buen liderazgo dentro su institución para poder mejorar la eficacia escolar, es importante para que tenga cierta transcendencia social.

De tal manera que se ha logrado realizar este estudio buscando la influencia entre ambas variables y de la cual se llegó al siguiente resultado: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman se encontró que el valor de Sig. Bilateral o p-valor= 0.120, valor que es superior al máximo permitido  $\alpha=0.05$ , por lo tanto se acepta la hipótesis nula y podemos afirmar que: “El estilo de liderazgo no influye en la eficacia de la Institución Educativa. Huánuco-2018”.

Estos resultados del investigador Ruiz, G. (2011) en su tesis: Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio “Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte. La muestra fueron 175 docentes, el instrumento fueron los cuestionarios, concluye: que se determinó la correlación entre las dos variables y donde se confirmó la influencia entre las dos variables.

Analizando nuestro resultados con este estudio que tiene las mismas variables observamos que en lo nuestro no influye ambas variables, de la cual podemos deducir que las instituciones actuales de estudio que queda en la zona de alto andina fuera de la ciudad y siendo lugares lejanas, frío inmenso y otros factores sociales y cultural, no permite que los directivos puedan demostrar un liderazgo desarrollado en bien de toda la institución, de una u otra manera el docente no puede desarrollarse profesionalmente,

entonces impide que exista una buena eficacia en las instituciones educativas, en todos los elementos importantes de la educación, involucra todo los aspectos.

Así mismo podemos contrastar teóricamente con Sallenave (2002) donde define que el líder es aquel que influye en el comportamiento de sus trabajadores, si no existe este liderazgo dentro de los directivos no podrá conseguir lo planificado de su institución y no podrá desarrollarlo de una manera eficaz. No podrá responder a la persona y a los fines de su institución. Por lo tanto debe de ser un directivo estratégico, conocedor de la estructura de su organización.

También tenemos a Ruiz (2011) donde define la eficacia institucional en la educación como logros de los objetivos de calidad propuestos, si el directivo no cumple los logros planificados de manera responsable no podrá complacer a los usuarios internos y externos sobre el servicio que ellos reciben; sino se utiliza de manera eficiente los medios, técnicas y procedimientos adecuadamente no podrá emplear bien los recursos y materiales educativos e institucional.

Podemos concluir de estos dos autores que en nuestro caso las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores de Huamalies, no cumplen con lo expuesto, de tal manera aún nos falta desarrollar un buen estilo de liderazgo para poder demostrar una buena eficacia institucional.

De la misma forma este estudio ayudara a otras investigaciones con datos concretos, fuentes teóricas, como también puede ser mejorada posteriormente.

## V. CONCLUSIONES

No se determinó la influencia entre el estilo de liderazgo en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018, porque el valor de Sig. Bilateral o p-valor= 0.120, valor que es superior al máximo permitido  $\alpha=0.05$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis general.

No se demostró la influencia entre el estilo transformacional en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018, que el valor de Sig. Bilateral o p-valor= 0.400, valor que es superior al máximo permitido  $\alpha=0.05$ , por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis específica 1.

Determinar cómo influye entre el estilo transaccional en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018, porque el valor de Sig. Bilateral o p-valor= 0.840, valor que es superior al máximo permitido  $\alpha=0.05$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis específica 2.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los directivos de considerar estos resultados dados por este estudio mediante las opiniones de los docentes para que puedan gerenciar la educación demostrando una buena calidad educativa.

Se recomienda a los directivos de desarrollar los dos estilos de liderazgo la transformacional con la finalidad de garantizar el compromiso, el entusiasmo y la eficiencia de su institución educativa en el servicio educacional, así mismo debe de buscar de formarse en las capacidades de este tipo de liderazgo.

Se recomienda analizar en conjunto los indicadores de la eficacia educativa para que puedan fortalecer las habilidades de los docentes, a través de un proyecto de mejora.

Se recomienda a los directivos de centrar su gestión mediante el liderazgo transformacional, en los siguientes aspectos: administrativo, pedagógico e institucional.



