



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo directivo y la gestión institucional en los  
docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138  
San Francisco río Itaya de Iquitos 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Br: MERA ALVÁN, Zaida Elizabeth

**ASESORA:**

Mgr: VÁSQUEZ AMARAL, Sara Fany

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**Perú - 2017**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis de investigación a Dios, por darme la vida, salud y sabiduría para continuar con mis estudios profesionales.

A mi amado esposo Carlos Mori, por el apoyo en este nuevo reto de mi vida profesional; a mis hijos Mateo y Joshua por el amor y la fortaleza que me brindaron, para poder terminar con la maestría.

A mis padres; Herman y Miguelina por la comprensión y el apoyo recibido permanente de ellos y a todas las personas que me alentaron a seguir adelante con mis estudios de maestría.

**ZAIDA ELIZABETH**

## AGRADECIMIENTO

La autora de la presente tesis expresa su sincero agradecimiento, a las instituciones y personas:

- A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de realizar mis estudios de Maestría.
- A los señores miembros del jurado evaluador por la buena voluntad prestada al revisar mi tesis.
- A los catedráticos de la Maestría en Administración de la Educación, por sus enseñanzas impartidas y sus consejos que tuvieron en bien, en todos estos años de estudio.
- A los directivos, administrativos y docentes de la I.E.P.S. N°60138 San Francisco del distrito de Belén, que formaron parte de la muestra y haber participado en mis tesis.
- A mi asesora Sara Fany, Vasquez Amaral por sus enseñanzas y sugerencias a lo largo de la elaboración del presente estudio.

Muchas gracias.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, ZAIDA ELIZABETH MERA ALVÁN, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI. 05344291 con la tesis titulada “Liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco río Itaya de Iquitos 2017”.

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, Julio del 2017

Br. ZAIDA ELIZABETH MERA ALVÁN

DNI: 05344291



## PRESENTACION

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “**Liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco río Itaya de Iquitos 2017**”, con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo directivo y gestión institucional en docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya Iquitos año 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

## ÍNDICE

Páginas Preliminares	Páginas
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	xii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	15
1.2.1 A nivel Internacional.....	15
1.2.2 A Nivel Nacional.....	16
1.2.3 A Nivel Local.....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.3.1 Liderazgo Directivo.....	18
1.3.1.1 Definición de Líder.....	18
1.3.1.2 Definición de Liderazgo.....	18
1.3.1.3 Definición de Dirección.....	19
1.3.1.4 Definición de Liderazgo Directivo.....	19
1.3.1.5 Teorías del Liderazgo.....	19
1.3.1.6 Características del Liderazgo.....	21
1.3.1.7 Estilos del Liderazgo.....	23
1.3.1.8 Principios del Liderazgo.....	24
1.3.1.9 Perfil del Líder Directivo.....	24
1.3.1.10 Dimensiones del Líder Directivo.....	25

1.3.2 Gestión Institucional.....	26
1.3.2.1 Definición de Gestión.....	26
1.3.2.2 Definición de Gestión Institucional.....	26
1.3.2.3 Definición de Gestión Educativa.....	26
1.3.2.4 Elementos de la Gestión.....	27
1.4 Definición Conceptual.....	28
1.4.1 Gestión institucional.....	28
1.4.2 Dimensiones de la Gestión Institucional.....	29
1.4.3 Liderazgo.....	29
1.4.4 Liderazgo Directivo.....	30
1.4.5 Dimensiones del Liderazgo Directivo.....	30
1.5 Formulación del problema.....	31
1.6 Justificación de Estudio.....	31
1.7 Hipótesis.....	32
1.8 Objetivos.....	32
1.8.1 Objetivo General.....	32
1.8.2 Objetivo Específico.....	32
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>33</b>
2.1 Diseño de investigación.....	33
2.2 Operacionalización de Variables.....	33
2.2.1 Identificación de Variables.....	34
2.2.2 Operacionalización de Variables.....	35
2.3 Población y muestra.....	36
2.3.1 Población.....	36
2.3.2 Muestra.....	36
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	37
2.4.1 Técnicas.....	37
2.4.2 Instrumentos.....	37
2.4.3 Confiabilidad.....	38
2.5 Métodos de análisis de datos.....	40
2.6 Aspectos éticos.....	41

<b>III. RESULTADOS</b> .....	42
3.1 Resultados.....	42
3.2 Análisis Inferencial.....	55
3.3 Contrastación de Hipótesis.....	62
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	64
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	67
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	69
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	70
<b>ANEXOS</b> .....	72
1° Instrumento de investigación de Variable Independiente.....	73
2° Instrumento de investigación de Variable Dependiente.....	75
3° Datos de Confiabilidad de Instrumento Variable Independiente.....	78
4° Datos de Confiabilidad de Instrumento Variable Dependiente.....	79
5° Datos de Resultados correlación de Pearson.....	
6° Constancia de Investigación Institución Educativa.....	80
7° Matriz de Consistencia.....	81
8° Matriz de Validación de Instrumentos.....	82



## ÍNDICE DE TABLAS

N°	Descripción	Pág.
1.	Liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	42
2.	Dimensiones del Liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	44
3.	Gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	45
4.	Tabla 4: Dimensiones de la Gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	46
5.	Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	47
6.	Tabla 6: Gestiones efectivas del Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	50
7.	Administración responsable del Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	50
8.	Liderazgo orientado a su persona del Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	51
9.	Liderazgo orientado a las personas del Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	52
10.	Tabla 10: Procesos viables administrativos del Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	55
11.	Tabla 11: Habilidades técnicas administrativas del Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	56
12.	Tabla 12: Prueba de Hipótesis del liderazgo directivo y la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017.	57

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	Descripción	Pág.
1	Liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	42
2	Dimensiones del Liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	46
3	Gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	48
4	Tabla 9: Dimensiones de la Gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	53
5	Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.	55
6	Región crítica de la prueba de hipótesis del liderazgo directivo y la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017.	63

## RESUMEN

El presente estudio estuvo orientado a comprobar la validez de la siguiente hipótesis de investigación: Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017.

Para esta investigación se hizo uso de una metodología cuantitativa, de tipo no experimental y un diseño descriptivo correlacional, la población de estudio fue conformada por 21 personas entre docentes del nivel primaria, secundaria y administrativas de la Institución Educativa, de los cuales 12 fueron mujeres y 09 varones. La selección de la muestra se realizó mediante un muestreo no probalístico por conveniencia. Para la obtención de datos durante el desarrollo de esta investigación, se aplicó el cuestionario con 15 items de preguntas cerradas como instrumento para medir el liderazgo directivo y un cuestionario con 20 items de preguntas cerradas para medir la gestión institucional. La técnica aplicada en esta investigación fue la encuesta como técnica para ambas variables, ambos instrumentos fueron sometidos a pruebas de confiabilidad y validación cuyos resultados fueron favorables.

Las conclusiones obtenidas de las variables de estudio: Liderazgo directivo y gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos – 2017, permite describir que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión institucional. Dicha relación se observa en la Tabla 5 donde el coeficiente de correlación de Pearson se encuentra entre  $R = 0.820$  y  $R = 0.920$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ). Por lo que se aprueba la hipótesis de investigación alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**PALABRAS CLAVES:** Liderazgo, Directivo, Gestión, Institucional, Relación.

## ABSTRACT

The present study was aimed at verifying the validity of the following research hypothesis: There is a relationship between the managerial leadership and the institutional management in the teachers and administrators of the I. E. P. S. N°. 60138 San Francisco Rio Itaya of Iquitos year 2017.

For this research was used a quantitative methodology, non-experimental type and descriptive correlational design, the study population was made up of 21 people among primary, secondary and administrative teachers of the Educational Institution, of which 12 were women and 9 males. The selection of the sample was made by non-probabilistic sampling for convenience. To obtain data during the development of this research, the questionnaire was applied with 15 items of closed questions as an instrument to measure managerial leadership and a questionnaire with 20 items of closed questions to measure institutional management. The technique applied in this research was the survey as a technique for both variables, both instruments were submitted to reliability and validation tests whose results were favorable.

The data obtained from the study variables: Management leadership and institutional management of the I.E.P.S. N ° 60138 San Francisco Rio Itaya of Iquitos - 2017, allows to describe that there is a significant relationship between managerial leadership and institutional management. This relationship is observed in Table 5 where the pearson correlation coefficient is between  $R = 0.820$  and  $R = 0.920$  (high relation) with significance levels lower than 5% ( $p < 0.05$ ).

**KEYWORDS:** Leadership, Management, Management, Institutional, Relationship.

## **I.INTRODUCCION**

### **1.1 Realidad problemática**

La realidad problemática manifiesto en el campo educativo relacionada con el ejercicio del liderazgo directivo y la gestión institucional son aspectos que tienen una repercusión de índole nacional, regional, y local que amerita la necesidad de la realización de un buen trabajo de investigación. El liderazgo es un fenómeno manifiesto en la sociedad, puesto que tiene fines que deben ser ejercidos básicamente por directivos y docentes en el desempeño educativo. Los directivos como líderes proponen los objetivos y metas de la enseñanza, la misma que debe ser programada y coordinada por los docentes. Por ello se cree que el liderazgo debe ser relevante en el trabajo pedagógico, y destacado en la función del liderazgo directivo, pero lamentablemente los problemas de mayor intensidad que enfrentan los directivos educativos están asociados a la función y ejercicio de su liderazgo, puesto que existe una mayor preocupación de forma externa de los procesos pedagógicos del alumnado a quienes se les atribuye mayor atención en las fases de gestión, como las actividades que se encuentran fuera de la I. E. y otros, lo cual manifiesta que aún se sigue mirando a la escuela desde afuera, acto revelador de las debilidades directivas. Este deficiente ejercicio del liderazgo directivo tiene implicancias en los procesos de gestión institucional lo cual se constituye en un problema central.

Los problemas educativos de administración institucional requieren de una atención adecuada, debido a que se deben tener en cuenta diversas gestiones pedagógicas. En toda gestión educativa, la buena planeación, organización, delegación de funciones y evaluación de los mismos, como rol de un destacado liderazgo directivo posibilita la dirección de todo el proceso y gestión institucional, ello implica la acción de producir cambios e innovaciones en el quehacer cotidiano cuando sea necesario. Esta problemática educativa manifiesta; tanto en las escuelas del ámbito internacional, latinoamericano, nacional, regional y local, tiene serias repercusiones en el desarrollo y proceso de la calidad educativa, puesto que las deficientes gestiones de los directores de las instituciones educativas limitan y estorban el avance de los procesos pedagógicos de una institución educativa.

Por tanto, con referencia a lo planteado se considera que esta situación problemática, no está ajena en la institución educativa San Francisco Río Itaya, específicamente en la I. E. P. S. N°60138; debido a la falta, de una adecuada gestión y administración de la dirección de la institución, lo cual ocasiona retraso y limitaciones al avance y desarrollo del trabajo escolar.

Toda esta realidad problemática impulsó y motivó el desarrollo de la investigación denominada: Liderazgo directivo y gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos 2017, lo cual pretende mediante sus resultados orientar y encausar de manera eficaz el trabajo y ejercicio del liderazgo directivo en función a sus diversas gestiones en la institución educativa y asimismo contribuir con aportes importantes en tan necesitada área.

En base a lo expuesto líneas arriba, se requiere comprender que esta problemática es un desafío y una gran falencia en el sector educativo, asimismo, aunque existan diversos estudios sobre el tema, no se ha logrado algún impacto que repercuta sobre determinada necesidad y problemática, razón por la cual se dio inicio a la realización de este trabajo de investigación.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 A nivel internacional**

**HORN, A. y MARFÁN, J. (2010)**, en su artículo científico “Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile”; desarrolló un estudio que se basó en el uso de múltiples métodos de estudios analíticos tomando como muestra de estudio las diversas investigaciones de otros autores sobre esta temática de investigación y expone la evidencia que se ha ido desarrollando durante los últimos 10 años de investigación. Los resultados de esta investigación son favorables, ya que arrojan como conclusiones que el liderazgo educativo y sus gestiones son relevantes en relación con el desempeño escolar, dichos resultados manifiestan evidentemente el valor de la gestión del liderazgo en los resultados de calidad de todo proceso educativo.

**MONROY, J. (2013)**, en su tesis de maestría “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente - Caso de Estudio: Escuela Estatal “RAFAEL SATURNO GUERRA”. Valencia – Estado Carabobo”. La población de estudio consta de 24 educadores de la I. E. Como instrumento se utilizó un cuestionario, compuesta por 24 ítems con respuestas cerradas. Los resultados de esta investigación exponen que la efectividad del desempeño docente se da en base a la situación de control por la concepción de dirección administrativa, además este estudio expone que el liderazgo puede conducir o motivar a la gente en base a conceptos básicos sobre las potencialidades y atributos de sus subalternos.

**AYOUB, J. (2010)**, en su tesis doctoral “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana”, expone un estudio cuantitativo, y contó como población a todos los empleados con funciones directivas (mandos medios y superiores) que trabajan en la administración pública federal centralizada del gobierno de México. La muestra de estudio ha sido diseñada para incluir a 8,961 funcionarios públicos, lo que representa el 41% del total de la población. El instrumento aplicado para recabar información fue una encuesta completa de 64 ítems, el mismo que fue validado mediante análisis factorial confirmatoria y de fiabilidad. Los resultados de esta investigación afirman de modo significativo que las conductas transformacionales, más que las transaccionales, aumentan el desenvolvimiento eficaz de los trabajadores y el uso de conductas pasivo-evasivos lo restan.

### **1.2.2 A nivel nacional**

**ZÁRATE, D. (2011)**, en su tesis de maestría “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima” presenta una investigación que contó con 729 personas entre alumnos y profesores como población de estudio, tomada de 23 Instituciones Educativas mediante muestra probabilística. Los instrumentos utilizados para la recabar la información fue un cuestionario tanto para los alumnos y docentes, y la técnica aplicada fue la encuesta. Los resultados alcanzados en este estudio arrojan un nivel alto que dan

como conclusión que existe una alta relación entre el liderazgo directivo y la Gestión pedagógica Institucional y Administrativo; ya que el 95% de los docentes concuerdan con esta relación.

**RUIZ, G. (2011)**, en su investigación “Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte” tuvo como población a 175 docentes del nivel inicial. La técnica que se utilizó para recabar información fue la encuesta y como instrumento el cuestionario; como resultado de la investigación se determinó que existe correlación entre las variables de investigación cuyas conclusiones se basaron en los resultados estadísticos que fueron: 0,57 y 0,56 al respecto.

**REYES, D. (2012)**, en su tesis de maestría “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao”; tuvo como instrumentos utilizados en esta investigación la encuesta y la ficha de evaluación. La población con que se contó para el desarrollo de este estudio fue de 40 docentes. Las conclusiones alcanzadas en esta investigación describen datos de que las variables liderazgo directivo y desempeño docente no se relacionan.

**SORADOS, M. (2010)**, en su tesis de maestría, “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa” tuvo una población que fue conformada por un grupo de 20 personas. Los instrumentos fueron la ficha de observación y la encuesta por cuestionario. Y la entrevista no estructurada. El resultado del estudio determina que existe influencia entre las variables de investigación.

### **1.2.3 A nivel regional – local**

**MONTERO, M. y RODRÍGUEZ, D. (2013)**, en su tesis de maestría “Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013”, tuvo una población de 56 personas entre los cuales fueron directivos, profesores y del área de administración de la Institución Educativa las cuales, 31 entrevistados fueron para evaluar la gestión organizacional y 25 entrevistados fueron para evaluar la otra variable. El método aplicado para recabar información fueron la entrevista y una hoja de preguntas para las dos variables. La



conclusión de la investigación indica que el 100% de los directivos, profesores, personal de administración del Centro Educativo están de acuerdo con la relación que se presenta entre las variables de estudio.

**ROJAS, D. (1995)**, en su trabajo de investigación “La gestión educativa y su influencia en la planificación estratégica en Iquitos, Perú” tuvo una población de 426 agentes educativos entre ellos directivos jerárquicos y docentes, la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Los datos se analizaron mediante procedimientos cuantitativos. Como conclusión se determina que; existe una significativa influencia entre las variables de investigación.

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

#### **1.3.1 Liderazgo directivo**

##### **1.3.1.1 Definición de líder**

Según Orr, (1998), el líder, es un individuo hábil para ejercer influencia en otros para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas organizacionales. El líder es aquel que se constituye como un ejemplo, que posee y transfiere tal visión a los demás para alcanzar los propósitos fijados.

Según Giraldo y Naranjo (2014) citando a Gómez (2008) define que el líder es la persona capaz de influenciar en otros, para dirigirlos y guiarlos eficazmente hacia el alcance de propósitos y metas de la organización.

##### **1.3.1.2 Definición de liderazgo**

Según Giraldo y Naranjo (2014), citando a Daft (2006), el liderazgo es la relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, a través del cual las dos partes pretenden llegar a cambios y conclusiones reales que reflejen los fines que comparten. Asimismo, Giraldo y Naranjo (2014), cita a García (2011), para definir el liderazgo como la habilidad de influir sobre otros de forma personal por su carácter y personalidad de líder.

Orr (1998), define el liderazgo como la responsabilidad que tiene un individuo para asegurar la participación de los integrantes de un equipo u organización hacia el logro de una meta. Asimismo, el mismo autor expone que el ejercicio hábil del líder es la influencia en los demás.

#### **1.3.1.3 Definición de dirección**

Dirección es la acción y efecto de dirigir y llevar algo hacia un espacio o lugar, orientar operaciones a un objetivo, gobernar, encargar normas, asesorar u orientar. Asimismo, dirección se refiere a toda acción de dirigir los programas de una entidad, una institución o un individuo hacia un objetivo establecido. El director establece las metas, toma decisiones y guía a sus subordinados.

#### **1.3.1.4 Definición de liderazgo directivo**

Es la capacidad y habilidad que posee un líder dentro de la conducción y dirección de una institución educativa. Un directivo es aquel líder formal que ejerce funciones directivas y supervisadas entre otros desde una jerarquía y función en una organización educativa.