## VII. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Acuña, A. y Cajaleón, L. (2014). *Tipo de liderazgo de los directores y desempeño laboral dl personal docente de las Instituciones Educativas Públicas de la Unión, Dos de Mayo – 2012*. (Tesis para obtener el grado de Magister en Administración de la educación). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo: Herramientas modernas de gestión educativa*. Fondo editorial Universidad Alas Peruanas, Perú, 182 pp.
- Álvarez, M. (2001). *El liderazgo de la calidad total*. Editorial Praxis S. A., Barcelona, 160 pp.
- Arana, L. y Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del Distrito de San Isidro*. (Tesis de Maestro en Educación). Universidad Marcelino Champagnat. Lima. Perú.
- Berrios, E. (2012). *El liderazgo de los directivos docentes y su asociación con el desarrollo institucional: El caso de los Centros de Educación Media del Municipio de San Francisco de Yojoa*. (Tesis de Máster en Gestión de la Educación). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tegucigalpa. Honduras.
- Bolívar, A. (2009). *Una Dirección para el Aprendizaje*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 7(1), pp. 1-4.
- Borja, D. (2015). *Liderazgo directivo y la calidad del servicio educativo en el distrito de Mariano Dámaso Beraun-2015*. (Tesis para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Lima. Perú
- Campos, L. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla- Región Callao*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Perú.
- Costa, F. (2013). *La gestión y liderazgo del directivo, y la cultura de participación de los padres de familia del centro de audición y lenguaje “CEAL”, de la ciudad de Loja, Periodo 2011-2012*. (Tesis de grado de Magíster en Administración Educativa). Universidad Nacional de Loja. Ecuador.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración. Teoría, proceso y práctica*. Impreso por Quebecor Impreandes, Colombia, 403 pp.
- Creemers, M. (2000). *Eficacia y mejora en organizaciones que aprenden*. Artículo publicado en *Liderazgo y organizaciones que aprenden*, tomo II (III Congreso Internacional sobre dirección de centros educativos). ICE Universidad de Deusto, España, pp. 813 – 845
- Chiavenato, I. (2009). *Administración. Proceso administrativo*. México: Mc Graw Hill.
- Escobal, A. (2015). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 34034, Pasco-2015*. (Tesis para optar el grado de Magíster en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Fernández, J., Álvarez, M. y Herrero, E. (2002). *La dirección escolar ante los retos del siglo XXI*. Editorial Síntesis, España, 396 pp
- Gento, S. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total*. Editorial LA MURALLA S. A., Madrid, 271, pp.
- Leithwood, K. y Jantzi, D. (2000). *The effects of different sources of leadership on student engagement in school*. En: Riley K. y Louis, K. (Eds.), *Leadership for Change and School Reform*. London: Routledge Falmer.
- Leithwood, K., Sammons, P., Anderson, S. y Wahlstrom, K. (2004). *How Leadership Influences Student Learning*. The Wallace Foundation. Ontario: Center for Applied Research an Educational Improvement/Ontario Institute for School Leadership.
- Lorenzo, M. (2004). *La función del liderazgo de la dirección escolar: Una competencia transversal*. Ediciones Universidad de Salamanca, Enseñanza, 22, pp. 193 – 211.
- Lussier, N. y Achua, F. (2005). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Internacional Thomson Editores, México, 498 pp.
- Mendoza, I. (2005). *Estudio Diagnóstico del Perfil de Liderazgo Transformacional y Transaccional de Gerentes de Ventas de una Empresa Farmacéutica de Nivel Nacional*. (Tesis Doctoral en Ciencias Administrativas). Universidad Autónoma de Tlaxcala, México, 330 pp. Disponible en: <http://www.colpamex.org/Tesis/AMM.pdf>

- Murillo, F.; et al. (2007). *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*. Convenio Andrés Bello, Colombia, 376 pp. Disponible en: <http://www.convenioandresbello.org/cab6/downlo ads/eficaciaescolar2.pdf>
- Ramos, J. (2015). *Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel de educación Primaria del Distrito de Paucarpata Arequipa 2015*. (Tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación). Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca. Perú.
- Robbins, P. (1999). *Comportamiento organizacional*. Conceptos, controversias y aplicaciones. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S. A., México, 795 pp.
- Ruiz, G. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio “Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte*. (Tesis para el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Sallenave, J. (2002). *La gerencia integral. ¡No le tema a competencia, témale a la incompetencia!* Grupo Editorial Norma, Colombia, 280 pp.
- Thieme, C. (2005). *Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria*. El caso de Chile. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, España, 304 pp. Disponible en: [http://www.tdr.cesca.es/TESIS\\_UAB/AVAILABLE/TDX-0621106-000957//cptj1de1.pdf](http://www.tdr.cesca.es/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0621106-000957//cptj1de1.pdf)
- Waters, T., Marzano, R. J. y McNulty, B. (2003). *Balanced Leadership: What 30 years of research tells us about the effect of leadership on student achievement*. Working paper. Denver: McRel.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### INSTRUMENTOS