Anderson, (2010), define el liderazgo directivo, como aquel que ejerce influencia indirecta en el aprendizaje de los estudiantes mediante su incidencia en los estímulos, destrezas y situaciones laborales del docente que tengan efecto en el rendimiento estudiantil.

#### **1.3.1.5 Teorías del liderazgo**

La investigación sobre el liderazgo se desarrolló al definir estructuras sobre cómo se podría dirigir mejor a la sociedad, y en el estudio de grandes líderes de la historia universal, identificando cuales son las características que los diferencian de otros, se arribó a la conclusión de que los líderes nacían, no se hacían, y otras definiciones más. A raíz de eso en el siglo 20 d. C. se presenta la hipótesis abordado por nuevos especialistas en la temática, en la que todos los estilos de liderazgo presentado hoy en día pueden ser aprendidos. Y este liderazgo se trata de estrategias de dirigir, influenciar en otros individuos para conducirlos al alcance de fines y propósitos compartidos (Daft, 2006).

Algunas de estas teorías del liderazgo son:

**1º Liderazgo Aprendido: Kouzes & Posner:** Jim Kouzes y Barry Posner realizaron investigaciones entre líderes de organizaciones públicas y privadas de todo el mundo. Sus estudios, manifiestan que el liderazgo es hoy más que nunca, un asunto de todos. Los autores dicen que la gente “permite que se den situaciones relevantes cuando libertan al líder de su interior”. El reto del líder, fundamentado en muchos estudios es un aspecto crítico hoy de muchas instituciones humanas.

**2º Liderazgo y Cultura: Edgar Schein:** Sugieren que las organizaciones se basan en una de éstas tres opciones:

-El “**Modelo racional – económico**” se fundamenta en la hipótesis de que los individuos son motivados por intereses financieros, recursos administrado por las organizaciones para alcanzar una ejecución institucional por parte de sus distintos socios.

-El “**Modelo Social**” enseña que los modelos de producción ya no se generan en la cúspide de la organización, ni de un líder, ni gerente o supervisor; sino que, las normas de productividad se establecen por los equipos laborales.

-El “**Modelo de auto-realización**”: En este proceso los individuos deben esforzarse en buscar su autorrealización a fin de lograr su potencial más elevado.

**3º Liderazgo y Comunicación – El Efecto Pigmaleón: Robert Merton:** Este estilo demuestra que la fe que otros manifiesten sobre uno nos habilita de la capacidad para llevarnos a alcanzar las metas más complicadas.

**4º Liderazgo Situacional: Kenneth Blanchard:** Este tipo de líder siendo el más eficiente se fundamenta en el establecimiento de un balance entre dos formas de conducta ejercida por un líder, las mismas que están adaptadas al progreso del grupo de trabajo.

Estilos de conductas del liderazgo.

- Conducta gerencial.
- Conceptúa los roles y trabajos de los subalternos.

- Indica los tiempos y formas de ejecución.
- Control de acabados.
- Conducta de ayuda.
- Enfocado en el progreso del equipo.
- promueve la colaboración en la toma de resoluciones.
- Da unión, ayuda y estimula al equipo.

### 1.3.1.6 Características del liderazgo

Orr (1 998), describe al liderazgo con las siguientes características:

□ **Ejemplar:** El buen líder indica la ruta a seguir a sus discípulos, en la manera en que anhela que se conduzcan. Participar, afirmarse, y ser un prototipo, son cualidades de un guía ejemplo. El carácter de un líder es mejor observado por su estilo de vida que por sus acciones.

□ **Sensible y Perspicaz:** El líder debe tener perspicacia en cuanto a las capacidades de los individuos y tener un panorama con relación a lo que alcancen llegar a ser, necesita ser accesible y susceptible con los individuos de su entorno – ser susceptible a sus costumbres, carencias, sentimientos, anhelos, capacidades y flaquezas.

□ **Honesto, Creíble y Confiable:** El líder debe ser completamente probo con las personas de su entorno. Ser íntegro y veraz en cada espacio de su vida, todo líder debe esforzarse y ser confiable y auténtico. Los que le siguen deben tener disposición de creer y confiar fielmente en su líder.

□ **Creativo:** Un líder es creativo y original, tiene habilidad para resolver dificultades, tiene percepción de lo que se hace y las formas como animar a los individuos. Inquiere y genera recursos alternativos e indispensables para lograr los propósitos y metas. (Orr, 1 998, p. 73).

□ **Sirviendo con Humildad:** Ser un líder significa ser un siervo, lo cual es parte del carácter que se debe observar evidentemente en él. Esta cualidad debe ser una actividad cotidiana en el ejercicio del líder genuino.

- **Leal:** El líder debe ser leal y estar con las personas en todo tiempo y circunstancias, sean buenos o malos. No abandona a los individuos cuando erra en sus compromisos o fracasa. Cuando es leal con los individuos, ellos son más fieles con su ejercicio de líder. (Orr, 1998, p. 77).
  
- **Influyente:** Todo guía o caudillo influye a los demás en diversas circunstancias, y tiene que elegir una postura de cercanía diversa en cada ocasión. La “influencia” es una capacidad descrita como auténtica, compensadora, coercitiva, experta y relacionada. Estas habilidades usadas por el liderazgo influyen en las personas para que lleguen a determinados objetivos con compromiso, complacencia o con resistencia.
  
- **Paciente:** Un líder requiere ser tolerante con sus discípulos y otros individuos con los que labora y se relaciona. La tolerancia conduce a observar la existencia humana. El dirigente debe observar a los demás desde un panorama divino, a fin de ser tolerante con sus carencias y debilidades.
  
- **Alentador:** El guía que brinda seguridad a la gente es más objetivo. Un líder oportunamente debe decirles a las personas que son necesarias y valiosas. Debe crear seguridad y el ánimo en ellos para ser más efectivos.
  
- **Comunicando y Escuchando:** Un guía eficaz conoce en qué momento debe callar y poner atención a sus seguidores. La capacidad para comunicarse en diferentes direcciones en una institución se debe a la pericia de saber oír.
  
- **Integridad:** La probidad es el corazón de la personalidad. Genera seguridad, e influye con altos valores, facilitando el contexto para altas normativas, genera prestigio sólido en lugar de sola apariencia. Ser íntegro sugiere probidad, un sentido de pudor íntegro. Integridad es actuar correctamente sin tener en cuenta los inconvenientes, los dolores y la impopularidad, que se pueda tener.
  
- **Visionario:** Los líderes se caracterizan siempre por un agudo sentido de visión. Un líder debe ser un ente visionario. Debe tener habilidad para ver las carencias y

el alcance de la meta y luego ser capaz de enunciar esos sueños y visiones a sus seguidores y ver que los mismos se hagan realidad.

□ **Agente de Cambio:** Los líderes como “agentes de cambio” realizan transformaciones con el propósito de cumplir las visiones y objetivo de una organización. Ellos se movilizan en medio de circunstancias anárquicas y transforman las cosas. (Orr, 1 998, p. 59).

□ **Responsable:** Un buen líder asume con responsabilidad y seriedad la vida. No delega sus responsabilidades a otros ante un problema, sino que ve el problema y busca una resolución. (Orr, 1 998, p. 62).

□ **Tenacidad y Persistencia:** Un verdadero líder tiene la firmeza, constancia y flexibilidad para vencer las dificultades, el cansancio, el desaliento y otros impedimentos, y es una persona muy hábil para transformar las barreras en gradas de oportunidades. (Orr, 1 998, p. 65).

#### **1.3.1.7 Estilos del liderazgo**

En su trabajo de investigación Ayoub (2010), considera los siguientes estilos de liderazgo:

□ **Liderazgo carismático:** Este estilo de liderazgo es el proceso de influencia que se establece entre el líder y sus seguidores en un área determinada, cuando los seguidores reconocen a su líder, le atribuyen rasgos y comportamientos calificados como extraordinarios, lo que genera un intenso lazo emocional que lleva a los seguidores a la obediencia, compromiso, respeto y confianza en el líder (Bass, 1985; Bryman, 1992; House y Shamir, 1993; Weber, 1956/1964).

□ **Liderazgo transaccional:** Es la fase por el cual un líder reconoce lo que el seguidor desea obtener de su trabajo y procura supervisar para obtenerlo siempre que su desempeño lo justifique; intercambia recompensas y promesas de recompensas por el sacrificio demostrado; y responde a exigencias y anhelos de sus seguidores siempre y cuando éstos cumplan con su trabajo encomendado (Bass, 1985, p. 11).

□ **Liderazgo transformacional:** Es la fase en la que un líder, elevando las posibilidades subjetivas de éxito del seguidor y su nivel de conciencia sobre el valor y la significancia de los alcances anhelados, motiva a sus seguidores a un sacrificio adicional que los lleva a desenvolverse más allá de sus propias perspectivas o de las que en un inicio se pactaron (Bass, 1985, p. 20).

### **1.3.1.8 Principios del liderazgo**

Torres, Barahona y Cabrera (2011), describen dentro de los principios del liderazgo los siguientes:

**a) enfocados en la tarea y en el equipo:** Es la acción de un líder de transmitir en su diaria labor una conciencia por el hacer y el dejar de hacer, lo cual permitirá en su grupo de trabajo la obligación de realizar nuevos esquemas mentales que promueven un desempeño eficaz y óptimo.

**b) Comprometido con la excelencia:** Los procesos de innovación y creatividad influyen en las personas y grupo de trabajo, promoviendo ideas valiosas que acercan a los que anhelan los productores, Chesbrough (2009).

**c) Respetuoso del prójimo:** el líder debe tener empatía y saber comunicar sus ideas, aunque no todos estén de acuerdo con él, buscando siempre en este proceso alcanzar una relación cordial y respetuosa.

**d) Trabajador incansable:** No extendiéndose en largas jornadas laborales y no dedicándole mucho tiempo a las urgencias más que a las tareas significativas.

### **1.3.1.9 Perfil del líder directivo**

En la actualidad, el liderazgo según Castro (2015), no se concibe separado de la función directiva. Sin embargo, todavía se resiste el concepto de gerenciamiento por parte de los líderes directivos en las instituciones educativas. Esto se debe a que el ejecutivo actual no solo debe conducir las rutas pedagógicas, sino también

incorporar las destrezas del gerenciamiento institucional. Todo gerente directivo debe desempeñar un rol de guía, por lo tanto, planifica, organiza, coordina y evalúa.

De acuerdo con Manes (2011) citado por Castro (205), el perfil del líder directivo se caracteriza por lo siguiente:

- Entendimiento del área institucional.
- Vínculos institucionales.
- Prestigio e historial.
- Potencial y habilidad.
- Valores individuales.
- Motivación.

#### **1.3.1.10 Dimensiones del líder directivo**

Medina 2014, considera las siguientes dimensiones del liderazgo:

□ **La competencia de gestión:** Es la dimensión básica para encaminar a la Institución hacia el alcance de los objetivos de mejora del programa con la implicación y el convencimiento del líder. Los liderazgos educativos asumidos por gerentes de las instituciones educativas tienen la responsabilidad de optimizar las instituciones educativas y contenidos pedagógicos, para ello necesitan ser capaces de administrar y direccionar sus actividades con seguridad y diligencia, a través de los cuales adoptarán acciones importantes que favorezcan cambios apropiados en las instituciones educativas y el progreso de los planes de avance.

□ **La competencia de carácter humano:** Esta competencia se representa por los genuinos valores de la acción del directivo, que se identifica como líder, cabeza de la cultura innovadora y receptiva ante lo que le puedan aportar sus colaboradores, actuando con la empatía, sensibilidad, afán de veracidad, honestidad y don de gentes. La naturaleza de la educación y de los individuos implicados en ella, ubica la capacidad del carácter humano en un lugar de prioridad y demanda de los ejecutivos.

□ **La competencia técnica:** Esta competencia demanda al Director Institucional una nueva cultura de disposición a la mejora que consolide la visión del centro como



transformador. La capacidad técnica del liderazgo se integra en el conocer y en el obrar, aportando los valores y actitudes pertinentes a tal programa para alcanzar la mejora integral, asimismo, debe conocer y aprender sobre los programas educativos, metodologías y plan de mejora permanente. La visión técnica afecta al dominio del modelo y del avance del programa en los centros educativos, implicando a expertos que conozcan los elementos más representativos a aplicar, especialmente el significado y el impacto que para la educación de los estudiantes se espera del proyecto de mejora.

### **1.3.2 Gestión institucional**

#### **1.3.2.1 Definición de gestión**

Citando a Ruiz (2009) “se entiende por gestión al conjunto de acciones realizadas por un grupo de actores con roles definidos que interactúan, de manera organizada, usando determinados recursos para el logro de un objetivo en común” (PROEIB Andes, 2008:9).

#### **1.3.2.2 Definición de gestión institucional**

La gestión institucional es el fundamental componente de la gestión educativa. La gestión institucional viene a ser la marcha del sistema educativo. Para Alvarado (1998), la gestión se entiende como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el desempeño de los medios y desarrollo de las actividades institucionales. La gerencia, es el conjunto de conductas positivas que diferencian a quien ejerce dicha función y que posibilitan los exitosos logros en la institución. Gestión institucional se define a la luz de toda acción ejecutada como las agrupaciones de técnicas, instrumentos y procedimientos ejecutadas por el director de la Institución Educativa.

#### **1.3.2.3 Definición de gestión educativa**

La gestión educativa se concibe como una política estatal, y para que se constituya en una política social comunitaria requiere una vez más, que la institución educativa sea el punto de origen de nuestras reflexiones e identificación de las carencias que garanticen el acceso a la educación y al aprendizaje preciso, en concordancia a la

condición y nivel que la población y las transformaciones sociales y tecnológicos requieran (Quispe 1998:34).

#### **1.3.2.4 Elementos de la gestión**

□ **La planificación:** Ruiz (2009), en su investigación describe que planificar es una fase de declaración de objetivos, preeminencias y destrezas con fases de alcance regional, nacional, estatal, institucional, así como de unidad o núcleo mediante los proyectos, planes y actividades que se concreten a distintos alcances. La planificación para ciertos individuos es parte sustancial; otros lo consideran como un método común orientado a guiar, determinar y elegir medios que alcancen las metas cuya declaración queda fuera de terreno riguroso de la planificación; otros lo consideran un medio útil de cualquier fase administrativa.

□ **La organización:** Es la manera en la que un sistema se organiza para lograr el producto anhelado. Es un acuerdo sistemático entre individuos para alcanzar algún propósito específico. Las agrupaciones y cooperativas de trabajo docente se organizan en torno a los procesos de gestión pedagógica en aula: planificar, ejecutar, monitorear y evaluar. El grupo define trabajos y designa responsabilidades, de coordinadores, secretarios, y otros. En la organización de las actividades se debe especificar: ¿Qué hacer?, lo cual implica acciones de organizar, planificar, ejecutar, monitorear y evaluar el proceso de aprendizaje y enseñanza. ¿Cómo hacerlo?, implica acciones de aplicar técnicas y métodos. ¿con quién y dónde hacerlo?, implica el personal responsable y lugar de trabajo (Alvarez, 1988).

□ **La ejecución del trabajo:** Para Vargas (2010), la ejecución comprende el desarrollo de las actividades académicas. Requiere de una coordinación de actividades de los docentes para unificar opiniones y revisar el plan de trabajo de la institución educativa. Requiere de unir esfuerzos de los distintos individuos que intervienen en la institución educativa de acuerdo con los planes y recursos destinados al logro las metas. La coordinación ratifica la eficacia del grupo de trabajo docente, y brinda las estrategias metodológicas que aseguren y den confianza al grupo, une al grupo y le da complacencia. El trabajo de coordinación lo realizan los directivos o coordinadores de nivel. Esta labor compromete las siguientes variables:

- Personas: Son los que armonizan los intereses y roles de los integrantes del grupo directivo y guían el alcance de las metas y fines del proyecto de trabajo.
- Actividades: Cumple la función de sincronizar a los individuos con las actividades, acoplando a cada actividad la competencia profesional de la persona que debe desarrollar el plan aprobado por el equipo directivo.
- Recursos: Cumple la función de coordinar la asignación de los recursos para el éxito de la actividad.
- Tiempos: Se consideran tres momentos: inicio de la actividad, revisión de trabajos y evaluación de productos.
- Ideas: Es el hilo conductor del plan educativo, el cual depende de los actores.

□ **La supervisión:** Como acto de control según Vargas (2010), comprende las habilidades de monitorear y evaluar las fases de gestión educativa en el salón de clase. El monitoreo es ejecutado por el equipo directivo el cual es integrado por el subdirector o coordinador del equipo de trabajo. El monitoreo es un proceso formativo de la gestión pedagógica del docente. Es el acompañamiento y valoración reflexiva sobre la práctica y procesos de gestión pedagógica. Este trabajo promueve el progreso de la cultura profesional del educador y la educación constante, y guía los procesos de planificación y evalúa los aprendizajes de los escolares. Los equipos de docentes en el centro educativo participan en el trabajo de monitoreo dentro de los equipos, transmitiendo fuerzas, flaquezas y recomendaciones mediante sesiones laborales y reportes administrativos institucionales.

### **1.3.2.5.LA IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN EN EL CENTRO EDUCATIVO**

La gestión escolar es un proceso sistemático que procura fortalecer el funcionamiento adecuado de la escuela mediante la realización de un conjunto de acciones, las cuales buscan el avance del centro educativo en los diferentes aspectos fundamentales en el que este se desarrolla. Este tipo de gestión está relacionado con las acciones que protagonizan el equipo directivo de la escuela,

aunque no deja de ser vinculante para toda la comunidad educativa. La misma se desprende de las diferentes planificaciones que se realizan con el fin de lograr objetivos establecidos y emanados de los diversos planes y proyectos que la escuela elabora.