#### CUESTIONARIO ESTILO DE LIDERAZGO

**Estimados estudiantes:**

El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información y opiniones, por lo tanto, no hay respuestas correctas o incorrectas. Debes de leer cada una de las preguntas y seleccionar una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x). El cuestionario es anónimo.

DIMENSIONES	ITEMS	Nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	A menudo (4)	Frecuente (5)
<b>D<sub>1</sub>. Estilo Transformacional</b>	1. Me siento complacido de trabajar con él/ella					
	2. Demuestra autoridad y confianza					
	3. Promueve el placer por las actividades educativa					
	4. Demuestra coherencia entre lo que dice y hace					
	5. Da a conocer sus valores y principios más resaltante					
	6. Da a conocer sus valores y principios más resaltante					
	7. Comunica optimismo sobre el futuro de la institución educativa					
	8. Persuade la práctica de valores institucionales					
	9. Dialoga con todos ustedes sobre la meta y objetivos que se necesita lograr como comunidad educativa					
	10. Me orienta hacia nuevas formas de enfocar los problemas.					
	11. Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo					
	12. Es creativo en plantear varias soluciones a los problemas de la institución educativa					
	13. Me trata con respeto y como persona individual y no como grupo					
	14. Presta atención personalizada					
	15. Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos aspectos que me afectan.					
<b>D<sub>2</sub>. Estilo Transaccional</b>	16. Me da ayuda cuando observa mis errores					
	17. Sabe aclarar y especificar la responsabilidad de cada uno para obtener resultados.					
	18. Demuestra gratitud cuando cumplo los objetivos					
	19. Nos premia por lograr las metas establecidas					
	20. Me felicita delante de los estudiantes y padres de familia					
	21. Busca de hacer seguimiento a los errores detectados					
	22. Comunica constantemente los fracasos o equivocaciones con la sola finalidad de superarlos.					
	23. Sabe responder de una manera adecuada en los momentos de crisis.					
	24. Siempre está monitoreando de una manera activa las labores educativas.					
	25. Hace seguimiento a los errores o equivocaciones detectados.					
	26. No suele intervenir en el momento oportuno de los problemas, espera que los problemas se agravan					
	27. Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar					
	28. No monitorea los trabajos, solo cuando existe un problema					
	29. Deja que las cosas sigan igual mientras estas marchen bien.					
	30. Se acuerda de nosotros solo cuando cometemos un error					

**¡Muchas gracias!**

## CUESTIONARIO DE LA EFICACIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

**Estimados docentes:** El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información sobre la eficacia de la Institución. Debes leer cada una de las preguntas y seleccionar una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x) la respuesta verídica.

DIMENSIONES	ITEMS	Nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	A menudo (4)	Frecuente (5)
<b>D<sub>1</sub>. Pedagógica</b>	1. Se promueve el desarrollo de capacidades y actitudes del estudiante					
	2. Impulsa el desarrollo de las competencias de los estudiantes					
	3. Se observa un trabajo coordinado por parte de los docentes para lograr de mejorar los aprendizajes					
	4. Demuestran los estudiantes óptimos de aprendizaje					
	5. Se promueve espacios para la formación en servicio de los docentes.					
	6. Se fortalece constantemente las capacidades pedagógicas de los docentes					
	7. Las estrategias que se utiliza para la formación de los docentes son adecuadas					
	8. Trabajar en la institución te ayuda ser competente					
	9. Cumplen las capacidades y actitudes planteadas en la unidad didáctica					
	10. Cumplen las capacidades y actitudes planteadas en la programación curricular					
	11. Cumplen con los fines programados en el proyecto curricular institucional					
	12. Existe coherencia entre la programación curricular y los resultados en el aprendizaje					
<b>D<sub>2</sub> Institucional</b>	13. Se aprecia que se logran los objetivos del PEI					
	14. Se percibe que los logros de los objetivos están orientados en el cumplimiento de la visión institucional.					
	15. Se percibe que el cumplimiento de las metas y objetivos ayudan a fortalecer la misión institucional					
	16. El manejo de los recursos contribuye al logro de los propósitos institucionales.					
	17. Cada día se observa en los docentes un compromiso por la mejora de la práctica educativa.					
	18. Existe compromiso de los equipos docentes para sacar adelante la institución educativa.					
	19. En esta institución se promueve el compromiso de los docentes como una estrategia de desarrollo.					
	20. En la institución educativa se promueve el trabajo en equipo de los docentes.					
	21. Los objetivos logrados por los equipos de docentes están en relación con los objetivos de la institución.					
	22. En la institución educativa los equipos de trabajo de docentes, proponen y desarrollan proyectos de innovación.					
	23. En la institución educativa se valora el trabajo y resultados de los equipos de docentes.					
	24. En esta institución educativa se desarrollan actividades de proyección social.					
	25. La institución educativa es reconocida permanentemente, por los logros alcanzados, por instituciones de prestigio.					
	26. Los alumnos obtienen resultados exitosos en las diversas competencias académicas.					
	27. Se percibe confianza de los padres de familia sobre el servicio que ofrece la institución educativa.					