La gestión escolar tiene una diferencia clara frente a la gestión educativa, ya que la primera es propiamente vinculada a los procesos que en el centro se realizan y se planifican con el propósito de lograr los objetivos emanados de la estructura interna de la escuela. En cambio, la segunda está muy ligada a la política creada desde las altas instancias del sistema social político y de las instituciones educativas vinculadas al mismo. Para que la gestión escolar se realice con éxito deben llevarse a cabo diversas acciones o momentos, los cuales son los siguientes:

Debe estar presente en el centro, el espíritu colaborativo y participativo, en todos los planes y proyectos que se emprendan. El equipo vinculado a tal acción debe tener conciencia, responsabilidad, creatividad, y la vocación de trabajar en unidad o de forma monolítica. Se tienen que crear instrumentos y herramientas que provoquen la organización y el seguimiento de todos los procesos que se realicen en el centro educativo. En cuanto al manejo de informaciones, estas deben servir para la toma de decisiones, por lo que se han de realizar planes de mejoras y de acción, tendentes a corregir las debilidades y mantener los aspectos que indiquen fortalezas. La evaluación de los eventos realizados por el equipo de gestión tiene que ser de forma continua, y a la vez deben servir para valorar los aspectos que indiquen lo tanto que se ha logrado en el centro educativo. Los problemas que se enfrenten deben servir para la búsqueda de aprendizajes nuevos, y para la consolidación de planes que fortalezcan el proyecto institucional.

La gestión escolar debe ir encaminada a la realización de buenas actividades educativas, a la búsqueda y puesta en acción de un modelo de enseñanza y aprendizaje acorde con las mejores prácticas docentes que requiera el momento actual. Esa gestión debe procurar el desarrollo de un eficiente método de evaluación y supervisión, que permita que dichas acciones pedagógicas se realicen dando seguridad de la obtención de excelentes resultados.

Ella debe servir como forma de incorporar a toda la comunidad educativa en la búsqueda de soluciones a todas las problemáticas educativas que el centro

educativo deba enfrentar. El centro educativo se enfrenta a múltiples situaciones a la que los docentes no pueden enfrentar solos. De ahí que surja la gran necesidad de incluir a los demás actores en el proceso de búsqueda de soluciones a los constantes obstáculos, problemas y exigencias, que solo la escuela vinculada a la comunidad puede resolver. La gestión escolar colabora permitiendo analizar y obtener estrategias que ayuden a la búsqueda y manejo de los diferentes recursos económicos, financieros, materiales, y humanos con los que dispone la escuela para hacer realidad las políticas provenientes de otras dependencias y del Proyecto Educativo de Centro. Este aspecto de la gestión debe realizarse de la manera más consciente posible.

Cabe mencionar que los centros gozan de su forma estructural, la cual tiene que ver con la manera de cómo se organizan, y de que cada integrante de esa estructura tiene un rol que debe desempeñar. En este aspecto la gestión escolar procura de manera táctica de ubicar a cada actor como parte de una red organizada, la cual señala el rango, el papel a desempeñar, la labor a ejecutar, el tiempo a disponer, y los espacios en los que el trabajo se realizará. Es en este aspecto en donde por medio de la gestión se determinan las capacidades individuales y colectivas, con el propósito de utilizar tales talentos en procura de mejores resultados en la calidad de la educación.

La gestión escolar es un aspecto de vital importancia para lograr el éxito esperado en el centro educativo. Sin ella, sería imposible lograr tener la calidad en los procesos vinculados a la calidad de la educación.

Sin la práctica de la misma, el centro educativo deja de ser autónomo y la parte social y dinámica de la escuela podría desaparecer, pues la gestión convierte a los actores en verdaderos protagonistas de su desarrollo sustentable.

La gestión escolar no es una práctica única del equipo directivo de la escuela. En ella se deben involucrar todos los que se sientan comprometidos con obtener resultados confiables a nivel educativo, y con poseer una educación de verdadera calidad que permita la transformación de la sociedad en la que vivimos, y de los seres que todos los días buscan cambiar sus vidas por medio de una educación que los haga competentes en todos los espacios sociales en los que ellos estén presentes.

Así que tanto los directivos como los administrativos, docentes, los alumnos, personal de apoyo comunitarios, y grupos colaboradores debemos asumir el compromiso de ser verdaderos gestores en beneficio de la escuela que deseamos, ya que con nuestras capacidades y vocación de servicio podemos juntos lograr la descentralización y planificación de los procesos que provoquen mejoras educativas, y la consolidación de la escuela que aspiramos todos tener.

### **1.3.2.6. PROPÓSITO DE LA GESTION EDUCATIVA**

#### **□ La Gestión como vía al mejoramiento de la educación**

Los nuevos escenarios globales inciden directamente en todas las organizaciones sociales y las obligan a emprender rápidas transformaciones. La educación no es ajena a este fenómeno y, por esta razón, el sistema educativo enfrenta importantes desafíos para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación de los ciudadanos para el siglo XXI.

Este reto fue ampliamente reconocido durante los debates realizados por las mesas de trabajo y las deliberaciones de la asamblea del Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016. De allí resultaron cinco líneas de acción en el campo de la gestión: (1) el fortalecimiento de la gestión y el liderazgo del sistema educativo; (2) el fortalecimiento de la articulación intra e intersectorial en los ámbitos nacional, departamental, municipal e institucional; (3) el fortalecimiento de la efectividad y la transparencia del sistema educativo; (4) la implementación de mecanismos adecuados de inducción, selección, formación y evaluación del desempeño de los responsables de la educación; y (5) el desarrollo de una cultura de evaluación para conocer, realizar y controlar la gestión del sector y de las instituciones educativas. En síntesis: liderazgo, gestión y transparencia, tal como se explica en este número de Revolución Educativa Al Tablero.

#### **□ La Gestión como propulsor de la calidad de la educación**

La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una

institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. En otras palabras, es fundamental lograr que todos "remen hacia el mismo lado" para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente. De ahí la importancia de tener en cuenta los cuatro ámbitos de la gestión educativa.

#### □ **La Gestión como facilitador del trabajo organizado y el desarrollo de las competencias**

El establecimiento educativo es un espacio donde ocurren los procesos de enseñanza, aprendizaje y la convivencia entre los diferentes actores. Para los niños, niñas y jóvenes es también un lugar en el que, además de aprender y desarrollar sus competencias, se construyen relaciones de amistad y afecto y fortalecen la construcción de sus estructuras éticas, emocionales, cognitivas y sus comportamiento.

Es también en el establecimiento educativo donde se materializan el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el currículo y el plan de estudios, y se concretan la planeación curricular, las actividades pedagógicas, las evaluaciones y autoevaluaciones y las relaciones con diferentes interlocutores de la comunidad educativa y otras entidades.

El PEI, el plan de estudios y el plan de mejoramiento son herramientas para orientar las acciones escolares hacia el logro de las metas que el equipo directivo definió, en compañía de los demás integrantes de la comunidad educativa. Estos propósitos, metas y acciones permiten que una institución tenga una "carta de navegación" que debe ser conocida por todos para lograr el compromiso de cada uno, bajo el liderazgo del director y de su equipo. Este compromiso incluye la movilización y canalización del trabajo hacia el alcance de los objetivos en los plazos establecidos para ello, así como el seguimiento y la evaluación permanentes de los planes y acciones para saber si lo que se está haciendo permite alcanzar las metas y los resultados propuestos, y qué ajustes hay que introducir para corregir el rumbo oportunamente. Asimismo, se trata de poner a marchar un sistema de gestión con sus fases correspondientes.

#### **1.3.2.7. CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA**

La gestión educativa se caracteriza por una visión-misión amplia de las

oportunidades reales de una organización para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado.

**SIMPLIFICACIÓN:** La simplificación de procedimientos administrativos, así como de los trámites burocráticos.

**FLEXIBILIDAD:** Que se caracterice por su capacidad de adaptabilidad al entorno para responder a cualquier contingencia o aquellas situaciones no previstas. Capacidad de responder al mejoramiento de la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje.

**INNOVACIONES:** Capacidad de responder al mejoramiento de la calidad de educación y la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje.

**COMUNICACIÓN TELEMÁTICA:** Telecomunicación o comunicación a distancia

**MERITOCRACIA:** Valoración de la profesionalización de la educación

**LIDERAZGO:** El educador es fundamentalmente un ejemplo para los estudiantes

## 1.4 Definición Conceptual

**1.4.1 Gestión institucional:** Gestión institucional se entiende a la luz de Alvarado (1998), como el trabajo ejecutado por el gerente educativo en la administración de los medios y desarrollo de las actividades institucionales y de poner en actividad la técnica, las herramientas y recursos pedagógicos.

### 1.4.2 Dimensiones de Gestión institucional

□ **La planificación:** Ruiz (2009), en su investigación describe que la planificación es la fase de declaración del objetivo, prioridades y estrategias con niveles de logro regional, nacional, estatal, institucional, así como de unidad o núcleo a través de proyectos, planes y actividades que se concretan a diferentes alcances. Los planes al ser más generales pueden contener más de dos programas y éstos a su vez para efectuarse pueden contener más de dos proyectos operacionales.

□ **La organización:** Es la manera como se organiza un sistema para alcanzar los productos anhelados. Es un contrato sistemático entre personas para lograr algún propósito específico.

□ **La ejecución del trabajo:** Para Vargas (2010), la ejecución consiste en la implementación de lo planificado. Comprende el progreso de las actividades académicas. Requiere de una coordinación de acciones de los educadores para que unifiquen ideas y revisen el plan de trabajo del centro educativo. Se trata de



unir esfuerzos de las distintas personas que intervienen en la institución educativa de acuerdo con los planes y los recursos destinados para conseguir los objetivos.

□ **La supervisión:** Como acto de control según Vargas (2010), comprende las estrategias de monitoreo y valoración de las fases de gestión educativa en el salón de clase. El asesoramiento se realiza por el equipo directivo del liderazgo educativo.

**1.4.3 Liderazgo:** Orr (1998), define el liderazgo como la responsabilidad que tiene un individuo para asegurar la cooperación entre los miembros de un grupo u organización hacia el logro de una meta. Asimismo, el liderazgo dice el mismo autor es la capacidad individual de influenciar sobre los demás. Una persona está lista a guiar a los demás, cuando influye sobre ellos y los encamina en su rumbo. (pág. 118).

**1.4.4 Liderazgo Directivo:** Es la capacidad y habilidad que tiene un líder dentro de la conducción y dirección de una institución educativa. Es aquel personaje formal que asume roles directivos y evaluados entre otros desde una jerarquía y función en una organización educativa.

Anderson, (2010), define que el liderazgo directivo, influye indirectamente en el aprendizaje de los estudiantes mediante su incidencia en los estímulos, capacidades y situaciones laborales del docente que a su vez influyen el rendimiento de los alumnos.

#### **1.4.5 Dimensiones de Liderazgo Directivo.**

□ **La competencia de gestión:** Es la dimensión fundamental para dirigir a la Institución hacia el alcance de los objetivos de mejora del programa con la implicación y el convencimiento del líder.

□ **La competencia de carácter humano:** Representada por los auténticos valores de la acción del directivo, que se identifica como líder, cabeza de la cultura innovadora y receptiva ante lo que le puedan aportar sus colaboradores, actuando con la empatía, sensibilidad, afán de veracidad, honestidad y don de gentes.

□ **La competencia técnica del liderazgo:** Se ha de integrar en el saber y en el hacer, aportando los valores y actitudes pertinentes a tal programa para alcanzar la mejora integral.

## **1.5 Formulación del problema**

¿Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017?

## **1.6 Justificación del estudio**

Este trabajo de investigación está fundamentado, en la necesidad de mejorar el liderazgo directivo en la Institución Educativa Primaria Secundaria San Francisco río Itaya y por ende la gestión institucional en los docentes y administrativos; entendiendo que en toda I.E. se cumpla determinar en qué medida el liderazgo directivo tiene relación con su gestión institucional lo cual se plantea de la siguiente manera:

**De Conveniencia:** En base a la necesidad de una gestión eficaz del liderazgo directivo de las Instituciones Educativas, se requiere conocer a fondo que acciones son necesarias para mejorar significativamente la administración del liderazgo educativo, los mismos que serán planteados en base a los resultados obtenidos en la presente investigación.

**De Relevancia Social:** La información obtenida mediante esta investigación sobre el liderazgo directivo y su gestión institucional, ayudará a mejorar el ejercicio administrativo de los directivos de las Instituciones Educativas, para optimizar el trabajo del docente en las aulas de clase, y por ende la formación integral de los educandos y su participación en beneficio de su comunidad, ya que una educación de calidad implica el buen desarrollo de toda comunidad.

**De implicancia práctica:** Los resultados de este estudio, ayudarán a resolver en parte la problemática educativa, en relación con la reflexión y toma de conciencia del ejercicio del liderazgo directivo en función a su labor administrativa y de gestión institucional. Asimismo, los resultados alcanzados en esta investigación servirán como aportes y herramientas para otros estudios y trabajos destacados en esta temática.

**Valor teórico:** Las bases teóricas consideradas en esta investigación serán útiles a otros estudios y trabajos de investigación realizadas en el futuro.

**Metodológica:** Los resultados, teorías, instrumentos y nuevos datos obtenidos en esta investigación serán de gran utilidad como un aporte para contribuir a las

diferentes actividades y ejercicios del liderazgo directivo con relación a la gestión institucional administrativa de sus instituciones educativas y también a la vez ser de ayuda a otras investigaciones futuras relacionadas con el tema.

### **1.7 Hipótesis**

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017

### **1.8 Objetivos**

#### **1.8.1 Objetivos General**

Determinar en qué medida el liderazgo directivo tiene relación con su gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017.

#### **1.8.2 Objetivos Específicos**

1° Identificar el nivel de influencia del liderazgo directivo en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017.

2° Determinar el nivel de gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya Iquitos año 2017.

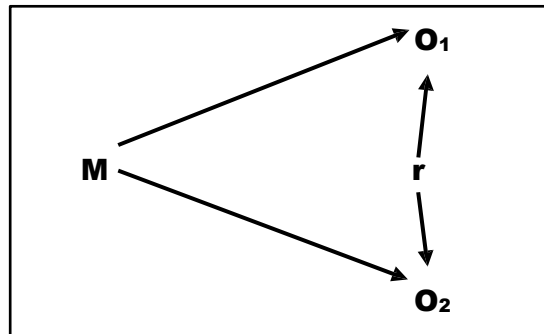
3° Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya Iquitos año 2017.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo de diseño general comparativo no experimental. El diseño específico de esta investigación es transeccional correlacional cuyo procedimiento es el de conocer la relación existente entre dos o más variables.

Esquema de este tipo de diseño:



Donde:

**M:** Muestra

**O<sub>1</sub>:** Observación de la Variable independiente – Liderazgo Directivo

**O<sub>2</sub>:** Observación de la Variable dependiente – Gestión Institucional

**r:** Posicionamiento entre las variables

**2.2 Operacionalización de Variables:** Es una fase metodológica que reside en separar y analizar deductivamente las variables que constituyen una dificultad científica, iniciando desde lo más general a lo más determinado.

#### 2.2.1 Identificación de Variables

Variable Independiente - Liderazgo Directivo: El liderazgo directivo, es la influencia indirecta en el aprendizaje que los alumnos a través de su incidencia tienen con respecto a los estímulos, capacidades y condiciones del trabajo de los docentes que a su vez afectan los resultados de los alumnos.

Variable Dependiente - Gestión Institucional: Es toda actividad de aplicación de la agrupación de métodos, herramientas y medios ejecutada por el líder de la Institución educativa en la administración de recursos y progreso de los programas institucionales.

**CUADRO N° 01 - 2.2.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala De Medición</b>
<b>Liderazgo Directivo</b>	<p>El liderazgo directivo, es la influencia indirecta en el aprendizaje de los alumnos a través de su incidencia en las motivaciones, habilidades y condiciones del trabajo de los profesores que a su vez afectan los resultados de los estudiantes.</p> <p>Anderson, (2010).</p>	<p>Esta variable es el medio por el cual se aplicará un instrumento para medir y conocer el nivel de relación que ejerce el líder educativo a través de sus competencias personales mediante un cuestionario de preguntas cerradas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Competencia de gestión.</b> (Gestiones Efectivas Administración Responsabilidad.)</li> <li>- <b>Competencia del carácter humano.</b> (Liderazgo Orientado a su Persona. Liderazgo Orientado a las Personas)</li> <li>- <b>Competencia de la técnica del liderazgo.</b> (Procesos Viabes Administrativos. Habilidades Técnicas Administrativas)</li> </ul>	<p><b>ALTO = 3</b> <b>MEDIO = 2</b> <b>BAJO = 1</b></p>
<b>Gestión Institucional</b>	<p>Es toda actividad de aplicación del conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos ejecutada por el gerente educativo en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales. Alvarado (1998).</p>	<p>Esta variable es el medio por el cual se recabará información de la gestión institucional del liderazgo educativo a través de la aplicación de un cuestionario de preguntas cerradas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Planificación</b></li> <li>- <b>Organización</b></li> <li>- <b>Ejecución del trabajo</b></li> <li>- <b>Supervisión</b></li> </ul>	<p><b>ALTO = 3</b> <b>MEDIO = 2</b> <b>BAJO = 1</b></p>

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

La población de la investigación se conforma por el personal docente, y administrativo de la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos 2017, los mismos que conforman un grupo de 21 personas.

**CUADRO N° 02**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE LA I. E. P. S.**  
**N° 60138 SAN FRANCISCO RÍO ITAYA IQUITOS.**

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
PERSONAL ADMINISTRATIVO	03
PERSONAL DOCENTE (primaria y secundaria)	18
TOTAL	21

Fuente: Documentación de la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos 2017.

### 2.3.2 Muestra

La muestra de la investigación está conformada por 21 trabajadores entre docentes, y administrativos de la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos, la misma que representa la población. La muestra se llevó a cabo mediante un muestreo no probabilística por conveniencia, debido a que la población objeto de estudio no es muy numerosa y finita, dichos datos están descritos en el siguiente cuadro.