**¡Muchas gracias!**

## ANEXOS 2

### MATRIZ DE VALIDACION ESTILO DE LIDERAZGO

#### ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA EFICACIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. HUAMALIES-2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION											OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuente	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
V Estilo de Liderazgo	D <sub>1</sub> Transformacional	Atributo	Me siento complacido de trabajar con él/ella						✓		✓		✓		✓		
			Demuestra autoridad y confianza						✓		✓		✓		✓		
			Promueve el placer por las actividades educativa						✓		✓		✓		✓		
		Conducta	Demuestra coherencia entre lo que dice y hace						✓		✓		✓		✓		
			Da a conocer sus valores y principios más resaltante						✓		✓		✓		✓		
			Da a conocer sus valores y principios más resaltante						✓		✓		✓		✓		
		Institucional	Comunica optimismo sobre el futuro de la institución educativa						✓		✓		✓		✓		
			Persuade la práctica de valores institucionales						✓		✓		✓		✓		
			Dialoga con todos ustedes sobre la meta y objetivos que se necesita lograr como comunidad educativa						✓		✓		✓		✓		
		Innovación	Me orienta hacia nuevas formas de enfocar los problemas.						✓		✓		✓		✓		
			Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo						✓		✓		✓		✓		

<b>D<sub>2</sub>- Transaccional</b>	Trato personal	Es creativo en plantear varias soluciones a los problemas de la institución educativa							✓		✓		✓		✓			
		Me trata con respeto y como persona individual y no como grupo							✓		✓		✓		✓			
		Presta atención personalizada							✓		✓		✓		✓			
		Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos aspectos que me afectan.							✓		✓		✓		✓			
	Recompensa	Me da ayuda cuando observa mis errores							✓		✓		✓		✓			
		Sabe aclarar y especificar la responsabilidad de cada uno para obtener resultados.							✓		✓		✓		✓			
		Demuestra gratitud cuando cumpla los objetivos							✓		✓		✓		✓			
		Nos premia por lograr las metas establecidas							✓		✓		✓		✓			
		Me felicita delante de los estudiantes y padres de familia							✓		✓		✓		✓			
	Dirección activa	Busca de hacer seguimiento a los errores detectados							✓		✓		✓		✓			
		Comunica constantemente los fracasos o equivocaciones con la sola finalidad de superarlos.							✓		✓		✓		✓			
		Sabe responder de una manera adecuada en los momentos de crisis.							✓		✓		✓		✓			
		Siempre está monitoreando de una manera activa las labores educativas.							✓		✓		✓		✓			
		Hace seguimiento a los errores o equivocaciones detectados.							✓		✓		✓		✓			
	Dirección	No suele intervenir en el momento oportuno de los problemas, espera							✓		✓		✓		✓			



		pasiva	que los problemas se agravan							✓		✓		✓		✓	
			Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar							✓		✓		✓		✓	
			No monitorea los trabajos, solo cuando existe un problema							✓		✓		✓		✓	
			Deja que las cosas sigan igual mientras estas marchen bien.							✓		✓		✓		✓	
			Se acuerda de nosotros solo cuando cometemos un error							✓		✓		✓		✓	


**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
  
**Dra. Magaly A. Alcalá Quispe**  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Estilo de Liderazgo

**OBJETIVO:** Identificar los tipos de liderazgo directivo, mediante los docentes.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Alcalá Quispe Magaly

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
*M. Alcalá Q.*  
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACION DE LA EFICACIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA EFICACIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. HUAMALIES-2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION													
				Nunca	Rara veces	A veces	A menudo	frecuente	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2. Eficacia de la Institución Educativa	D <sub>1</sub> Pedagógica	Logro de los aprendizajes	Se promueve el desarrollo de capacidades y actitudes del estudiante						✓		✓		✓		✓		
			Impulsa el desarrollo de las competencias de los estudiantes.						✓		✓		✓		✓		
			Se observa un trabajo coordinado por parte de los docentes para lograr de mejorar los aprendizajes						✓		✓		✓		✓		
			Demuestran los estudiantes óptimos de aprendizaje						✓		✓		✓		✓		
		Logros de las capacidades docente	Se promueve espacios para la formación en servicio de los docentes.						✓		✓		✓		✓		
			Se fortalece constantemente las capacidades pedagógicas de los docentes						✓		✓		✓		✓		
			Las estrategias que se utiliza para la formación de los docentes son adecuadas						✓		✓		✓		✓		
			Trabajar en la institución te ayuda ser competente						✓		✓		✓		✓		
		Logro curricular	Cumplen las capacidades y actitudes planteadas en la unidad						✓		✓		✓		✓		

		didáctica																		
		Cumplen las capacidades y actitudes planteadas en la programación curricular					✓		✓		✓		✓							
		Cumplen con los fines programados en el proyecto curricular institucional					✓		✓		✓		✓							
		Existe coherencia entre la programación curricular y los resultados en el aprendizaje					✓		✓		✓		✓							
<b>D2. Institucional</b>	Logros del PEI	Se aprecia que se logran los objetivos del PEI					✓		✓		✓		✓							
		Se percibe que los logros de los objetivos están orientados en el cumplimiento de la visión institucional.					✓		✓		✓		✓							
		Se percibe que el cumplimiento de las metas y objetivos ayudan a fortalecer la misión institucional.					✓		✓		✓		✓							
		El manejo de los recursos contribuye al logro de los propósitos institucionales.					✓		✓		✓		✓							
	Compromiso de los docentes	Cada día se observa en los docentes un compromiso por la mejora de la práctica educativa.						✓		✓		✓		✓						
		Existe compromiso de los equipos docentes para sacar adelante la institución educativa.						✓		✓		✓		✓						
		En esta institución se promueve el compromiso de los docentes como una estrategia de desarrollo.						✓		✓		✓		✓						
	Logro en los grupos de docentes	En la institución educativa se promueve el trabajo en equipo de los docentes.					✓		✓		✓		✓							

			Los objetivos logrados por los equipos de docentes están en relación con los objetivos de la institución.						/		/		✓		/	
			En la institución educativa los equipos de trabajo de docentes, proponen y desarrollan proyectos de innovación.						/		/		/		✓	
			En la institución educativa se valora el trabajo y resultados de los equipos de docentes.						/		/		/		✓	
		Impacto social	En esta institución educativa se desarrollan actividades de proyección social.						/		/		/		/	
			La institución educativa es reconocida permanentemente, por los logros alcanzados, por instituciones de prestigio.						/		/		/		/	
			Los alumnos obtienen resultados exitosos en las diversas competencias académicas.						/		/		/		/	
			Se percibe confianza de los padres de familia sobre el servicio que ofrece la institución educativa.						/		/		/		/	

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
*M. Alcalá Q.*  
**Dra. Magaly A. Alcalá Quispe**  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN



MATRIZ DE VALIDACION ESTILO DE LIDERAZGO

ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA EFICACIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. HUAMALIES-2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION													
				Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuente	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V Estilo de Liderazgo	D <sub>1</sub> Transformacional	Atributo	Me siento complacido de trabajar con él/ella						/		/		/		/		
			Demuestra autoridad y confianza						/		/		/		/		
			Promueve el placer por las actividades educativa						/		/		/		/		
		Conducta	Demuestra coherencia entre lo que dice y hace						/		/		/		/		
			Da a conocer sus valores y principios más resaltante						/		/		/		/		
			Da a conocer sus valores y principios más resaltante						/		/		/		/		
		Institucional	Comunica optimismo sobre el futuro de la institución educativa						/		/		/		/		
			Persuade la práctica de valores institucionales						/		/		/		/		
			Dialoga con todos ustedes sobre la meta y objetivos que se necesita lograr como comunidad educativa						/		/		/		/		
		Innovación	Me orienta hacia nuevas formas de enfocar los problemas.						/		/		/		/		
Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo							/		/		/		/				