**CUADRO N° 03**  
**DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL JERÁRQUICO Y DOCENTE DE LA I. E. P. S.**  
**N° 60138 SAN FRANCISCO RÍO ITAYA DE IQUITOS.**

PERSONAL JERÁRQUICO Y DOCENTE DE LA I. E.	SEXO		N° DEL PERSONAL POR ÁREA
	F	M	
DOCENTES NIVEL PRIMARIA	08	01	09
DOCENTES NIVEL SECUNDARIA	04	05	09
ADMINISTRATIVOS	-	03	03
TOTAL	12	09	21

Fuente: Documentación de la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos 2017.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnicas**

Para realizar la recolección de datos se aplicará la técnica de la encuesta para aplicar el instrumento de investigación de ambas variables.

<b>VARIABLE</b>	<b>TECNICA</b>
<b>Liderazgo Directivo – Variable Independiente</b>	<b>ENCUESTA</b>
<b>Gestión Institucional – Variable Dependiente</b>	<b>ENCUESTA</b>

### **2.4.2 Instrumentos**

Los instrumentos aplicados en esta investigación para recoger la información requerida fueron un cuestionario de preguntas cerradas para medir las variables de Liderazgo Directivo y Gestión Institucional.

<b>VARIABLE</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
<b>Liderazgo Directivo – Variable Independiente</b>	<b>CUESTIONARIO DE PREGUNTAS CERRADAS Y ABIERTAS</b>
<b>Gestión Institucional – Variable Dependiente</b>	<b>CUESTIONARIO DE PREGUNTAS CERRADAS Y ABIERTAS</b>

### 2.4.3 Validez y Confiabilidad

Para validar ambos instrumentos de investigación se lo hizo mediante el juicio de expertos y para su confiabilidad se aplicó el procedimiento estadístico de Alfa de Cronbach.

#### CONFIABILIDAD

De un total de 25 pruebas aplicadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.924$  ( $\alpha > 0.70$ ) para el instrumento que evalúa el liderazgo directivo, y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.966$  ( $\alpha > 0.70$ ) para el instrumento que evalúa la gestión institucional, lo cual indica que los instrumentos que evalúan el liderazgo directivo y la gestión institucional son confiables. (Ver anexo N° 3 - 4).

#### Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el liderazgo directivo “ $\alpha$ ” de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

#### Dónde:

$\alpha$ : Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

$S_i^2$ : Varianza de cada ítem

$S^2$ : Varianza del total de ítems

$\sum$ : Sumatoria

#### Cálculo de los datos:

$$K = 15 \qquad \sum S_i^2 = 6.847 \qquad S^2 = 49.593$$

#### Reemplazando:

$$\alpha = \frac{15}{15-1} \times \left( 1 - \frac{6.847}{49.593} \right) = 0.924 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$



### Confiabilidad según ítems

Ítems	Confiabilidad $\alpha$ alfa de Cronbach	Ítems	Confiabilidad $\alpha$ alfa de Cronbach
Ítem 1	0.916	Ítem 9	0.920
Ítem 2	0.916	Ítem 10	0.922
Ítem 3	0.916	Ítem 11	0.920
Ítem 4	0.919	Ítem 12	0.916
Ítem 5	0.918	Ítem 13	0.918
Ítem 6	0.924	Ítem 14	0.920
Ítem 7	0.915	Ítem 15	0.917
Ítem 8	0.919		

Fuente: Datos de Prueba.

### Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la Gestión institucional “ $\alpha$ ” de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum_i S_i^2}{S^2} \right)$$

#### **Dónde:**

$\alpha$ : Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

$S_i^2$ : Varianza de cada ítem

$S^2$ : Varianza del total de ítems

$\sum$ : Sumatoria

#### **Cálculo de los datos:**

$$K = 20 \qquad \sum S_i^2 = 20.997 \qquad S^2 = 256.583$$

#### **Reemplazando:**

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \times \left( 1 - \frac{20.997}{256.583} \right) = 0.966 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

## Confiabilidad según ítems

Ítems	Confiabilidad $\alpha$ alfa de Crombach	Ítems	Confiabilidad $\alpha$ alfa de Crombach
Ítem 1	0.964	Ítem 11	0.966
Ítem 2	0.968	Ítem 12	0.966
Ítem 3	0.965	Ítem 13	0.963
Ítem 4	0.964	Ítem 14	0.965
Ítem 5	0.967	Ítem 15	0.965
Ítem 6	0.964	Ítem 16	0.966
Ítem 7	0.964	Ítem 17	0.964
Ítem 8	0.963	Ítem 18	0.965
Ítem 9	0.965	Ítem 19	0.965
Ítem 10	0.963	Ítem 20	0.963

Fuente: Muestra Piloto.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS, versión 22 en castellano cuyo procedimiento se llevó del siguiente modo:

- Proceso estadístico del Alfa de Cronbach para la confiabilidad de los instrumentos.
- Correlación de Pearson para medir y evaluar las variables de liderazgo directivo y gestión institucional.
- La verificación y contrastación de hipótesis se realizó mediante el cálculo estadístico de la T de Student.
- La discusión de resultados se llevó a cabo mediante la confrontación de las conclusiones con los antecedentes de esta investigación.
- Las conclusiones se formularon considerando los objetivos planteados y resultados alcanzados.

## **2.6 Aspectos éticos**

Para este aspecto se tuvo en consideración lo siguiente:

- Que los participantes de esta investigación fueron informados de los procedimientos y resultados de este estudio.
- Que ningún participante fue afectado en su integridad personal, puesto que toda recabación de información fue previa información y consentimiento de los mismos.
- Los datos biográficos de las diferentes fuentes se recogieron teniendo en cuenta los derechos del autor.
- Esta tesis se realizó con la autorización de la directora de la I. E P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya – Iquitos. (Ver Anexo N° 05).

### III. RESULTADOS

#### 3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

**Diagnóstico del Liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**

**Comentario:** En el diagnóstico se aprecia que el 66.7% del personal califican de nivel medio el liderazgo directivo, el 23.8% evalúan de nivel alto, en tanto que el 9.5% del personal califican de nivel bajo el liderazgo directivo.

Concluye que, el liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya es de nivel medio (66.7%), en su ejercicio de gestión como líder.

**Dimensiones del Liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**

**Tabla 1**

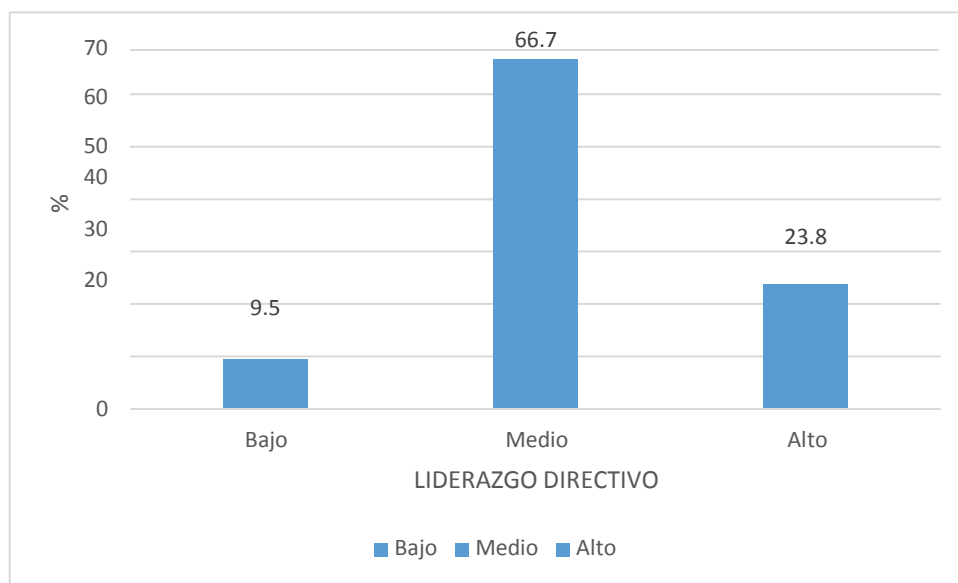
N	DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	¿El liderazgo directivo realiza sus gestiones con eficacia?	2	9,5	13	61,9	6	28,6	21	100
2	¿Las gestiones del liderazgo con acuerdos del plan de trabajo de la I. E.?	2	9,5	13	61,9	6	28,6	21	100
3	¿Conoce el líder de la I. E. las funciones gerenciales de la administración educativa?	2	9,5	13	61,9	6	28,6	21	100
4	¿Los trabajos y gestiones de la I. E. demuestran la capacidad administrativa del director de la I. E.?	0	0,0	15	71,4	6	28,6	21	100
5	¿El director de la I. E. es un buen gerente y administrador?	0	0,0	15	71,4	6	28,6	21	100
<b>SUMATORIA</b>			<b>28,5</b>		<b>185,7</b>		<b>143</b>		<b>500</b>
<b>PORCENTAJE PROMEDIO</b>			<b>5,7</b>		<b>65,7</b>		<b>28,6</b>		<b>100</b>

Fuente: Cuestionario del Liderazgo directivo I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya – Iquitos - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 1 con referencia a la dimensión Competencia de Gestión, se ve que en los ítems 1, 2 y 3 el 9.5 % califica de nivel bajo; el 61 % califican de nivel medio y el 28.6% evalúan de nivel alto; en los ítems 4 y 5 el 71.4% califican de nivel medio y el 28.6% evalúan de nivel alto.

Concluye que, la dimensión de la Competencia de Gestión del liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 se describen como promedio en un nivel medio.

**Figura 1: Liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**



Fuente: Figura 1.

**Dimensiones del Liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**

**Tabla 2**

N	DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
	<b>COMPETENCIA DEL CARÁCTER HUMANO</b>								
6	¿Se aprecia en el liderazgo directivo cualidades de un líder con integridad?	4	19,1	17	80,9	0	0,0	21	100
7	¿Es el líder de la I. E. una persona estable emocionalmente?	4	19,1	17	80,9	0	0,0	21	100
8	¿Hay coherencia en las palabras y acciones del liderazgo directivo?	2	9,5	15	71,4	4	19,1	21	100
9	¿El trato del director de la I. E. es imparcial con todos?	2	9,5	15	71,4	4	19,1	21	100
10	¿Existe el trabajo en equipo en la I. E.?	2	9,5	15	71,4	4	19,1	21	100
<b>SUMATORIA</b>			66,7		376		57,3		500
<b>PORCENTAJE PROMEDIO</b>			13,34		75,2		11,46		100

Fuente: Cuestionario del Liderazgo directivo I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya – Iquitos - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 2 con referencia a la dimensión Competencia del Carácter Humano, se ve que en los ítems 6 y 7 el 19.1 % califica de nivel bajo; el 80.9 % califican de nivel medio; en los ítems 8, 9 y 10 el 9.5% califican de nivel bajo y el 71.4 % evalúan de nivel medio; y el 19.1% califican de nivel alto.

Concluye que, la dimensión de la Competencia del Carácter Humano del liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 se describen como promedio en un nivel medio.

**Dimensiones del Liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**

**Tabla 3**

N	DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
	<b>COMPETENCIA DE LA TÉCNICA DEL LIDERAZGO</b>								
11	¿Se aprecia procesos técnicos y eficientes de administración en las gestiones y trabajo del líder educativo?	4	19,1	17	80,9	0	0,0	21	100
12	¿Existe en la I. E. normas y protocolos para el buen desarrollo de las gestiones?	4	19,1	17	80,9	0	0,0	21	100
13	¿Manifiesta el líder educativo habilidades técnicas en su experiencia gerencial?	2	9,5	12	57,1	7	33,4	21	100
14	¿Demuestra el directivo destreza y dominio de los estilos de liderazgo en su desenvolvimiento administrativo?	2	9,5	12	57,1	7	33,4	21	100
15	¿Manifiesta el líder aptitudes y cualidades en su liderazgo educativo motivando a los que se encuentran a su cargo?	2	9,5	12	57,1	7	33,4	21	100
<b>SUMATORIA</b>			<b>66,7</b>		<b>333.1</b>		<b>100.2</b>		<b>500</b>
<b>PORCENTAJE PROMEDIO</b>			<b>13,34</b>		<b>66,62</b>		<b>20,04</b>		<b>100</b>

Fuente: Cuestionario del Liderazgo directivo I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya – Iquitos - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 3 con referencia a la dimensión Competencia de la Técnica del Liderazgo, se ve en los ítems 11 y 12 el 19.1 % califica de nivel bajo; el 80.9 % califican de nivel medio; en los ítems 13, 14 y 15 el 9.5% califican de nivel bajo y el 57.1 % evalúan de nivel medio; y el 33.4% califican de nivel alto. Concluye que, la dimensión de la Competencia del Carácter Humano del liderazgo directivo de la I.E.P.S. N°60138 se describen como promedio en un nivel medio.

**Dimensiones del Liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**

**Tabla 4**

N	DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	COMPETENCIA DE GESTIÓN	1.2	5,7	13.8	65,7	6	28,6	105	100
2	COMPETENCIA DEL CARÁCTER HUMANO	2.8	13,34	15.8	75,2	2.4	11,46	105	100
3	COMPETENCIA DE LA TÉCNICA DEL LIDERAZGO	2.8	13,34	14	66,62	4.2	20,04	105	100
PROMEDIO		2.27	10,79	14.53	69,17	4.2	20.04	21	100

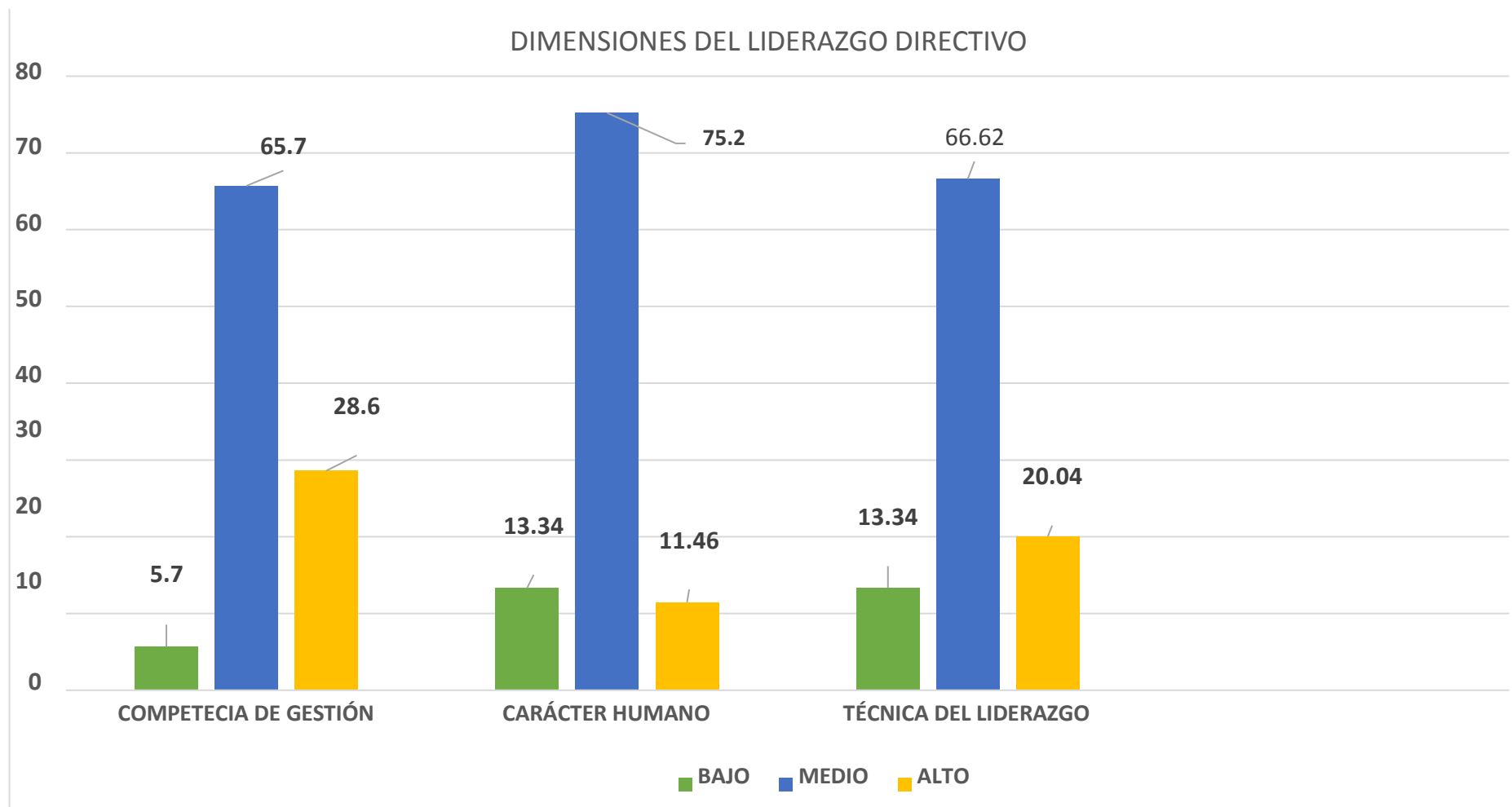
Fuente: Cuestionario del Liderazgo directivo I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya – Iquitos - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 4 con referencia a la dimensión de Liderazgo Directivo, califican de nivel bajo el 10.79 % y el 69,17% califican de nivel medio; y el 20.04% califican de nivel alto.

Concluye que, las dimensiones de Liderazgo Directivo de la I.E.P.S. N°60138 se describen como promedio en un nivel medio (60.17%).



**Figura 1**  
**Dimensiones del Liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, de Iquitos - 2017.**



Fuente: Tabla 1, 2, 3.

**Diagnóstico de la Gestión institucional de la I.E.P.S. N°60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos - 2017.**

**Comentario:** En el diagnóstico se aprecia que el directivo califica en un 61, 9% de nivel medio gestión institucional el 28, 6% evalúan de nivel alto en tanto que el 9.5 % del personal califican de nivel bajo, la gestión Institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Río Itaya es de nivel medio 61.9%.

**Dimensiones de la Gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**

**Tabla 5**

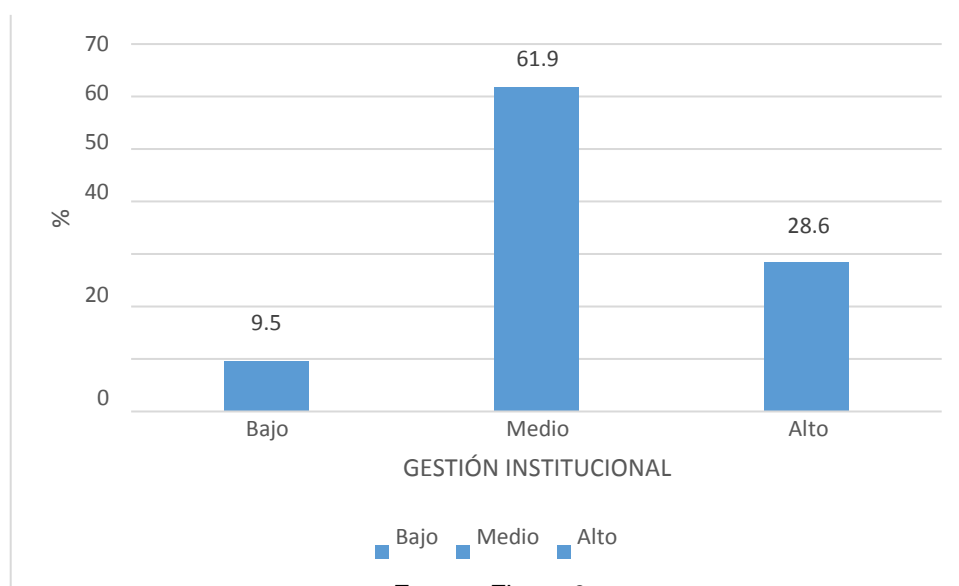
N	DIMENSIÓN PLANIFICA	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	¿Hay trabajo de planificación oportuna por el director del Centro Educativo?	4	19,1	17	80,9	0	0,0	21	100
2	¿Existe una visión y misión de la I. E.?	4	19,1	17	80,9	0	0,0	21	100
3	¿Realiza el directivo reuniones periódicas de planificación?	4	19,1	17	80,9	0	0,0	21	100
4	¿Participa el personal docente en las reuniones de planificación?	4	19,1	17	80,9	0	0,0	21	100
5	¿Es importante para el directivo de la I. E. la tarea de planificar?	4	19,1	17	80,9	0	0,0	21	100
<b>SUMATORIA</b>			<b>95.5</b>		<b>404.5</b>		<b>0,0</b>		<b>500</b>
<b>PORCENTAJE PROMEDIO</b>			<b>19,1</b>		<b>80,9</b>		<b>0,0</b>		<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de Gestión Institucional I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya – Iquitos - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 5 con referencia a la variable Gestión Institucional el personal califica la dimensión planificación a los ítems 1,2,3,4, y 5 con un 19.1% en un nivel bajo y el 80.9% en nivel medio, y un 0.0% en nivel alto.

Concluye que, la dimensión planifica de la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos se encuentra en promedio de nivel medio (80.9%).

**Figura 5: Gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**



Fuente: Figura 3.

**Dimensiones de la Gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**

**Tabla 6**

N	DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
6	¿Considera el directivo el organigrama de la I. E. para delegar funciones?	5	23,8	16	76,2	0	0,0	21	100
7	¿Es importante para el directivo organizar responsablemente las actividades de la I. E.?	5	23,8	16	76,2	0	0,0	21	100
8	¿Está la I. E. organizada adecuadamente?	5	23,8	16	76,2	0	0,0	21	100
9	¿Hay un respeto por la autoridad establecida en el Centro Educativo?	5	23,8	16	76,2	0	0,0	21	100
10	¿Se utiliza la reglamentación de funciones del Centro Educativo?	5	23,8	16	76,2	0	0,0	21	100
<b>SUMATORIA</b>			<b>119</b>		<b>381</b>		<b>0,0</b>		<b>500</b>
<b>PORCENTAJE PROMEDIO</b>			<b>23,8</b>		<b>76,2</b>		<b>0,0</b>		<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de Gestión Institucional I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 6 con referencia a la variable Gestión Institucional el personal califica la dimensión organiza a los ítems 6,7,8,9, y 10 con un 23.8% en un nivel bajo y el 76.2% en nivel medio, y un 0.0% en un nivel alto.

Concluye que, la dimensión Organiza de la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos se encuentra en promedio de nivel medio (76.2%).

**Dimensiones de la Gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**

**Tabla 7**

N	DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
11	¿El directivo ejecuta el cumplimiento de metas de la I. E. generando expectativas y perspectivas de progreso y desarrollo en el personal de la I. E.?	0	0,0	4	19,1	17	80,9	21	100
12	¿El director realiza las actividades educativas con responsabilidad y puntualidad?	0	0,0	4	19,1	17	80,9	21	100
13	¿Se desarrolla el trabajo educativo en un buen clima institucional?	0	0,0	4	19,1	17	80,9	21	100
14	¿El directivo juega un papel fundamental para el cumplimiento de las actividades educativas?	0	0,0	4	19,1	17	80,9	21	100
15	¿El directivo delega oportunamente las tareas correspondientes al personal docente?	0	0,0	4	19,1	17	80,9	21	100
<b>SUMATORIA</b>			<b>0,0</b>		<b>95,5</b>		<b>404,5</b>		<b>500</b>
<b>PORCENTAJE PROMEDIO</b>			<b>0,0</b>		<b>19,1</b>		<b>80,9</b>		<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de Gestión Institucional I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya – Iquitos - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 7 con referencia a la variable Gestión Institucional el personal califica la dimensión Ejecuta a los ítems 1,2,3,4, y 5 con un 0.0% en un nivel bajo y el 19.1% en nivel medio, y un 80.9 en un nivel alto.

Concluye que, las dimensiones Ejecuta de la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya se encuentra en promedio de nivel alto (80.9%).

**Dimensiones de la Gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**

**Tabla 8**

N	DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
16	¿Cuenta la I. E. con un plan de evaluación educativa?	2	9,55	2	9,55	17	80,9	21	100
17	¿Realiza la dirección oportunamente acciones de seguimiento al trabajo delegado?	2	9,55	2	9,55	17	80,9	21	100
18	¿La dirección aplica sanciones oportunas al incumplimiento de funciones?	2	9,55	2	9,55	17	80,9	21	100
19	¿Realiza la dirección reuniones de evaluación luego de cada actividad educativa?	2	9,55	2	9,55	17	80,9	21	100
20	¿Es imparcial la dirección en la aplicación de sanciones y recompensas con el personal que labora en la I. E.?	2	9,55	2	9,55	17	80,9	21	100
<b>SUMATORIA</b>			<b>47,75</b>		<b>47,75</b>		<b>404,5</b>		<b>500</b>
<b>PORCENTAJE PROMEDIO</b>			<b>9,5</b>		<b>9,5</b>		<b>80,9</b>		<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de Gestión Institucional I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 8 con referencia a la variable Gestión Institucional el personal califica la dimensión Supervisa a los ítems 1,2,3,4, y 5 con un 9.55% en un nivel bajo y el 9.55% en nivel medio, y un 80.9%. en un nivel alto.

Concluye que, la dimensión Supervisa de la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos se encuentra en promedio de nivel alto (80.9%).

**Dimensiones de la Gestión Institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos - 2017.**

**Tabla 9**

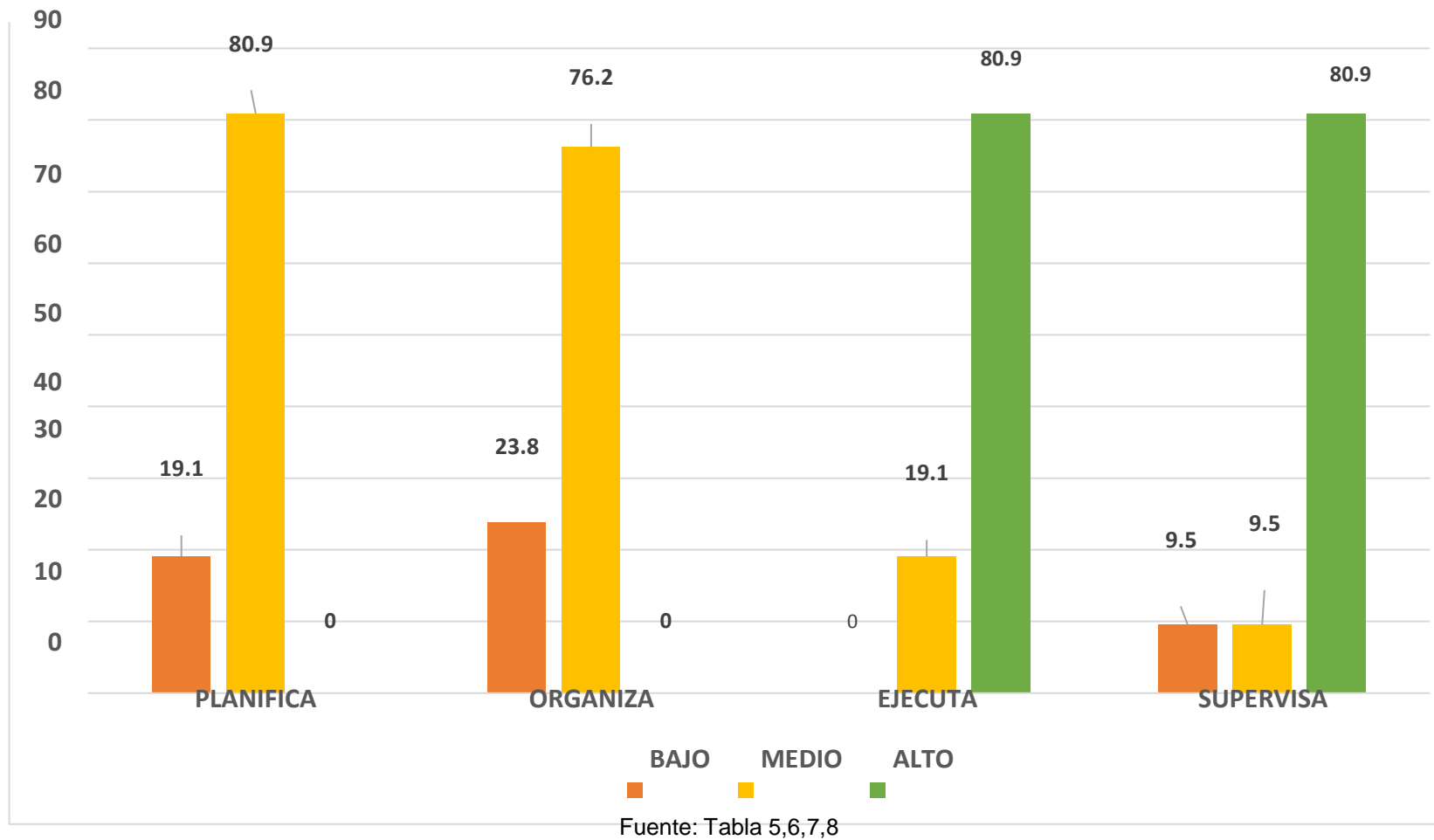
N	DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	PLANIFICA	20	19,1	85	80,9	0	0,0	105	100
2	ORGANIZA	25	23,8	80	76,2	0	0,0	105	100
3	EJECUTA	0	0,0	20	19,1	85	80,9	105	100
4	SUPERVISA	10	9,5	10	9,5	85	80,9	105	100
PROMEDIO		13.75	13,13	48.75	46,42	42.5	40,45	21	100

Fuente: Cuestionario de Gestión Institucional I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 9 con referencia a la dimensión de Gestión Institucional, califican de nivel bajo el 13.13 % y el 46,42% califican de nivel medio; y el 40,45% califican de nivel alto.

Concluye que, las dimensiones de Gestión Institucional de la I.E.P.S. N° se describen como promedio en un nivel medio (46.42%).

**FIGURA 2**  
**DIMENSIONES DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA I.E.P.S. N° 60138 SAN FRANCISCO RIO ITAYA, IQUITOS - 2017**





### 3.2 Análisis Inferencial.

#### 3.2.1. Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.

Tabla 10

N°	INDICADORES	CORRELACION DE PEARSON	SIGNIFICANCIA	N
1	PLANIFICA	0,820	0,000	21
2	OGANIZA	0,890	0,000	21
3	EJECUTA	0,914	0,000	21
4	SUPERVISA	0,881	0,000	21
5	GESTION INSTITUCIONAL	0,920	0,000	21

Fuente: Cuestionario del Liderazgo directivo I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson se encuentra entre  $R = 0.820$  y  $R = 0.920$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual indica que el liderazgo directivo tiene relación significativa con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos – 2017.

Concluye que, existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos - 2017.

**Competencia de Gestión: Gestiones efectivas del Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos - 2017.**

**Tabla 11**

<b>N°</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>CORRELACION DE PEARSON</b>	<b>SIGNIFICANCIA BILATERAL</b>	<b>N</b>
<b>1</b>	<b>PLANIFICA</b>	<b>0,794</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>2</b>	<b>ORGANIZA</b>	<b>0,841</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>3</b>	<b>EJECUTA</b>	<b>0,847</b>	<b>0,000,</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>SUPERVISA</b>	<b>0,737</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>5</b>	<b>GESTION INSTITUCIONAL</b>	<b>0,846</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>

Fuente: Cuestionario del liderazgo directivo y la gestión institucional, Iquitos - 2017.

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

**Comentario:** En la Tabla 11 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson se encuentra entre  $R = 0.737$  y  $R = 0.847$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ) que indica que las gestiones efectivas del liderazgo directivo tienen relación significativa con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017.

Concluye que, las gestiones efectivas del liderazgo directivo tienen relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos.

**Competencia de Gestión: Administración responsable del Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos - 2017.**

**Tabla 12**

<b>N</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>SIGNIFICANCIA BILATERAL</b>	<b>N</b>
<b>1</b>	<b>PLANIFICA</b>	<b>0,820</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>2</b>	<b>ORGANIZA</b>	<b>0,837</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>3</b>	<b>EJECUTA</b>	<b>0,877</b>	<b>0,000,</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>SUPERVISA</b>	<b>0,762</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>5</b>	<b>GESTION INSTITUCIONAL</b>	<b>0,866</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>

Fuente: Cuestionario del liderazgo directivo y la gestión institucional, Iquitos - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson se encuentra entre  $R = 0.762$  y  $R = 0.877$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ) que indica que la administración responsable del liderazgo directivo tiene relación significativa con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017.

Concluye que, la administración responsable del liderazgo directivo tiene relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos.

**Competencia de Carácter Humano: Liderazgo orientado a su persona del Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos - 2017.**

**Tabla 13**

<b>N</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>CORRELACION DE PEARSON</b>	<b>SIGNIFICANCIA BILATERAL</b>	<b>N</b>
<b>1</b>	<b>PLANIFICA</b>	<b>0,725</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>2</b>	<b>ORGANIZA</b>	<b>0,827</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>3</b>	<b>EJECUTA</b>	<b>0,853</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>SUPERVISA</b>	<b>0,794</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>5</b>	<b>GESTION INSTITUCIONAL</b>	<b>0,838</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>

Fuente: Cuestionario del liderazgo directivo y la gestión institucional, Iquitos - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson se encuentra entre  $R = 0.725$  y  $R = 0.853$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ) lo que indica que el liderazgo orientado a su persona del liderazgo directivo tiene relación significativa con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos – 2017.

Concluye que, tras los datos recabados, que existe relación entre el liderazgo orientado a su persona con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya de Iquitos.

**Competencia de Carácter Humano: Liderazgo orientado a las personas del Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**

**Tabla 14**

<b>N</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>CORRELACION DE PEARSON</b>	<b>SIGNIFICANCIA BILATERAL</b>	<b>N</b>
<b>1</b>	<b>PLANIFICA</b>	<b>0,699</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>2</b>	<b>ORGANIZA</b>	<b>0,798</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>3</b>	<b>EJECUTA</b>	<b>0,844</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>SUPERVISA</b>	<b>0,883</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>5</b>	<b>GESTION INSTITUCIONAL</b>	<b>0,845</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>

Fuente: Cuestionario del liderazgo directivo y la gestión institucional, Iquitos - 2017.

**Comentario:** En la Tabla 14 se observa que el coeficiente de correlación de pearson se encuentra entre  $R = 0.699$  y  $R = 0.883$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ) lo que indica que el liderazgo orientado a las personas del liderazgo directivo tiene relación significativa con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017.

Concluye que, existe relación entre el liderazgo orientado a las personas del liderazgo directivo, con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos.

**Competencia de Técnica de Liderazgo: Procesos viables administrativos del Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**

**Tabla 15**

<b>N</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>CORRELACION DE PEARSON</b>	<b>SIGNIFICANCIA BILATERAL</b>	<b>N</b>
<b>1</b>	<b>PLANIFICA</b>	<b>0,863</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>2</b>	<b>ORGANIZA</b>	<b>0,817</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>3</b>	<b>EJECUTA</b>	<b>0,866</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>SUPERVISA</b>	<b>0,795</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>
<b>5</b>	<b>GESTION INSTITUCIONAL</b>	<b>0,880</b>	<b>0,000</b>	<b>21</b>

Fuente: Cuestionario del liderazgo directivo y la gestión institucional, Iquitos - 2017.

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

**Comentario:** En la Tabla 15 se observa que el coeficiente de correlación de pearson se encuentra entre  $R = 0.795$  y  $R = 0.880$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ) que indica que el proceso viable administrativo del liderazgo directivo tiene relación significativa con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017.

Concluye que existe relación entre los procesos viables administrativos del liderazgo directivo, con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.