<b>D<sub>2</sub>- Transaccional</b>	Trato personal	Es creativo en plantear varias soluciones a los problemas de la institución educativa							✓		✓		✓		✓		
		Me trata con respeto y como persona individual y no como grupo							✓		✓		✓		✓		
		Presta atención personalizada							✓		✓		✓		✓		
		Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos aspectos que me afectan.							✓		✓		✓		✓		
	Recompensa	Me da ayuda cuando observa mis errores							✓		✓		✓		✓		
		Sabe aclarar y especificar la responsabilidad de cada uno para obtener resultados.							✓		✓		✓		✓		
		Demuestra gratitud cuando cumplo los objetivos							✓		✓		✓		✓		
		Nos premia por lograr las metas establecidas							✓		✓		✓		✓		
		Me felicita delante de los estudiantes y padres de familia							✓		✓		✓		✓		
	Dirección activa	Busca de hacer seguimiento a los errores detectados							✓		✓		✓		✓		
		Comunica constantemente los fracasos o equivocaciones con la sola finalidad de superarlos.							✓		✓		✓		✓		
		Sabe responder de una manera adecuada en los momentos de crisis.							✓		✓		✓		✓		
		Siempre está monitoreando de una manera activa las labores educativas.							✓		✓		✓		✓		
		Hace seguimiento a los errores o equivocaciones detectados.							✓		✓		✓		✓		
	Dirección	No suele intervenir en el momento oportuno de los problemas, espera							✓		✓		✓		✓		

		pasiva	que los problemas se agravan						✓		✓		✓		✓		
			Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar						✓		✓		✓		✓		
			No monitorea los trabajos, solo cuando existe un problema						✓		✓		✓		✓		
			Deja que las cosas sigan igual mientras estas marchen bien.						✓		✓		✓		✓		
			Se acuerda de nosotros solo cuando cometemos un error						✓		✓		✓		✓		



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** gestión de las redes educativas

**OBJETIVO:** Recoger información sobre las redes educativas.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** .....

Evaristo Dorcas Eugenio Marín

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** .....

Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

U.E. 311 EDUCACIÓN HUÁNUCO  
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA  
UGEL HUÁNUCO  
Dr. Eugenio Marín Evaristo Borja  
JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

MATRIZ DE VALIDACION DE LA EFICACIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA


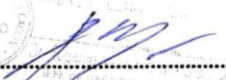
ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA EFICACIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. HUAMALIES-2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION													
				Nunca	Rara veces	A veces	A menudo	frecuente	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2. Eficacia de la Institución Educativa	D, Pedagógica	Logro de los aprendizajes	Se promueve el desarrollo de capacidades y actitudes del estudiante						✓		✓		✓		✓		
			Impulsa el desarrollo de las competencias de los estudiantes.						✓		✓		✓		✓		
			Se observa un trabajo coordinado por parte de los docentes para lograr de mejorar los aprendizajes						✓		✓		✓		✓		
			Demuestran los estudiantes óptimos de aprendizaje						✓		✓		✓		✓		
		Logros de las capacidades docente	Se promueve espacios para la formación en servicio de los docentes.						✓		✓		✓		✓		
			Se fortalece constantemente las capacidades pedagógicas de los docentes						✓		✓		✓		✓		
			Las estrategias que se utiliza para la formación de los docentes son adecuadas						✓		✓		✓		✓		
			Trabajar en la institución te ayuda ser competente						✓		✓		✓		✓		
		Logro curricular	Cumplen las capacidades y actitudes planteadas en la unidad						✓		✓		✓		✓		



<b>D<sub>2</sub>- Transaccional</b>	Trato personal	Es creativo en plantear varias soluciones a los problemas de la institución educativa							✓		✓		✓		✓		
		Me trata con respeto y como persona individual y no como grupo							✓		✓		✓		✓		
		Presta atención personalizada							✓		✓		✓		✓		
		Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos aspectos que me afectan.							✓		✓		✓		✓		
	Recompensa	Me da ayuda cuando observa mis errores							✓		✓		✓		✓		
		Sabe aclarar y especificar la responsabilidad de cada uno para obtener resultados.							✓		✓		✓		✓		
		Demuestra gratitud cuando cumpla los objetivos							✓		✓		✓		✓		
		Nos premia por lograr las metas establecidas							✓		✓		✓		✓		
		Me felicita delante de los estudiantes y padres de familia							✓		✓		✓		✓		
	Dirección activa	Busca de hacer seguimiento a los errores detectados							✓		✓		✓		✓		
		Comunica constantemente los fracasos o equivocaciones con la sola finalidad de superarlos.							✓		✓		✓		✓		
		Sabe responder de una manera adecuada en los momentos de crisis.							✓		✓		✓		✓		
		Siempre está monitoreando de una manera activa las labores educativas.							✓		✓		✓		✓		
		Hace seguimiento a los errores o equivocaciones detectados.							✓		✓		✓		✓		
	Dirección	No suele intervenir en el momento oportuno de los problemas, espera							✓		✓		✓		✓		

			Los objetivos logrados por los equipos de docentes están en relación con los objetivos de la institución.							✓		✓		✓		✓		
			En la institución educativa los equipos de trabajo de docentes, proponen y desarrollan proyectos de innovación.							✓		✓		✓		✓		
			En la institución educativa se valora el trabajo y resultados de los equipos de docentes.							✓		✓		✓		✓		
		Impacto social	En esta institución educativa se desarrollan actividades de proyección social.							✓		✓		✓		✓		
			La institución educativa es reconocida permanentemente, por los logros alcanzados, por instituciones de prestigio.							✓		✓		✓		✓		
			Los alumnos obtienen resultados exitosos en las diversas competencias académicas.							✓		✓		✓		✓		
			Se percibe confianza de los padres de familia sobre el servicio que ofrece la institución educativa.							✓		✓		✓		✓		


 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUAYAQUIL  
 VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
 VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
  
 VICERRECTOR ACADÉMICO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Eficacia de la Instituciones Educativa

**OBJETIVO:** Demostrar los resultados de la encuesta de parte de los docentes sobre la eficacia de la Institución Educativa.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Evaristo Borge, Eugenio Marlon*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Doctor en Administración de la Educación*

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	<del>17-15</del>	14-12	11-08	08-00

U.E. 311 EDUCACIÓN HUANUCO  
AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA  
*Eugenio Marlon Evaristo Borge*  
JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

### ANEXO 3

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA EFICACIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. HUAMALIES-2018

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	METODOS
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cómo influye el estilo de liderazgo en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>El estilo de liderazgo influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar cómo influye el estilo de liderazgo en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018</p>	<p><b>V.1</b></p> <p><b>Estilo de liderazgo</b></p>	<p>1. Estilo de liderazgo</p> <p>1.1. Definición</p> <p>1.2. Elementos</p> <p>1.3. Visión, misión y valores</p> <p>1.4. Importancia del liderazgo</p> <p>1.5. Teorías y estilos</p> <p>1.6. Director líder</p> <p>1.7. Competencias del liderazgo</p> <p>1.8. Dimensiones</p>	<p>D<sub>1</sub>. Estilo Transformacional</p> <p>D<sub>2</sub>. Estilo Transaccional</p>	<p><b>Diseño:</b></p> <p>Correlacional Causal</p> <p>-no experimental</p> <p><b>Población censal:</b></p> <p>30 Docentes</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <p>Encuestas</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionarios</p> <p><b>Métodos de Análisis de investigación:</b></p> <p>Estadística descriptiva e inferencial; y el paquete estadístico SPSS.</p>
<p><b>Específicos:</b></p> <p>¿Cómo influye el estilo transformacional en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018?</p> <p>¿Cómo influye el estilo transaccional en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018?</p>	<p><b>Específicos:</b></p> <p>El estilo transformacional influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018</p> <p>El estilo transaccional influye en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018</p>	<p><b>Específicos:</b></p> <p>Demostrar cómo influye el estilo transformacional en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018.</p> <p>Determinar cómo influye el estilo transaccional en la eficacia de las Instituciones Educativas Integradas N° 32421 “Pampa Florida” de Tantamayo y N° 32466 “Matacancha” de Miraflores, Huamalies-2018</p>		<p><b>V.2</b></p> <p><b>Eficacia de la Institución Educativa</b></p>	<p>2. Eficacia</p> <p>2.1. Concepto</p> <p>2.2. Calidad del producto</p> <p>2.3. Factores para obtener la eficacia</p> <p>2.4. Eficacia</p> <p>2.5. Características</p> <p>2.6. Modelos de eficacia</p> <p>2.7. Diversos factores</p> <p>2.8. Dimensiones</p>	