**Competencia de Técnica de Liderazgo: Habilidades técnicas administrativas del Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**

**Tabla 16**

N°	INDICADORES	CORRELACION DE PEARSON	SIGNIFICANCIA BILATERAL	N
1	PLANIFICA	0,703	0,000	21
2	ORGANIZA	0,825	0,000	21
3	EJECUTA	0,804	0,000	21
4	SUPERVISA	0,882	0,000	21
5	GESTION INSTITUCIONAL	0,843	0,000	21

Fuente: Cuestionario del liderazgo directivo y la gestión institucional, Iquitos - 2017.

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

**Comentario:** En la Tabla 16 se observa que el coeficiente de correlación de pearson se encuentra entre  $R = 0.703$  y  $R = 0.882$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ) nos plantea que la habilidad técnica administrativa del liderazgo directivo tiene relación significativa con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017.

Concluye que, existe relación entre las habilidades técnicas administrativas del liderazgo directivo, con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017.

### 3.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017.

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017.

**Prueba de Hipótesis del liderazgo directivo y la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017.**

**Tabla 17**

<b>Análisis correlacional de Spearman</b>	<b>Liderazgo directivo</b>	<b>Gestión institucional</b>
Muestra (n)	21	21
Promedio	48.3	64.8
Coeficiente de correlación (r)	0.920**	
Valor calculado (t <sub>cal</sub> )	10.23	
Valor crítico (t <sub>tab</sub> )	±2.10	
Decisión de rechazo H <sub>0</sub>	t <sub>cal</sub> > ±t <sub>tab</sub>	

Fuente: Cuestionario del liderazgo directivo y la gestión institucional, Iquitos - 2017.

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

#### **Cálculo de la Prueba t-student:**

$$t_{cal} = r \times \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

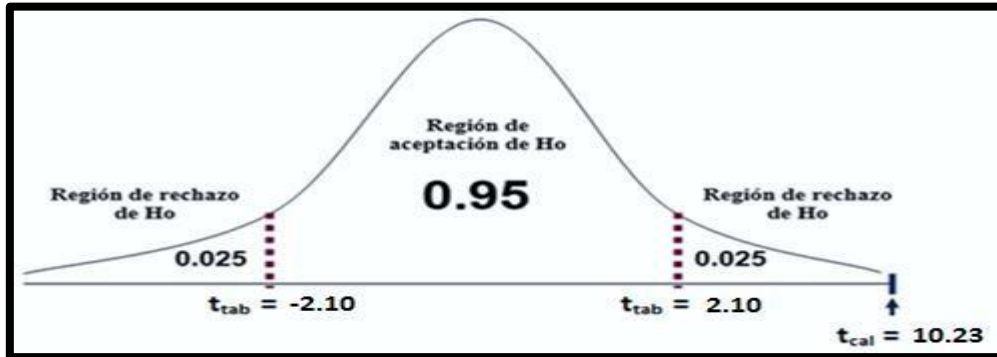
$$t_{cal} = 0.920 \times \sqrt{\frac{21-2}{1-(0.920)^2}}$$

$$t_{cal} = 10.23$$



Región crítica de la prueba de hipótesis del liderazgo directivo y la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017.

Figura 3



Fuente: Elaboración propia.

**Decisión:** Para conocer si la relación entre variables estadísticamente significativa se aplicó el cálculo de la Prueba de T-student dado estos resultados se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )  $t_{cal} > \pm t_{tab}$ , que fue planteada en la investigación.

**Conclusión:** Tras la contrastación de las variables de estudio se concluye que el liderazgo directivo tiene relación significativa con la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Considerando que la gestión institucional es un principal componente de la gestión educativa, y que según Alvarado (1998), esta gestión se entiende como el empleo y ejecución del grupo de técnicas, instrumentos y medios en la administración de procedimientos y progresos de programas educativas. Cabe entonces entender la importancia de este elemento, como toda actividad de aplicación del conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos ejecutados por un director educativo en la administración de recursos y progreso de las actividades institucionales. Asimismo, siendo aquel líder que ejerce un rol directivo y supervisado, posee la capacidad y estrategias de conducción y dirección de una institución educativa. Anderson, (2010), define que este liderazgo directivo tiene su influencia indirecta sobre el aprendizaje del alumnado mediante su implicancia en los estímulos, habilidades y circunstancias del trabajo de los docentes quienes a su vez afectan el logro de sus alumnos.

Por ello, a fin de que las gestiones de un liderazgo directivo cumplan favorablemente sus objetivos desde los planteamientos propuestos, deben involucrar al personal docente ante situaciones y procesos de gestión que conlleven a esta finalidad. Ante tales procesos se añade que el Liderazgo directivo y la gestión institucional de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco río Itaya de Iquitos 2017, ha de medir la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión institucional del Centro Educativo investigado.

En la presente investigación, se partió del supuesto de que la aplicación de instrumentos que midan la relación de las variables liderazgo directivo y la gestión institucional de la institución educativa investigada, determinaron que se relacionan entre sí, dicha relación se observa en la Tabla 10 donde se describe que el coeficiente de correlación de Pearson encuentra entre  $R = 0.820$  y  $R = 0.920$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ) lo que describe que entre el liderazgo directivo y la gestión institucional existe una relación significativa. Cabe mencionar que durante el desarrollo de esta investigación se tuvo diversas limitaciones; como el factor tiempo, económico y otros que no permitieron el óptimo desarrollo más óptimo de la investigación.

Los resultados alcanzados en esta tesis, primero descritos en la tabla N°10 del acápite de resultados y posteriormente contrastados con las hipótesis son confirmados mediante el coeficiente de correlación de Pearson el mismo que se encuentra entre  $R = 0.820$  y  $R = 0.920$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ), describiendo de este modo la alta relación que existe entre las variables de investigación.

Los resultados de esta investigación coincidieron significativamente con los registrados en la investigación de Sorados, M. (2010), quien, en su estudio, "Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa" describe que existe un nivel de influencia entre las variables de investigación, en base al 95% de probabilidad del trabajo eficiente del liderazgo ejercido por los directivos educativos en su gestión institucional. Esto manifiesta la influencia y determinación de la eficiente gestión que realicen los destacados líderes en sus Centros Educativos, los mismos que a la par son transmitidos por los docentes en sus aulas de estudio. Estos resultados como ya se dijo al inicio del acápite coinciden con las conclusiones de esta investigación, puesto que al plantearse en los resultados que existe una relación altamente significativa entre el liderazgo directivo y la gestión institucional, se aprecia en el análisis de la información recabada, la efectividad de las gestiones administrativas e institucionales por un buen líder o gerente educativo, lo cual conlleva a un buen proceso pedagógico de toda Institución Educativa.

Asimismo, esta investigación coincide significativamente con la tesis de Monroy, J. (2013), sobre "Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente", cuya tesis expone que el liderazgo para guiar o estimular a las personas, necesita de ideas básicas sobre las potencialidades y cualidades de los subalternos, precisamente los resultados de la tesis "Liderazgo directivo y gestión institucional" en la Tabla 9 describen que las dimensiones de la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya es en promedio de nivel bajo (57.1%), debido a que las habilidades personales y estratégicas del líder directivo requieren aplicarse con mejor precisión y desempeño gerencial, esto demuestra coincidentemente con la tesis de Monroy

que para conducir una determinada institución se requiere de adecuada información y estrategias.

También Horn, A. y Marfán, J. (2010), en su artículo científico “Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar” tuvieron resultados favorables donde se descubrieron que el liderazgo directivo y sus gestiones son importantes en relación al desempeño escolar, los cuales coinciden con esta investigación, ya que manifiestan de modo evidente el valor de la gestión del liderazgo en las conclusiones de calidad del proceso pedagógico, los cuales se aprecian en la Tabla 10 donde el coeficiente de correlación de Pearson se encuentra entre  $R = 0.820$  y  $R = 0.920$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ) definiendo de este modo la relación significativa que existe entre el liderazgo directivo y la gestión institucional de la I.E. lo cual es precisamente el fruto de una gestión pertinente y oportuna.

Finalmente este trabajo de investigación se relaciona con Zárate, D. (2011), en su investigación descrita en sus antecedentes donde muestra las conclusiones alcanzadas que exponen el liderazgo directivo y la Gestión pedagógica Institucional y Administrativo se relacionan; ya que el 95% de los docentes concuerdan con esta relación, resultados que describen la importancia y el valor de las apropiadas gestiones por parte de los directivos educativos en beneficio de la institución, con el cual esta investigación concuerda.

## **V. CONCLUSIÓN**

Luego de aplicarse los instrumentos de investigación a la Institución Educativa investigada para determinar en qué medida el liderazgo directivo tiene relación con su gestión institucional se llegó a las siguientes conclusiones:

### **A NIVEL DE OBJETIVO GENERAL**

El Objetivo General de la investigación que es: Determinar en qué medida el liderazgo directivo tiene relación con su gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017.

Dieron como resultado que existe una significativa relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017. Dichos resultados se basaron en la Tabla 10, donde el coeficiente de correlación de Pearson se encuentra entre  $R = 0.820$  y  $R = 0.920$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ) lo cual indica que existe una relación significativamente alta.

### **A NIVEL DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1° Identificar el nivel de influencia del liderazgo directivo en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017.

Dicha conclusión llega a que el liderazgo directivo de la I.E.P.S. N°60138 San Francisco Rio Itaya fue calificado en nivel medio (66.7%). Basados en la observación de resultados descritos en la Tabla 1 donde el 66.7% del personal califican de nivel medio el liderazgo directivo, el 23.8% evalúan de nivel alto, en tanto que el 9.5% del personal califican de nivel bajo en el liderazgo directivo. Lo cual indica que el liderazgo directivo de esta Institución Educativa se encuentra en un nivel medio.

2° Determinar el nivel de gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya Iquitos año 2017.

Dicha conclusión llegó a que, la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya fue calificado en

nivel medio (61.9%). Basados los resultados descritos en la Tabla 3 donde se observa que el 61.9% del personal califican de nivel medio la gestión institucional, el 28.6% evalúan de nivel alto, en tanto que el 9.5% del personal califican de nivel bajo a esta gestión institucional. Lo cual concluye que la gestión institucional de esta Institución Educativa se encuentra en un nivel de promedio medio.

3° Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya Iquitos año 2017.

La evaluación de esta medición dio como resultado que existe una significativa relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Río Itaya, Iquitos – 2017. Dichos resultados se basaron en la Tabla 10, donde el coeficiente de correlación de Pearson se encuentra entre  $R = 0.820$  y  $R = 0.920$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ) lo cual indica que existe una relación significativamente alta.

## **A NIVEL DE LA HIPÓTESIS**

Tras la contrastación de las hipótesis de investigación que son:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017.

La conclusión que arroja en esta investigación es que; el liderazgo directivo tiene relación significativa con la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos – 2017.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Las conclusiones obtenidas permiten proponer las recomendaciones siguientes:

Que la directora de la Institución Educativa considere la importancia del ejercicio de un efectivo liderazgo educativo mediante la auto formación y capacitación de sus gerentes directivos con temáticas del liderazgo educativo.

Directora y docentes de la Institución Educativa, deben estar orientados y capacitados con información apropiada de dimensiones e indicadores del liderazgo directivo gestión institucional, a fin de contribuir favorablemente en procesos de gestión.

La directora de la Institución Educativa, desarrolle su labor directiva mediante gestiones administrativas apropiadas y efectivas, ya que de la eficacia de estas gestiones depende en gran parte, el desarrollo y la mejora de los procesos pedagógicos de dicha institución.

## VII. REFERENCIAS

- Ayoub Pérez, José Luis, 2010. *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública Mexicana*. Universidad Autónoma de Madrid. Facultad de derecho. (Tesis doctoral). Madrid – España.
- Bolivar Antonio (2011). *Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente*. (Tesis de Investigación). Universidad de Granada. España.
- Evans Risco Elizabeth, (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivas de Instituciones Educativas*. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia. España.
- Horn, Andrea y Marfán, Javiera. (2010). *Relación Entre Liderazgo Educativo Y Desempeño Escolar: Revisión De La Investigación En Chile*. Centro de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE), Fundación Chile, Chile. Vol. 9, Nº 2 (Julio-Diciembre).
- Maxwell, J. C. (1996). *Desarrolle el líder que está en usted*. Nashville, EE. UU. Editorial Caribe.
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias de la Educación - Venezuela.
- Montero Arévalo, Marisol y Rodríguez Veintemilla, Dina del Carmen (2013). *Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Orr, A. (1998). *Liderazgo que realiza*. Alberta, Canada: Leadership Essentials Press.
- Reyes Flores Nilo Teófilo (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola – Lima Perú.
- Rojas Linares, Dante Enrique (1995). *La gestión educativa y su influencia en la planificación estratégica en Iquitos, Perú*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2016 de: <http://www.monografias.com/trabajos100/gestion-educativa-y->



[su-influencia-planificacion-estrategica-iqitos-peru/gestion-educativa-y-su-influencia-planificacion-estrategica-iqitos-peru.shtml#ixzz4T3KKL3B0](#).

Ruiz de la Cruz, Gilmar Daniel (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 de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.

Stephen, Anderson (2010). *Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela*. Psicoperspectivas, Vol. (09), N° 02 (Julio – Diciembre). Recuperado el 23 de Noviembre de 2016: <http://www.psicoperspectivas.cl/index>.

Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.

Zárate Ramírez Dilma (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de independencia, lima*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.

Turbi, María: La importancia de la gestión en el Centro Educativo. Recueprado el 04 de Agosto de 2017 de: <http://notifica.do/educacion/9432/la-importancia-de-la-gestion-en-el-centro-educativo.html>

La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación. Al Tablero N° 42, Setiembre – Noviembre 2007. Recuperado el 04 de Agosto de 2017. <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html>.

Pumalema Mariana, (2013). Características De La Gestión Educativa. Recuperado el 04 de Agosto 2017 de: <https://prezi.com/rsh3kttiwf1j/caracteristicas-de-la-gestion-educativa/?webgl=0>

## **ANEXOS**

1. Instrumento de investigación de Variable Independiente.
2. Instrumento de investigación de Variable Dependiente.
3. Datos de Confiabilidad de Instrumento Variable Independiente.
4. Datos de Confiabilidad de Instrumento Variable Dependiente.
5. Constancia de Investigación Institución Educativa.
6. Matriz de Consistencia.
7. Matriz de Validación de Instrumentos.



## ANEXO N° 01

### LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA I.E. P. S. N° 60138 SAN FRANCISCO RÍO ITAYA DE IQUITOS 2017. - ANEXO

#### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LIDERAZGO DIRECTIVO

##### PRESENTACIÓN

Estimado docente la presente encuesta pretende recopilar información referente a la gestión institucional que presenta el director en la I. E. donde usted labora, por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad y en forma personal al siguiente cuestionario.

Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

##### DATOS GENERALES

1° EDAD: \_\_\_\_\_ AÑOS

2° SEXO: MASCULINO (    )  
          FEMENINO (    )

3° NIVEL DE ENSEÑANZA: PRIMARIA (    )  
                                  SECUNDARIA (    )

4° INSTITUCIÓN EDUCATIVA DONDE TRABAJA: \_\_\_\_\_

5° CONDICIÓN LABORAL: CONTRATADO (    )  
                                  NOMBRADO (    )

6° TIEMPO DE TRABAJO EN EL COLEGIO: \_\_\_\_\_

7° TIEMPO DE SERVICIO EN LA DOCENCIA: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Marque con (X) una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica la gestión que realiza el director de La institución educativa.

**BAJO = 1**

**MEDIO = 2**

**ALTO = 3**

3	=	ALTO
2	=	MEDIO
1	=	BAJO

N°	ITEMS	ESCALA		
		1	2	3
<b>COMPETENCIA DE GESTIÓN</b>				
1°	¿El liderazgo directivo realiza sus gestiones de administración con eficacia?			
2°	¿Las gestiones del liderazgo son acordes al plan de trabajo de la I. E.?			
3°	¿Conoce el líder de la I. E. las funciones gerenciales de la administración educativa?			
4°	¿Los trabajos y gestiones de la I. E. demuestran la capacidad administrativa del director de la I. E.?			
5°	¿El director de la I. E. es un buen gerente y administrador?			
<b>COMPETENCIA DEL CARÁCTER HUMANO</b>				
6°	¿Se aprecia en el liderazgo directivo cualidades de un líder con integridad?			
7°	¿Es el líder de la I. E. una persona estable emocionalmente?			
8°	¿Hay coherencia en las palabras y acciones del liderazgo directivo?			
9°	¿El trato del director de la I. E. es imparcial con todos?			
10°	¿Existe el trabajo en equipo en la I. E.?			
<b>COMPETENCIA DE LA TÉCNICA DEL LIDERAZGO</b>				
11°	¿Se aprecia procesos técnicos y eficientes de administración en las gestiones y trabajo del líder educativo?			
12°	¿Existe en la I. E. normas y protocolos para el buen desarrollo de las gestiones			
13°	¿Manifiesta el líder educativo habilidades técnicas en su experiencia gerencial?			
14°	¿Demuestra el directivo destreza y dominio de los estilos de liderazgo en su desenvolvimiento administrativo?			
15°	¿Manifiesta el líder aptitudes y cualidades en su liderazgo educativo motivando a los que se encuentran a su cargo?			



## ANEXO N° 02

### LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA I. E. P. S. N° 60138 SAN FRANCISCO RÍO ITAYA DE IQUITOS 2017. – ANEXO

#### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

##### PRESENTACIÓN

Estimado docente la presente encuesta pretende recopilar información referente a la gestión institucional que presenta el director en la I. E. donde usted labora, por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad y en forma personal al siguiente cuestionario.

Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

##### DATOS GENERALES

1° EDAD: \_\_\_\_\_ AÑOS

2° SEXO: MASCULINO (    )  
          FEMENINO (    )

3° NIVEL DE ENSEÑANZA: PRIMARIA (    )  
                                  SECUNDARIA (    )

4° INSTITUCIÓN EDUCATIVA DONDE TRABAJA: \_\_\_\_\_

5° CONDICIÓN LABORAL: CONTRATADO (    )  
                                  NOMBRADO (    )

6° TIEMPO DE TRABAJO EN EL COLEGIO: \_\_\_\_\_

7° TIEMPO DE SERVICIO EN LA DOCENCIA: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Marque con (X) una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica la gestión que realiza el Director de una institución educativa.

BAJO = 1

MEDIO = 2

ALTO= 3

3	=	ALTO
2	=	MEDIO
1	=	BAJO

Nº	ITEMS	1	2	3
<b>PLANIFICA</b>				
1	¿Hay trabajo de planificación oportuna por el director del Centro Educativo?			
2	¿Existe una visión y misión de la I. E.?			
3	¿Realiza el directivo reuniones periódicas de planificación?			
4	¿Participa el personal docente en las reuniones de planificación?			
5	¿Es importante para el directivo de la I. E. la tarea de planificar?			
<b>ORGANIZA</b>				
6	¿Considera el directivo el organigrama de la I. E. para delegar funciones?			
7	¿Es importante para el directivo organizar responsablemente las actividades de la I. E.?			
8	¿Está la I. E. organizada adecuadamente?			
9	¿Hay un respeto por la autoridad establecida en el Centro Educativo?			
10	¿Se utiliza la reglamentación de funciones del Centro Educativo?			

<b>EJECUTA</b>				
11	¿El directivo ejecuta el cumplimiento de metas de la I. E. generando expectativas y perspectivas de progreso y desarrollo en el personal de la I. E.?			
12	¿El director realiza las actividades educativas con responsabilidad y puntualidad?			
13	¿Se desarrolla el trabajo educativo en un buen clima institucional?			
14	¿El directivo juega un papel fundamental para el cumplimiento de las actividades educativas?			
15	¿El directivo delega oportunamente las tareas correspondientes al personal docente?			
<b>SUPERVISA</b>				
16	¿Cuenta la I. E. con un plan de evaluación educativa?			
17	¿Realiza la dirección oportunamente acciones de seguimiento al trabajo delegado?			
18	¿La dirección aplica sanciones oportunas al incumplimiento de funciones?			
19	¿Realiza la dirección reuniones de evaluación luego de cada actividad educativa?			
20	¿Es imparcial la dirección en la aplicación de sanciones y recompensas con el personal que labora en la I. E.?			

### ANEXO N°3

#### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA MUESTRA PILOTO PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL LIDERAZGO DIRECTIVO.

N°	ÍTEMS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
8	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
11	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
15	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4
16	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5
17	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
19	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4
20	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
23	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4
24	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4
25	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Fuente: Muestra Piloto.



## ANEXO N° 4

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA MUESTRA PILOTO PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.

N°	ÍTEMS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	5	4	2	5	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	1	2
3	2	5	4	2	5	2	4	3	2	3	2	4	3	4	4	5	4	5	2	2
4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2
5	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
6	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	2	5	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	5	4	2	2	2	2	2
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
15	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4
18	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
19	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
20	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	3	3	2	2	2	3	3	3	3
22	4	4	5	4	2	4	5	3	2	4	2	3	4	5	5	5	4	4	4	3
23	3	4	5	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	5	4	5	4	4	2	4
24	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	5	5	3	3	4	3
25	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	5	5	4	4	4	3

Fuente: Muestra Piloto.

## ANEXO N° 05

### CONSTANCIA DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

#### CONSTANCIA

La directora de la Institución Educativa Primaria Secundaria N°60138 San Francisco río Itaya de Iquitos, hace constar que:

La señora ZAIDA ELIZABETH MERA ALVAN, estudiante de maestría de la Universidad Cesar Vallejo, realizó en nuestra institución la aplicación del proyecto de tesis: “Liderazgo directivo y la gestión institucional de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco río Itaya de Iquitos”

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para fines que estime conveniente.

Belén, 19 de mayo de 2017



  
Anita E. Gil Avila  
DIRECTORA I.E. N° 60138  
BELÉN

## ANEXO N°06

### MATRIZ DE CONSISTENCIA DE TESIS

#### TITULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA I. E. P. S. N°60138 SAN FRANCISCO RÍO ITAYA DE IQUITOS 2017

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
<p>¿Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017?</p>	<p><b>Objetivos</b>  <b>Objetivos General</b>            Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b>            1° Identificar el nivel de influencia del liderazgo directivo en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017.            2° Determinar el nivel de gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya Iquitos año 2017.            3° Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya Iquitos año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis</b>            H<sub>1</sub>: Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017.</p> <p>H<sub>0</sub> No existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017.</p>	<p><b>Variable Independiente</b>            Liderazgo Directivo</p> <p><b>Variable Dependiente</b>            Gestión Institucional</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencia de gestión</li> <li>- Competencia de carácter humano</li> <li>- Competencia de la técnica del liderazgo</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planifica</li> <li>- Organiza</li> <li>- Ejecuta</li> <li>- Supervisa</li> </ul>	<p><b>Tipo de Estudio</b>            El estudio realizado en esta investigación es comparativa no experimental.</p> <p><b>Método de Investigación</b>            El método de la investigación es cuantitativo.</p> <p><b>Diseño de Investigación</b>            El diseño de la investigación es correlacional.</p> <p><b>Técnica</b>            La técnica aplicada es la encuesta.</p> <p><b>Instrumentos de aplicación</b>            El instrumento utilizado es el cuestionario.</p> <p><b>Población</b>            Personal administrativo y docente</p>

## ANEXO N° 07

### MATRIX DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO DE LA TESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA I. E. P. S. N° 60138 SAN FRANCISCO RÍO ITAYA IQUITOS 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				ALTO	MEDIO	BAJO	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			
		ESTABLECE PLANES Y PROYECTOS DE	1° ¿El personal directivo planifica puntualmente el plan anual institucional de la I. E.?														
			2° ¿Existe una visión y misión de la I. E.?														

<b>G E S T I Ó N</b>	<b>P L A N I F I C A</b>	<b>TRABAJO</b>	3° ¿Es importante para el directivo de la I. E. la tarea de planificar?																	
		<b>REALIZA ACCIONES DE PLANIFICACIÓN</b>	4° ¿Participa el personal docente en las reuniones de planificación?																	
			5° ¿Realiza el directivo reuniones periódicas de planificación?																	
	<b>I N S T I T U C I O N A L</b>	<b>O R G A N I Z A</b>	<b>CONSIDERA ORGANIGRAMA DE I. E.</b>	6° ¿Considera el directivo el organigrama de la I. E. para delegar funciones?																
				7° ¿Está la I. E. organizada adecuadamente?																
		<b>ORGANIZA ACCIONES DE TRABAJO</b>	8° ¿Es importante para el directivo organizar responsablemente las actividades de la I. E.?																	
			9° ¿Se aplica en la I. E. responsablemente las líneas de autoridad?																	

			10° ¿Se hace uso adecuado del manual de funciones de la I. E.?																	
<b>E J E C U T A</b>	<b>EJECUTA ACCIONES CONCRETAS</b>		11° ¿Se realiza las actividades educativas con responsabilidad y puntualidad?																	
			12° ¿Crea las metas de la I. E. expectativas y perspectivas de progreso y desarrollo en el personal de la I. E.?																	
	<b>DELEGA ACCIONES DE TRABAJO</b>		13° ¿El directivo delega oportunamente las tareas correspondientes al personal docente?																	
			14° ¿El directivo juega un papel fundamental para el cumplimiento de las actividades educativas?																	
			15° ¿Se desarrolla el trabajo en la I. E. en un buen clima institucional?																	
		<b>EJECUTA</b>		16° ¿Cuenta el personal directivo con un plan de evaluación educativa?																

<b>S U P E R V I Z A</b>	<b>ACCIONES DE SEGUIMIENTO</b>	17° Realiza la dirección oportunamente acciones de seguimiento al trabajo delegado?															
		18° ¿Cuenta la I. E. con un plan de supervisión?															
	<b>EVALÚA ACTIVIDADES DELEGADAS</b>	19° ¿Se aplica sanciones oportunas al incumplimiento de funciones?															
		20 ¿Es imparcial las acciones directivas de sanciones y recompensas con el personal que labora en la I. E.?															

Fuente : Elaboración Propia

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

**TÉCNICA DE APLICACIÓN:** ENCUESTA

**OBJETIVO:** MEDIR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA I. E.

**DIRIGIDO AL:** PERSONAL DOCENTE, Y ADMINISTRATIVOS DE LA I. E. P. S. N°60138 SAN FRANCISCO RÍO ITAYA DE IQUITOS

**APELLIDO Y NOMBRE DEL EVALUADOR:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:**

ALTO = 3	MEDIO = 2	BAJO = 1
----------	-----------	----------

.....  
**FIRMA DEL EVALUADOR**



**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
**TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA I.E. P. S. N°60138 SAN FRANCISCO RÍO ITAYA DE IQUITOS 2017.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN									
				ALTO	MEDIO	BAJO	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		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
	C O M P E T E N C I A  D E	GESTIONES EFECTIVAS	1° ¿El liderazgo directivo realiza sus gestiones de administración con eficacia?													
2° ¿Las gestiones del liderazgo son acordes al plan de trabajo de la I. E.?																
3° ¿Conoce el líder de la I. E. las funciones gerenciales de la																

<b>L I D E R A Z G O</b>	<b>G E S T I Ó N</b>		administración educativa?													
		<b>ADMINISTRA- CIÓN RESPONSA- BLE</b>	4° ¿Los trabajos y gestiones de la I. E. demuestran la capacidad administrativa del director de la I. E.?													
			5° ¿El director de la I. E. es un buen gerente y administrador?													
	<b>LIDERAZGO ORIENTADO A SU PERSONA</b>	6° ¿Se aprecia en el liderazgo directivo cualidades de un líder con integridad?														
		7° ¿Es el líder de la I. E. una persona estable emocionalmente?														
			8° ¿Hay coherencia en las palabras y acciones del liderazgo directivo?													

<b>D I R E C T I V O</b>		<b>LIDERAZGO ORIENTADO A LAS PERSONAS</b>	9° ¿El trato del director de la I. E. es imparcial con todos?															
			10° ¿Existe el trabajo en equipo en la I. E.?															
			<b>PROCESOS VIABLES</b>	11° ¿Se aprecia procesos técnicos y eficientes de administración en las gestiones y trabajo del líder educativo?														
			<b>ADMINISTRATIVOS</b>	12° ¿Existe en la I. E. normas y protocolos para el buen desarrollo de las gestiones administrativas?														
	<b>C O M P.  D E</b>		<b>HABILIDADES TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS</b>	13° ¿Manifiesta el líder educativo habilidades técnicas en su experiencia gerencial?														
			14° ¿Demuestra el directivo destreza y dominio de los estilos de liderazgo en su															

	T É C.  D E  L I D E R A Z G O		desenvolvimiento administrativo												
			15° ¿Manifiesta el líder aptitudes y cualidades en su liderazgo educativo motivando a los que se encuentran a su cargo?												

**ELABORACIÓN PROPIA**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO.

**TÉCNICA DE APLICACIÓN:** ENCUESTA

**OBJETIVO:** MEDIR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA I. E.

**DIRIGIDO A:** DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA I. E P. S. N°60138 SAN FRANCISCO RÍO ITAYA – IQUITOS

**APELLIDO Y NOMBRE DEL EVALUADOR:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:**

<b>ALTO = 3</b>	<b>MEDIO = 2</b>	<b>BAJO = 1</b>
-----------------	------------------	-----------------

.....

FIRMA DEL EVALUADOR

**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN  
DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA I. E. P. S. N°60138 SAN  
FRANCISCO RÍO ITAYA DE IQUITOS 2017**

**"LEADERSHIP MANAGEMENT AND INSTITUTIONAL  
MANAGEMENT IN THE TEACHERS AND ADMINISTRATORS  
OF I.E.P.S. N° 60138 SAN FRANCISCO RIVER ITAYA DE IQUITOS  
2017**

**Autora:** Zaida Elizabeth, MERA ALVÁN

**Correo electrónico:** [zaidamj76.zema@gmail.com](mailto:zaidamj76.zema@gmail.com)

**Afiliación institucional:** Escuela de Pos Grado Universidad César Vallejo

## RESUMEN

La presente investigación denominada “Liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco río Itaya de Iquitos 2017”, tiene como finalidad determinar en qué medida el liderazgo directivo tiene relación con su gestión institucional en la I. E. P. S. N°60138 San Francisco Río Itaya Iquitos año 2017.

Para esta investigación se hizo uso de una metodología cuantitativa, de tipo no experimental y un diseño correlacional, la población de estudio fue conformada por 21 personas entre docentes del nivel primaria, secundaria y administrativos de la Institución Educativa, de los cuales 12 fueron mujeres y 09 varones. La selección de la muestra se realizó mediante un muestreo no probalístico por conveniencia.

Para la obtención de datos durante el desarrollo de esta investigación, se aplicó el cuestionario con 15 ítems de preguntas cerradas como instrumento para medir el liderazgo directivo y un cuestionario con 20 ítems de preguntas cerradas para medir la gestión institucional. La técnica aplicada en esta investigación fue la encuesta como técnica para ambas variables, ambos instrumentos fueron sometidos a pruebas de confiabilidad y validación cuyos resultados fueron favorables.

Las conclusiones obtenidas describen que las variables de investigación liderazgo directivo y gestión institucional de la I.E.P.S. N°60138 San Francisco Río Itaya, Iquitos de 2017, se relacionan significativamente entre ellas. Dicha relación se observa en la Tabla 5 donde el coeficiente de correlación de Pearson se encuentra entre  $R = 0.820$  y  $R = 0.920$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ).

**PALABRAS CLAVES:** Liderazgo, Directivo, Gestión, Institucional, Relación.

## ABSTRACT

The present investigation called " leadership management and institutional management in the teachers and administrators of I.E.P.S. N°60138 San Francisco river Itaya de Iquitos 2017", aims to determine the extent to which leadership is related to its institutional management at IEPS No. 60138 San Francisco Rio Itaya Iquitos year 2017.

For this research, a quantitative methodology was used, of a non-experimental type and a correlational design. The study population consisted of 21 people among primary, secondary and administrative teachers of the Educational Institution, of which 12 were women and 09 boys. The selection of the sample was made by non-probabilistic sampling for convenience.

To obtain data during the development of this research, the questionnaire was applied with 15 items of closed questions as an instrument to measure managerial leadership and a questionnaire with 20 items of closed questions to measure institutional management. The technique applied in this research was the survey as a technique for both variables, both instruments were submitted to reliability and validation tests whose results were favorable.

The conclusions obtained describe that the research variables managerial leadership and institutional management of the I.E.P.S. N ° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017, are significantly related to the one of the. This relationship is observed in Table 5 where the pearson correlation coefficient is between  $R = 0.820$  and  $R = 0.920$  (high relation) with significance levels lower than 5% ( $p < 0.05$ ).

**KEYWORDS:** Leadership, Management, Management, Institutional, Relationship.



## INTRODUCCIÓN

Los problemas educativos de administración institucional requieren de una atención adecuada, debido a que se deben tener en cuenta diversas gestiones pedagógicas. En toda gestión educativa, la buena planeación, organización, delegación de funciones y evaluación de los mismos, como rol de un destacado liderazgo directivo posibilita la dirección de todo el proceso y gestión institucional, ello implica la acción de producir cambios e innovaciones en el quehacer cotidiano cuando sea necesario. Esta problemática educativa manifiesta tanto en las escuelas del ámbito internacional, latinoamericano, nacional, regional y local, tiene serias repercusiones en el desarrollo y proceso de la calidad educativa, puesto que las deficientes gestiones de los directores de las instituciones educativas limitan y estorban el avance de los procesos pedagógicos de una institución educativa.

Esta situación problemática no está ajena en la institución educativa de San Francisco Río de Itaya, específicamente en la I. E. P. S. N° 60138, debido a la falta de una adecuada gestión y administración de la dirección de la institución, lo cual ocasiona retraso y limitaciones al avance y desarrollo del trabajo escolar. Dicha situación impulsó y motivo el desarrollo de esta investigación, a fin de determinar si el Liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos, se relacionan de tal modo que se impulse de manera óptima el trabajo educativo hacia el logro de los objetivos institucionales. A la conclusión de este estudio, se pretende mediante sus resultados orientar y encausar de manera eficaz el trabajo y ejercicio del liderazgo directivo en función a sus diversas gestiones en la institución educativa y asimismo contribuir con aportes importantes en tan necesitada área.

A la luz de esta problemática Anderson (2010) califica al liderazgo directivo, como la capacidad y habilidad que posee un líder dentro de la conducción y dirección de una institución educativa. Un directivo es aquel líder formal que ejerce funciones directivas y supervisadas entre otros desde una jerarquía y función en una organización educativa, es aquel que ejerce influencia indirecta en el aprendizaje de los estudiantes mediante su incidencia en los estímulos, destrezas y situaciones laborales del docente que tengan efecto en el rendimiento estudiantil. Y según Giraldo y Naranjo (2014), citando a Daft (2006), el liderazgo es la relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus

seguidores, a través del cual las dos partes pretenden llegar a cambios y conclusiones reales que reflejen los fines que comparten.

Dentro de esta temática el rol de la gestión institucional es el fundamental, ya que el componente de la gestión educativa, viene a ser la marcha del sistema educativo. Para Alvarado (1998), la gestión se entiende como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el desempeño de los medios y desarrollo de las actividades institucionales. La gerencia, es el conjunto de conductas positivas que diferencian a quien ejerce dicha función y que posibilitan los exitosos logros en la institución. Gestión institucional se define a la luz de toda acción ejecutada como las agrupaciones de técnicas, instrumentos y procedimientos ejecutadas por el director de la Institución Educativa.

Sobre lo planteado renglón arriba, este trabajo de investigación desde el punto de vista de conveniencia, se justifica porque en base a la necesidad de una gestión eficaz del liderazgo directivo de las Instituciones Educativas, se requiere conocer a fondo que acciones son necesarias para mejorar significativamente la administración del liderazgo educativo, los mismos que serán planteados en base a los resultados obtenidos en la presente investigación.