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACION**

**ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA EFICACIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. HUAMALIES-2018**

**L**

**INEA DE INVESTIGACIÓN:**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>V1: ESTILO DE LIDERAZGO</b>	Son las actitudes o forma de actuar del director, el como dirige, guía y conduce su función frente a la comunidad educativa, a través de la fuerza de sus ideas, talento, voluntad y destreza administrativa hacia la finalidad institucional.	Información de la encuesta sobre el los estilos de liderazgo transaccional y transformacional del directivo recogido por los docentes.	<b>D1. Transformacional</b>	<b>Atributo Conducta Institucional Innovación Trato personal</b>
			<b>D2. Transaccional</b>	<b>Recompensa Dirección activa Dirección pasiva</b>
<b>V2: EFICACIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	Son los niveles de logro de los propósitos pedagógicos, institucional del colegio, todo esto se da a partir de las coordinaciones y actividades que ejecuta el director con la ayuda de los docentes.	Son las informaciones que se recoge según la percepción de los docentes para ver los logros de los objetivos de lo institucional y pedagógico.	<b>D1. Pedagógica</b>	<b>Logro de los aprendizajes Logros de las capacidades docente Logro curricular</b>
			<b>D2. Institucional</b>	<b>Logros del PEI Compromiso de los docentes Logro en los grupos de docentes Impacto social</b>

## ANEXO 4

### CONSTANCIA



PERU

DIRECCION REGIONAL DE  
EDUCACION DE HUANUCO

UNIDAD EJECUTORA  
305 EDUCACION  
UGEL HUAMALIES

INSTITUCION EDUCATIVA  
INTEGRADA  
N°32421  
PAMPA FLORIDA - TANTAMAYO



*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADA N° 32421 DE PAMPA FLORIDA – TANTAMAYO, CON CÓDIGO MODULAR PRIMARIA N° 0295857 Y SECUNDARIA N° 1695592 DE LA UGEL 305 – HUAMALIES - HUANUCO; QUIEN SUSCRIBE;**

### **HACE CONSTAR:**

Que, don Freddy Clímaco Medrano Evangelista, identificado con DNI N° 22894762 y Wilder Edinson Medrano Evangelista, identificado con DNI N° 22885898, aplicaron su instrumento de investigación para su tesis titulado **"EL ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA EFICACIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. HUÁNUCO 2018"**, el día 21 de mayo de 2018, para optar el grado académico de **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, en la **"UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO"** – Sede Huánuco.

Se expide la presente Constancia a los interesados para los fines que crea conveniente.

Pampa Florida, 21 de mayo de 2018







PERU

DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE HUANUCO

UNIDAD EJECUTORA  
305 EDUCACION  
UGEL HUAMALIES

INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADA  
N° 32466  
MATACANCHA - MIRAFLORES

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADA N° 32466 DE MATACANCHA – MIRAFLORES, CON CÓDIGO MODULAR PRIMARIA N° 0295898 Y SECUNDARIA N° 1577790 DE LA UGEL 305 – HUAMALIES - HUANUCO; QUIEN SUSCRIBE;**

**HACE CONSTAR:**

Que, don Wilder Edinson Medrano Evangelista, identificado con DNI N° 22885898 y Freddy Clímaco Medrano Evangelista, identificado con DNI N° 22894762, aplicaron su instrumento de investigación para su tesis titulado "EL ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA EFICACIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. HUÁNUCO 2018", el día 21 de mayo de 2018, para optar el grado académico de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, en la "UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO" – Sede Huánuco.

Se expide la presente Constancia a los interesados para los fines que crea conveniente.

Matacancha, 21 de mayo de 2018



MINEDU-DRE. HCO  
I.E.I. N° 32466 MATACANCHA

Freddy Medrano Evangelista  
DIRECTOR

**ANEXO 5**  
**EVIDENCIA**