Desde el punto de vista social, ayudará a mejorar el ejercicio administrativo de los directivos de las Instituciones Educativas, para optimizar el trabajo del docente en las aulas de clase, y por ende la formación integral de los educandos y su participación en beneficio de su comunidad, ya que una educación de calidad implica el buen desarrollo de toda comunidad.

Desde el punto de vista práctico, los resultados de este estudio, ayudarán a resolver en parte la problemática educativa, en relación a la reflexión y toma de conciencia del ejercicio del liderazgo directivo en función a su labor administrativa y de gestión institucional. Asimismo los resultados alcanzados en esta investigación servirán como aportes y herramientas para otros estudios y trabajos destacados en esta temática.

Desde el punto de vista teórico, aportará conocimientos relevantes y básicos sobre las teorías relacionadas con el liderazgo directivo y algunos fundamentos conceptuales sobre la gestión institucional, desarrollados en la Institución Educativa N° 60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos, dichos datos se encuentran consideradas en esta investigación y que serán útiles a otros estudios y trabajos de investigación realizadas en el futuro.

Desde el punto de vista metodológico, los resultados, teorías, instrumentos y nuevos datos obtenidos en esta investigación, serán de gran utilidad como un aporte para contribuir a las diferentes actividades y ejercicios del liderazgo directivo en relación a la gestión institucional administrativa de sus instituciones educativas y también a la vez ser de ayuda a otras investigaciones futuras relacionadas con el tema.

La situación anteriormente planteada, conlleva a plantear la siguiente interrogante; ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y administrativos de la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya de Iquitos año 2017? El objetivo general de la investigación fue determinar en qué medida el liderazgo directivo tiene relación con su gestión institucional en la I. E. P. S. N° 60138 San Francisco Río Itaya Iquitos año 2017.

## **MÉTODO**

Para el desarrollo de esta investigación se asumió un diseño correlacional y transversal. La muestra estuvo representada por 21 personas entre docentes del nivel primaria, secundaria y administrativas de la Institución Educativa, de los cuales 12 fueron mujeres y 09 varones. La selección de la muestra se realizó mediante un muestreo no probalístico por conveniencia.

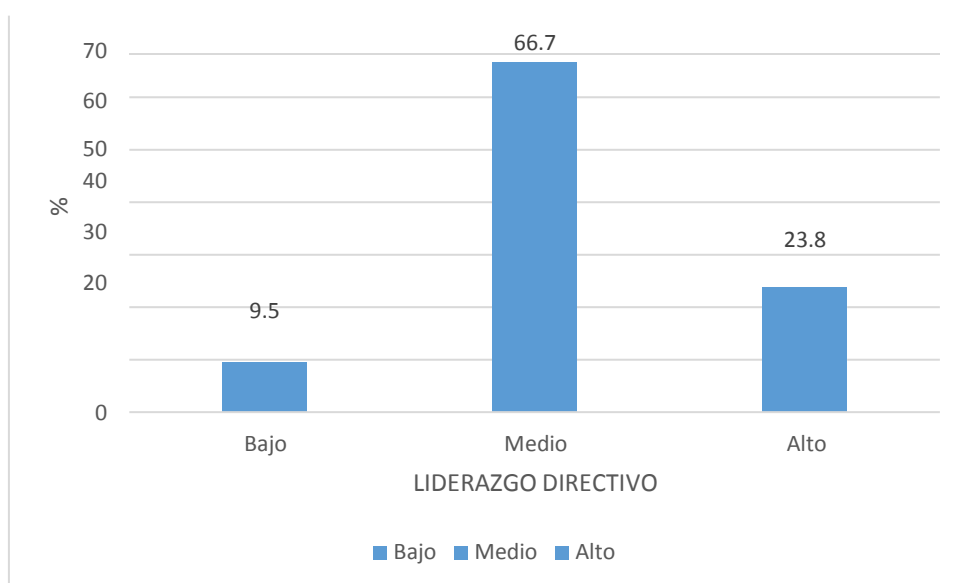
Para la obtención de datos durante el desarrollo de esta investigación, se aplicó el cuestionario con 15 ítems de preguntas cerradas como instrumento para medir el liderazgo directivo y un cuestionario con 20 ítems de preguntas cerradas para medir la gestión institucional. La técnica aplicada en esta investigación fue la encuesta como técnica para ambas variables, ambos instrumentos fueron sometidos a pruebas de confiabilidad y validación cuyos resultados fueron favorables.

Para este procedimiento se realizó lo siguiente: Proceso estadístico del Alfa de Cronbach para la confiabilidad de los instrumentos; Correlación de Pearson para medir y evaluar las variables de liderazgo directivo y gestión institucional. La verificación y contrastación de hipótesis se realizó mediante el cálculo estadístico de la T de Student. La discusión de resultados se llevó a cabo mediante la confrontación de las conclusiones con los antecedentes de esta investigación. Las conclusiones se formularon considerando los objetivos planteados y resultados alcanzados.

## RESULTADOS

Los datos obtenidos sobre la variable de estudio liderazgo directivo, arroja que el 66.7% del personal califican de nivel medio el liderazgo directivo, el 23.8% evalúan de nivel alto, en tanto que el 9.5% del personal califican de nivel bajo el liderazgo directivo. Concluyéndose que el liderazgo directivo de la I.E.P.S. N°60138 San Francisco Rio Itaya es de nivel medio (66.7%), en su ejercicio como líder. Ver Figura N°01.

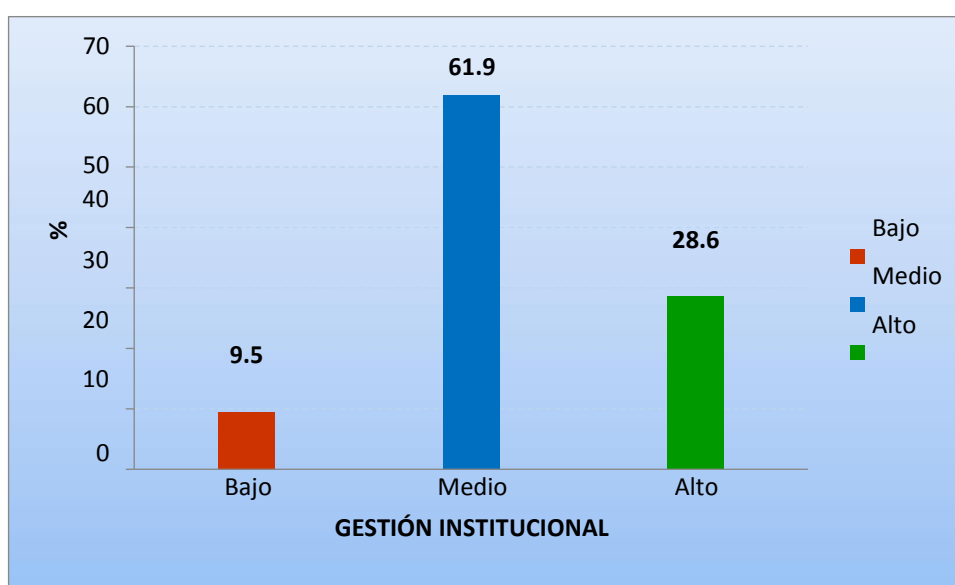
**Figura 1: Liderazgo directivo de la I.E.P.S. N°60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**



Fuente: Tabla de diagnóstico del Liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya – Iquitos - 2017.

Los datos obtenidos sobre la variable de estudio gestión institucional, califica al directivo en un 61.9% de nivel medio la gestión institucional, el 28.6% evalúan de nivel alto, en tanto que el 9.5% del personal califican de nivel bajo la gestión institucional. Concluyéndose que la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya es de nivel medio (61.9%). Ver Figura N° 02.

**Figura 2: Gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos - 2017.**



Fuente: Tabla de diagnóstico de Gestión Institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya – Iquitos - 2017.

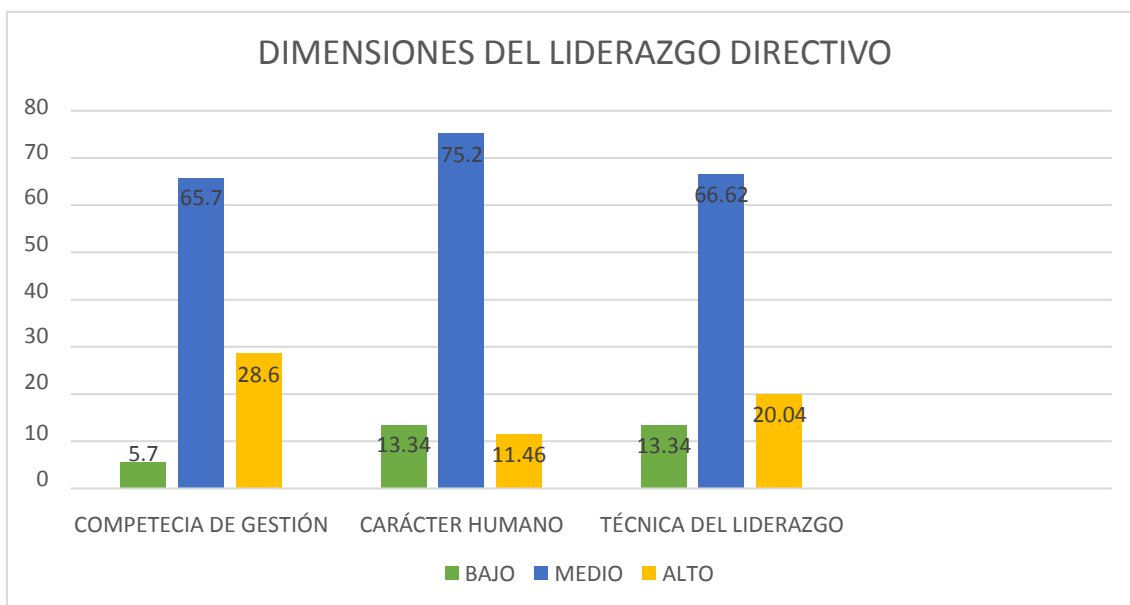
Los resultados de la aplicación de la Prueba estadística de la correlación de Pearson, como se observa en la Tabla 1, el coeficiente de correlación de Pearson se encuentra entre  $R = 0.820$  y  $R = 0.920$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual indica que el liderazgo directivo tiene relación significativa con la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017. Concluyéndose pues de este modo que existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en los docente y administrativos de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya – Iquitos - 2017. Ver Figura N° 03.

**Tabla: Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S.**

N	DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	COMPETENCIA DE GESTIÓN	1.2	5,7	13.8	65,7	6	28,6	105	100
2	COMPETENCIA DEL CARÁCTER HUMANO	2.8	13,34	15.8	75,2	2.4	11,46	105	100
3	COMPETENCIA DE LA TÉCNICA DEL LIDERAZGO	2.8	13,34	14	66,62	4.2	20,04	105	100
PROMEDIO		2.27	10,79	14.53	69,17	4.2	20.04	21	100

Fuente: Cuestionario del Liderazgo directivo y gestión Institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya – Iquitos - 2017.

**Figura: 3 Liderazgo directivo y su relación con la gestión institucional de la I.E.P.S.**



Fuente: Cuestionario del Liderazgo directivo I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya – Iquitos - 2017

## DISCUSIÓN

En la presente investigación, se partió del supuesto de que la aplicación de instrumentos que midan la relación de las variables liderazgo directivo y la gestión institucional de la institución educativa investigada, determinaron que se relacionan entre sí, dicha relación se observa en la Tabla 5 donde se describe que el coeficiente de correlación de Pearson encuentra entre  $R = 0.820$  y  $R = 0.920$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ) lo que describe que entre el liderazgo directivo y la gestión institucional existe una relación significativa. Cabe mencionar que durante el desarrollo de esta investigación se tuvo diversas limitaciones; como el factor tiempo, económico y otros que no permitieron el óptimo desarrollo más óptimo de la investigación.

Los resultados alcanzados en esta tesis, primero descritos en la tabla N°5 del acápite de resultados y posteriormente contrastados con las hipótesis son confirmados mediante el coeficiente de correlación de Pearson el mismo que se encuentra entre  $R = 0.820$  y  $R = 0.920$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ), describiendo de este modo la alta relación que existe entre de las variables de investigación.

Los resultados de esta investigación coincidieron significativamente con los registrados en la investigación de Sorados, M. (2010), quien, en su estudio, “Influencia del liderazgo

en la calidad de la gestión educativa” describe que existe un nivel de influencia entre las variables de investigación, en base al 95% de probabilidad del trabajo eficiente del liderazgo ejercido por los directivos educativos en su gestión institucional. Esto manifiesta la influencia y determinación de la eficiente gestión que realicen los destacados líderes en sus Centros Educativos, los mismos que a la par son transmitidos por los docentes en sus aulas de estudio. Estos resultados como ya se dijo al inicio del acápite coinciden con las conclusiones de esta investigación, puesto que al plantearse en los resultados que existe una relación altamente significativa entre el liderazgo directivo y la gestión institucional, se aprecia en el análisis de la información recabada, la efectividad de las gestiones administrativas e institucionales por un buen líder o gerente educativo, lo cual conlleva a un buen proceso pedagógico de toda Institución Educativa. Asimismo, esta investigación coincide significativamente con la tesis de Monroy, J. (2013), sobre “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente”, cuya tesis expone que el liderazgo para guiar o estimular a las personas, necesita de ideas básicas sobre las potencialidades y cualidades de los subalternos, precisamente los resultados de la tesis “Liderazgo directivo y gestión institucional” en la Tabla 4 describen que las dimensiones de la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya es en promedio de nivel bajo (57.1%), debido a que las habilidades personales y estratégicas del líder directivo requieren aplicarse con mejor precisión y desempeño gerencial, esto demuestra coincidentemente con la tesis de Monroy que para conducir una determinada institución se requiere de adecuada información y estrategias.

También Horn, A. y Marfán, J. (2010), en su artículo científico “Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar” tuvieron resultados favorables donde se descubrieron que el liderazgo directivo y sus gestiones son importantes en relación al desempeño escolar, los cuales coinciden con esta investigación, ya que manifiestan de modo evidente el valor de la gestión del liderazgo en las conclusiones de calidad del proceso pedagógico, los cuales se aprecian en la Tabla 5 donde el coeficiente de correlación de pearson se encuentra entre  $R = 0.820$  y  $R = 0.920$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ) definiendo de este modo la relación significativa que existe entre el liderazgo directivo y la gestión institucional de la I.E. lo cual es precisamente el fruto de una gestión pertinente y oportuna.



Finalmente este trabajo de investigación se relaciona con Zárata, D. (2011), en su investigación descrita en antecedentes las muestra conclusiones alcanzadas que exponen el liderazgo directivo y la Gestión pedagógica Institucional y Administrativo se relacionan; ya que el 95% de los docentes concuerdan con esta relación, resultados que describen la importancia y el valor de las apropiadas gestiones por parte de los directivos educativos en beneficio de la institución, con el cual esta investigación concuerda.

## **CONCLUSIÓN**

Luego de aplicarse los instrumentos de investigación a la Institución Educativa investigada para determinar en qué medida el liderazgo directivo tiene relación con su gestión institucional se llegó a las siguientes conclusiones:

1° Que el liderazgo directivo de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya fue calificado en nivel medio (66.7%). Basados en la observación de resultados descritos en la Tabla 1 donde el 66.7% del personal califican de nivel medio el liderazgo directivo, el 23.8% evalúan de nivel alto, en tanto que el 9.5% del personal califican de nivel bajo este liderazgo directivo. Lo cual concluye que el liderazgo directivo de esta Institución Educativa se encuentra en un nivel medio.

2° Que la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya fue calificado en nivel medio (61.9%). Basados en los resultados descritos en la Tabla 3 donde se observa que el 61.9% del personal califican de nivel medio la gestión institucional, el 28.6% evalúan de nivel alto, en tanto que el 9.5% del personal califican de nivel bajo a esta gestión institucional. Lo cual concluye que la gestión institucional de esta Institución Educativa se encuentra en un nivel medio.

3° Que según la Tabla 5, donde el coeficiente de correlación de pearson se encuentra entre  $R = 0.820$  y  $R = 0.920$  (relación alta) con niveles de significancia menores al 5% ( $p < 0.05$ ) quiere decir existe una relación significativamente alta. Por tanto, según estos datos correlativos, se concluye que existe una significativa relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional de la I.E.P.S. N° 60138 San Francisco Rio Itaya, Iquitos – 2017.

## REFERENCIAS

- Ayoub Pérez, José Luis, 2010. *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública Mexicana*. Universidad Autónoma de Madrid. Facultad de derecho. (Tesis doctoral). Madrid – España.
- Bolivar Antonio (2011). *Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente*. (Tesis de Investigación). Universidad de Granada. España.
- Evans Risco Elizabeth, (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivas de Instituciones Educativas*. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia. España.
- Horn, Andrea y Marfán, Javiera. (2010). *Relación Entre Liderazgo Educativo Y Desempeño Escolar: Revisión De La Investigación En Chile*. Centro de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE), Fundación Chile, Chile. Vol. 9, N° 2 (Julio-Diciembre).
- Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias de la Educación - Venezuela.
- Montero Arévalo, Marisol y Rodríguez Veintemilla, Dina del Carmen (2013). *Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Reyes Flores Nilo Teófilo (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola – Lima Perú.
- Rojas Linares, Dante Enrique (1995). *La gestión educativa y su influencia en la planificación estratégica en Iquitos, Perú*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2016 de: <http://www.monografias.com/trabajos100/gestion-educativa-y-su-influencia-planificacion-estrategica-iquitos-peru/gestion-educativa-y-su-influencia-planificacion-estrategica-iquitos-peru.shtml#ixzz4T3KKL3B0>.
- Ruiz de la Cruz, Gilmar Daniel (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 de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.
- Stephen, Anderson (2010). *Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela*. Psicoperspectivas, Vol. (09), N° 02 (Julio – Diciembre). Recuperado el 23 de Noviembre de 2016: <http://www.psicoperspectivas.cl/index>.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.
- Zárate Ramírez Dilma (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de independencia, lima*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú