



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo del director y calidad de gestión educativa en  
la Institución Educativa N°36214, Lircay, Huancavelica,  
2016.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. Zaravia Huincho, Godofredo Silverio

**ASESOR:**

Dr. Gonzáles Castro, Abel

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad educativa.

**PERÚ-2017**

---

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro  
PRESIDENTE

---

Dr. Camargo Conde, Juan de Dios  
SECRETARIO

---

Dr. Gonzales Castro, Abel  
VOCAL

## Dedicatoria:

A mis hijos que son motivo de mi superación y por ende el motor de mi esfuerzo, a mis padres por el inmenso cariño que les tengo y motivan a seguir escalando en mi vida profesional y personal. Dedico este estudio a mí amada esposa, por el apoyo en todo y siempre, por su comprensión y cariño.

Godofredo

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme la confianza y la fuerza necesaria para terminar mi trabajo de investigación y poder concluir mi objetivo que es obtener el grado de maestro.

Agradezco a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de estudiar y concluir mi maestría de manera satisfactoria. A todos los docentes que nos han brindado sus conocimientos y experiencias compartiéndolas con nosotros a fin de que seamos entes reproductores del conocimiento. Han sido momentos muy gratificantes el compartir experiencias de aprendizaje y de camaradería a quienes recordaré siempre.

Agradezco a todos los docentes de la Institución Educativa N° 3521 B de Lircay, por colaborar y responder al cuestionario con honestidad y objetividad que hicieron posible la culminación de la presente tesis.

Finalmente, agradezco a nuestro asesor que día a día nos ha apoyado en la culminación de este proyecto de investigación, Mg. Abel Gonzales Castro.

El autor

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, ZARAVIA HUINCHO, Godofredo Silverio, estudiante del Programa Maestría en Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 23460296, con la tesis titulada: Liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la institución educativa N°36214 de Lircay, Huancavelica – 2016

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es 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 auto plagiada; 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 Ponen a consideración de los jurados son los que constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Trujillo, 17 de diciembre del 2016.

---

ZARAVIA HUINCHO, Godofredo Silverio  
DNI N° 23460296

## Presentación

Señor presidente y señores miembros del Jurado calificador:

Dando cumplimiento a las Normas del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Calidad y Gestión educativa, presento ante ustedes la Tesis titulada: Liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la institución educativa N°36214 de Lircay, Huancavelica – 2016

Este trabajo de investigación busca establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la calidad de gestión educativa en la institución educativa N° 36214 B, de Lorca 2016”

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación se pone a consideración de los jurados; por consiguiente, se presenta el desarrollo de la tesis para una mejor comprensión, y está desarrollada en el siguiente orden.

**Introducción:** Realidad problemática, trabajos previos, Teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos

**Método:** Diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

**Resultado,** Discusión, conclusiones y recomendaciones y finalmente se presenta las referencias bibliográficas, según la norma APPA, utilizadas durante todo el proceso, así como las tablas y respectivas figuras y los anexos.

**El autor**

## ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix

<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>Pág.</b>
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema.....	37
1.5. Justificación del estudio.....	38
1.6. Hipótesis.....	39
1.7. Objetivos.....	40
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de Investigación .....	41
2.2. Variables, operacionalización.....	41
2.3. Población y muestra .....	46
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	46
2.5. Método de análisis de datos.....	47
<b>III. RESULTADOS</b>	
3.1. Descripción e interpretación de datos.....	48
3.2. Análisis e interpretación de datos.....	51
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	62
<b>V. CONCLUSIONES</b>	65

**VI. RECOMENDACIONES** 66

**VII. REFERENCIAS** 67

**ANEXOS**

- ✓ Instrumentos
- ✓ Matriz de consistencia
- ✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio
- ✓ Otras evidencias



## RESUMEN

La relación que existe entre el liderazgo del director y la calidad de gestión educativa en la Institución educativa N° 36214, Lircay Huancavelica; Tubo el objetivo Establecer la relación entre las dos variables en la población en estudio. En la metodología de investigación, se utilizó el tipo de investigación básica; diseño no experimental de corte transversal y el esquema descriptivo correlacional. La institución educativa en estudio se ubica en la provincia de lircay región Huancavelica. La técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario, aplicado a una muestra de 31 docentes y 01 director, de la institución educativa. Se evaluó la variable liderazgo del director con cada una de las dimensiones de la variable gestión educativa. La prueba estadística que se utilizó para contrastar la hipótesis fue el Tau\_b de Kendall y p valor. Se trabajó con un nivel de significancia del 5% de error y el 95% de confiabilidad. Los resultados encontrados es que existe una moderada correlación directa entre la variable liderazgo del director con la gestión educativa con 0,358 y un coeficiente de determinación de p valor de 0,005. Se evaluó la variable liderazgo directivo con cada una de las dimensiones de la gestión educativa, en razón a ello se encontró una correlación de 0,273, y un p valor de 0,038 encontrando una moderada relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica curricular; Seguidamente la variable liderazgo del director con la dimensión organizativa/ administrativa tiene una correlación de 0,424 y un p valor de 0.001 que indica una buena correlación entre las dos variables. Finalmente se halló una correlación de 0.454 y un p valor de alfa 0,001, Encontrando una relación directa y significativa con la dimensión participación social / comunitaria aceptando la hipótesis alterna y se dice que existe relación entre las dos variables de estudio.

**Palabra clave:** Liderazgo del director, Gestión educativa y estilos de liderazgo

## SUMMARY

The relationship between the director's leadership and the quality of educational management in Educational Institution No. 36214, Lircay Huancavelica; Tube the objective Establish the relationship between the two variables in the study population. In the research methodology, the type of basic research was used; Non-experimental cross-sectional design and the correlational descriptive scheme. The educational institution under study is located in the province of Lircay Huancavelica region. The data collection technique was used the survey and as an instrument the questionnaire, applied to a sample of 26 teachers and 01 director, of the educational institution. The variable leadership of the director was evaluated with each of the dimensions of the educational management variable. The statistical test used to test the hypothesis was Kendall's Tau\_b and p value. We worked with a significance level of 5% of error and 95% of reliability. The results found is that there is a moderate direct correlation between the variable managerial leadership with the educational management with, 358 and a coefficient of determination of p value of 0.005. The variable managerial leadership was evaluated with each one of the dimensions of the educational management , Due to this a correlation of 0.273 was found, and a p value of 0, 038 finding a moderate direct relation between the managerial leadership and the curricular pedagogical management dimension; Next, the director's leadership variable with the organizational / administrative dimension has a correlation of 424 and a value of 0.001 which indicates a good correlation between the two variables. Finally, a correlation of 0.454 and a p value of alpha 0.001 was found. Finding a direct and significant relationship with the social / community participation dimension accepting the alternative hypothesis and it is said that there is a relationship between the two study variables.

Keyword: Director Leadership, Educational Management and Leadership Styles

## I. INTRODUCCIÓN

La educación en general en el Perú se ha visto afectada en las últimas décadas por las reformas educativas que han sido implementadas por organismos internacionales como la UNESCO, con el único fin de buscar mejoras en la educación de los niños del Perú y de esta manera mejorar la calidad de vida del ciudadano y sumar en la mejora de las condiciones de vida del ser humano en el contexto micro y macro.

Es así que las diferentes reformas educativas que se ha tenido en nuestro país en las últimas décadas a traído como consecuencia que se acabe con antiguos paradigmas y ha surgido nuevos paradigmas originando que organizaciones desarrollen conceptos de competitividad global acorde al uso de tecnologías del conocimiento del siglo XXI, y con ellos se requiere líderes que cuenten con un perfil capaz de liderar o dirigir estas instituciones.

Entendiendo que las instituciones educativas se rigen por un modelo educativo que marca el destino del funcionamiento institucional, en ello Castillo (2008) explica:

que las instituciones escolares se comportan como una empresa, su modelo educativo de gestión debe estar orientado al logro de los objetivos propuestos, considera a sus directivos como gerentes, quienes deben dirigir y cumplir con un conjunto de requisitos y cualidades para desarrollar un liderazgo que le permita cumplir con sus funciones gerenciales básicas como planificación, organización, dirección, control y conducción del talento humano de su organización y le permita optimizar su desempeño laboral como elemento importante para alcanzar sus metas establecidas (pág. 89)

Entre las políticas educativas en estos últimos años se ha venido dando importancia a esta situación por lo que el estado viene capacitando a los directores de las instituciones educativas afín de mejorar la capacidad de Liderazgo de los directores para mejorar efectivamente el nivel de las instituciones escolares. Hoy en día se revalora el rol del director, que es considerado junto con los docente elementos claves para promover cambios y/o innovaciones, siempre y cuando existan nuevas actitudes que aseguren condiciones necesarias para que los aprendizajes en condiciones favorables brindando condiciones para lograr que los alumnos aprendan lo que se supone deban aprender, para garantizar la calidad.

### **1.1. Realidad problemática:**

La educación en general en el Perú se ha visto afectada en las últimas décadas por las reformas educativas que han sido implementadas por organismos internacionales como la UNESCO, con el único fin de buscar mejoras en la educación de los niños del Perú y de esta manera mejorar la calidad de vida del ciudadano y sumar en la mejora de las condiciones de vida del ser humano en el contexto micro y macro.

Es así que las diferentes reformas educativas que se ha tenido en nuestro país en las últimas décadas a traído como consecuencia que se acabe con antiguos paradigmas y ha surgido nuevos paradigmas originando que organizaciones desarrollen conceptos de competitividad global acorde al uso de tecnologías del conocimiento del siglo XXI, y con ellos se requiere líderes que cuenten con un perfil capaz de liderar o dirigir estas instituciones.

Entendiendo que las instituciones educativas se rigen por un modelo educativo que marca el destino del funcionamiento institucional, en ello Castillo (2008) explica:

que las instituciones escolares se comportan como una empresa, su modelo educativo de gestión debe estar orientado al logro de los objetivos propuestos, considera a sus directivos como gerentes, quienes deben dirigir y cumplir con un conjunto de requisitos y cualidades para desarrollar un liderazgo que le permita cumplir con sus funciones gerenciales básicas como planificación, organización, dirección, control y conducción del talento humano de su organización y le permita optimizar su desempeño laboral como elemento importante para alcanzar sus metas establecidas (pág. 89)

También es importante considerar que la acción del director debe tener un estilo propio de liderazgo con capacidad resolutiva ante toda situación que pueda darse en la institución educativa, y que se adapta a estos cambios

continuos que exige la globalización en el sistema educativo y por ende en su institución educativa. El estilo de liderazgo debe guiar la gestión escolar y utilice estrategias educativas necesaria que le permita lograr las metas institucionales y lograr una gestión educativa de calidad.

Los desafíos que enfrenta la educación en el mundo y en nuestro País son importantes; por lo que requiere que el estado le dé prioridad para el desarrollo de un País. A nivel micro quienes hacen frente a los problemas educación en las instituciones educativas son los líderes de la institución o específicamente los líderes directivos que a través de la gestión educativa que realicen podrán conducir o guiar a los miembros de la organización con el fin de lograr sus objetivos institucionales y por ende la calidad de la educación.

Entre las políticas educativas en estos últimos años se ha venido dando importancia a esta situación por lo que el estado viene capacitando a los directores de las instituciones educativas afín de mejorar la capacidad de Liderazgo de los directores para mejorar efectivamente el nivel de las instituciones escolares. Hoy en día se revalora el rol del director, que es considerado junto con los docente elementos claves para promover cambios y/o innovaciones, siempre y cuando existan nuevas actitudes que aseguren condiciones necesarias para que los aprendizajes en condiciones favorables brindando condiciones para lograr que los alumnos aprendan lo que se supone deban aprender, para garantizar la calidad.

CALERO (1998: 306), otro autor expresa que:

Es importante que el director del centro educativo debe imponer respeto y apoyar las necesidades de lo que se requiere para ganar apoyo de sus colegas y comunidad educativa. El líder tiene el poder, la autoridad, tiene influencia, es poderoso no por su autoridad legal, sino por lo que representa, difunde y articula en la organización, imparte valores que representan los más altos estándares de miembros de la misma institución. También señala: Que el liderazgo

es la influencia, guía en el proceso de influir sobre las personas, tratando de lograr los objetivos del grupo con voluntad y entusiasmo. El problema fundamental radica en las instituciones educativas, siempre se ha evidenciado conflicto entre sus miembros, el director con los maestros, los padres, o, a veces completamente grupos antagónicos situación que no contribuye a los objetivos institucionales. (pág., 84)

Se pretende que este trabajo de investigación constituya un aporte en el sistema educativo, especialmente en la institución educativa N°36214 de Lircay, pues permite conocer la relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la institución y que los resultados permitan implementar medidas o estrategias de mejora en la gestión educativa.

## **1.2. Trabajos previos:**

La revisión de la literatura, nos muestra investigaciones sobre el liderazgo y la gestión educativa explican con claridad esta asociación y se presenta algunos estudios previos sobre el tema quienes tienen carácter internacional y estudio previos nacionales, las cuales se expone a continuación

### **A nivel Internacional**

**Manuel, R. Ambrosio (2014)**, tesis para optar el grado de doctor "*Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente de la I.E.B.N°076003 – Guatemala*" Con el objetivo de describir la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico de los docentes del I.E.B. N°076003, aldea la Ceiba, Santa catalina Sololá- Este estudio es de tipo descriptivo correlacional y tuvo como objetivo principal, describir la vinculación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente. La población objeto de estudio estuvo conformada por 237 estudiantes del tercer grado básico de los institutos del Distrito Escolar No. 07 -06-03, con sede en aldea

La Ceiba, municipio de Santa Catarina Ixtahuacán del departamento de Sololá. Para la obtención de los datos se utilizó la técnica de la encuesta en la que se aplicaron 3 cuestionarios de investigación. Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, estratificado o de afijación proporcional para estimar la cantidad de estudiantes encuestados por instituto. Estadísticamente, se aplicó la Fiabilidad de Proporciones y la Correlación de Pearson. Concluyo en que existe una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente.

**Carbone (2008)** en su tesis estudio "*Prácticas de liderazgo de los equipos directivos y las herramientas de gestión en el aprendizaje de los alumnos-Chile*" con el objetivo entender cómo se da la relación entre el liderazgo de los equipos directivos y las herramientas de gestión disponibles, contrastándola con los resultados de aprendizaje de los alumnos. Se presentó un análisis cuantitativo de las variables personales, institucionales y contextuales, la descripción y formulación de un perfil de los directivos y un análisis práctico conceptual. Los instrumentos utilizados se basaron en el Marco para la Buena Dirección (MBD), el Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SACGE) y en otros estudios que señalan al liderazgo como un factor central para el éxito de las escuelas. Las pautas de Eventos Conductuales y el Test de Estilos de Aprendizaje fueron aplicados a todos los integrantes del equipo directivo de cada establecimiento, incluyendo al director del mismo. Concluyó que existen buenos resultados en el caso de directivos participativos o autoritarios (polos opuestos) y malos resultados en la presencia de un equipo directivo externalizado y centralista.

**Cuevas y Díaz (2010)**, en la investigación que examinó la "*Percepción de los directores sobre el liderazgo educativo en centros de educación secundaria de Ceuta en España*", emplearon una metodología cuantitativa y cualitativa con la aplicación de la técnica de análisis de documentos, la realización de entrevistas semiestructuradas y el llenado de un cuestionario sobre liderazgo considerando los rasgos que Bass describe para el tipo de liderazgo

transformacional. Se tomaron en consideración cinco directores de centros escolares en Ceuta. A pesar de que los resultados no son generalizables a otros contextos debido a la realidad multicultural que refleja, se concluye que todos los directores poseen una alta percepción sobre su nivel de liderazgo y según su autorreflexión tienen una gran valoración de su labor directiva por lo que se resisten a dejar su cargo. Se sugiere realizar un estudio de carácter hetero evaluativo que brinde la confirmación o refutación de los hallazgos encontrados.

#### **A nivel nacional:**

**Rivera (2008)**, en su tesis doctoral sobre *“liderazgo y la gestión de los directores en las unidades de gestión educativa local de la región Junín”*, arribaron a los resultados: Existe una correlación altamente significativa ( $r = .983$ ) entre estos dos aspectos. Empero, el objetivo de la investigación fue determinar la influencia del liderazgo en la gestión directiva. Este estudio básico con diseño descriptivo correlacional considera una muestra de nueve directores y aplica un cuestionario para medir el variable liderazgo y una escala de evaluación en la medición de la gestión. La conclusión específica, se determina la elevada correlación ( $r = .829$ ) entre el liderazgo directivo y la competencia gerencial.

**Sorados (2010)**, es su tesis *“Liderazgo y calidad de gestión educativa de los directores de las instituciones educativas de la UGEL 03, Lima”* realizó una investigación descriptiva correlacional se propuso determinar la relación entre liderazgo y calidad de la gestión educativa. Se afirma con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona significativamente con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 - Lima en el 2009. Se asumió como población alumnos, docentes, trabajadores y directores de tres centros escolares, tomándose una muestra intencional de 20 sujetos. Los instrumentos del estudio fueron ficha de observación, encuesta y entrevista no estructurada. La prueba de correlación de Pearson arrojó un  $r = .949$  siendo la dimensión pedagógica del liderazgo



directivo la que más se relaciona con la calidad de la gestión educativa. Por otra parte, la dimensión institucional es la que menos se relaciona con la gestión educativa pues se obtuvo una correlación parcial directa de  $r = .461$ .

**Zela (2008)**, en su tesis de maestría "*liderazgo y la calidad educativa en las escuelas secundarias de la provincia de Lampa, Puno*", con el objetivo de determinar una relación estadísticamente significativa entre estas variables. En este estudio básico descriptivo se tomó en cuenta una muestra de 20 directores de instituciones educativas del nivel secundario; obteniéndose en la aplicación de dos cuestionarios que el liderazgo participativo se encuentra en el 60% de la muestra, mientras que el 40% presenta mayor liderazgo consultivo. Sin embargo, en la práctica, el líder emplea los cuatro estilos de liderazgo de acuerdo con la tarea que se ejecuta, las personas y la situación. Esto contrastó abiertamente con el nivel de calidad que brindaban los centros de estudio, el cual resultó ser insatisfactorio o deficiente. Se arribó a la conclusión que existe un bajo nivel de correlación lineal positiva entre el liderazgo del director y la calidad educativa ( $r = .390$ ).

**Walter, L. Arias Gallegos, y et, al. (2014)**, En la tesis: "*Gestión de la calidad educativa y rendimiento académico en la institución educativa Arequipa*", con el Objetivos: Analizar la relación que existe entre la percepción de la calidad de la gestión educativa y el rendimiento académico de un grupo de estudiantes de la Institución Educativa Arequipa con edades comprendidas entre los 12 y 17 años y desde primero hasta quinto de secundaria. Métodos: La muestra consta de 110 escolares mujeres que han sido seleccionadas mediante técnicas de muestreo probabilístico. Se aplicó el cuestionario de percepción de la calidad educativa, que consta de 17 ítems y cuenta con adecuados índices de validez y confiabilidad ( $\alpha = 0,848$ ). Para el procesamiento de los datos se han utilizado estadísticos descriptivos (media, desviación estándar, rango y varianza), además de pruebas paramétricas de correlación (Coeficiente de Pearson) para las variables cuantitativas y pruebas no paramétricas (Prueba Tau-b de Kendall) para las variables cualitativas.

Resultados: La puntuación promedio de percepción de la calidad global fue de 50,29 con una desviación estándar de 9,14 y un rango de 22 a 65. No existen relaciones significativas entre las variables de estudio para el total de la muestra, pero sí cuando los datos se procesan en función del grado de escolaridad, sobre todo en primero ( $r= 0,37$ ) y cuarto de secundaria ( $r= 0,36$ ). Conclusiones: Se concluye que sí existe relación entre el rendimiento académico y la percepción de la calidad educativa, pero ésta es diferenciada, según el grado de estudios.

**Alarcón Mujica, Silvia (2013)** Tesis para optar el grado de Maestro "*Gestión educativa y la calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana*", Con el objeto de determinar la calidad de la educación es cada vez más importante para todos los que de una o de otra manera tienen cargos decisores, y para aquellos que utilizan sus servicios. Por esa razón, la gestión de la calidad es un parte de la gestión para el logro de los objetivos a través de la planificación, supervisión, aseguramiento y, mejoramiento de la calidad. Para la contratación de la hipótesis se utilizó la prueba de Spearman, en la que se demuestra que hay una significancia y relación entre la gestión E educativa y la calidad de la educación.

**Zarate, R. Vilma (2011)**, en su tesis de maestría "*Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia de Lima*", con el objetivo de establecer la relación entre el Liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia de Lima, utilizó la metodología descriptivo correlacional, se aplicó y procesó toda la información y se utilizó la prueba Chi cuadrado, para evaluar hipótesis acerca de la relación entre variables categóricas. Concluye que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo, en relación a sus dimensiones concluye: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

## **A nivel Local**

No se encontraron investigaciones relacionadas con el tema en la localidad.

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

#### **A. Liderazgo directivo**

✓ **La teoría del Liderazgo Modelo de Fiedler:** Es un modelo que sustenta el comportamiento del liderazgo y fue desarrollado por Freud de Fiedler. Este modelo propone que el desempeño eficaz depende de la relación adecuada entre el estilo del líder, con sus subordinados y la medida en que le da control e influencia al Líder. Considera tres criterios situacionales: Las relaciones Líder-Miembro y Posición-Poder. El considera que pueden ser manipuladas para crear el ajuste adecuado con el comportamiento del Líder. Al identificar estas situaciones y medir el tipo de personalidad y que cumpla con requisitos o calidades se puede predecir la eficacia del liderazgo de un director. Esta descripción del modelo de Fiedler es un tanto abstracta, por lo que es necesario observarla más de cerca.

Los autores coinciden al indicar 3 tipos de teoría que expliquen el liderazgo:

✓ **Teoría del Atributo:** La personalidad del hombre tiene atributos que condicionan a las personas una característica de liderazgo de manera natural, por ello se le conoce como la teoría del "líder que nace o líder natural." Este liderazgo natural es común en algunas características como, como el entrenador de la escuela secundaria, el líder del grupo explorador, el profesor o un buen jefe. Algunas personas tienen el talento natural para dirigir en cualquier circunstancia.

✓ **Teoría de Grandes Acontecimientos** Es cuando el líder se hace o hace en situaciones de crisis o en acontecimientos importantes; genera cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria.

✓ **Teoría del Liderazgo Transformador:** esta teoría es la más aceptada donde las personas pueden decidir convertirse en líderes con

solamente proponerse aprendiendo destrezas de liderazgo, es decir que tenga la capacidad de transformarse

Cuando las personas deciden que lo respetan como líder, no piensan acerca de sus atributos. Mira sus acciones para averiguar lo que realmente es, si está bien si confía o si se efectúa un abuso de poder para su beneficio personal.

El líder bueno tiene una imagen que inspira respeto, son flexibles en su estilo y la gestión de personal, y tienen la misión en la organización y su actuación está por encima de sus propios intereses sino por los intereses institucionales ello le da reconocimiento personal. Estos líderes son respetados son los líderes concentran lo que son, lo que saben y lo que hacen.

¿Existe una disyuntiva, por querer saber que motiva una persona a seguir y obedecer a un líder? Los integrantes de la organización desean ser conducidos por personas de respeto, esto les da confianza les da ánimo, les ayuda a tener una visión un horizonte a seguir y el cómo seguir para alcanzar su meta.

### **Definiciones de Liderazgo.**

Muchos autores definen el liderazgo como el arte de influir en los demás, sean estos grupos pequeños o grupos grandes, y esta virtud no tienen todas las personas, sin embargo pueden desarrollar el liderazgo, tal es así que Hogg y Vaughan (2010), no dice “el liderazgo es una relación en la que algunos miembros de un grupo, son capaces de influir en el resto para que acepte como propios nuevos valores, actitudes y objetivos y que se esfuercen para alcanzarlos”.

El liderazgo como un proceso de desarrollo e influencia social sobre las personas reúne y moviliza la ayuda de otras para alcanzar un objetivo común.

Para la Real academia española el liderazgo es superioridad y guía dentro de un grupo de personas en ello la cita lo explica “situación de

superioridad en que se halla una empresa, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito” (DRAE, 2001).

Ivancevich (2009), Define el “liderazgo como el proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización, los cuales producen efectos significativos de efecto directo sobre las metas difíciles”

Por su parte Robbins (2008) define el “liderazgo como un proceso de influencia en el que algunos individuos, mediante sus actos, facilitan el movimiento de un grupo hacia una meta común o compartida. El liderazgo es característico de quienes orientan y dirigen a otros mediante sus habilidades, así como sus conocimientos para lograr su participación voluntaria en el logro de los objetivos”

Palomo (2010) refiere que el “liderazgo ha sido objeto de varios estudios durante distintas épocas, afirma que en los 1950, Bennis expresaba con ironía, que el tema del liderazgo, quizá era el tópico sobre el que se había escrito más, pero sobre el que menos se sabía en el campo de las ciencias sociales”. El mismo autor refiere que el líder es efectivo cuando sus acciones e ideas cumplen con ciertas características:

Movilicen a otros para que deseen luchar en pos de los objetivos o metas comunes, consiga el apoyo de los demás sin dar órdenes autoritarias, no pida obediencia, sino el compromiso y la implicación, obtenga credibilidad mediante sus actuaciones, dé el ejemplo y se constituya en modelo para los otros, se ocupe de alterar el statu quo, para la generación de procesos nuevos y revolucionarios, experimente, acepte los retos y riesgos, visualice el futuro, genere una visión compartida sobre el proyecto, fomente la colaboración y el trabajo en equipo(pag.120)

Gago (2006) Por otro lado este autor hacer referencia al “liderazgo del director en la gestión educativa es un componente determinante en la

organización de estructuras y procesos, modelos de interacción, actitudes y convicciones de los docentes”.

El liderazgo tiene influencia directa e indirectamente en el proceso del aprendizaje, porque se vincula con la calidad de la gestión educativa, que, si es buena evaluación, dirige y controla de actividades escolares y en general. Así mismo el líder es el que alcanza los objetivos y metas propuestas con la ayuda de todo su personal es el que utiliza los recursos de manera apropiada efectiva, busca y logra un trabajo en equipo, sin condición a cambio solo el beneficio colectivo lograr un aprendizaje exitoso de los estudiantes y el logro de metas propuestos en el sistema educativo.

Según Murillo, Barrio y Pérez (1999) la historia del liderazgo tiene sus inicios en el siglo pasado y se sostenía la teoría de que el líder nacen y no se hacen, así lo expone:

La investigación sobre el liderazgo la investigación sobre el liderazgo comienza a principios del siglo XX; Que reconocen que ha existido un reciclaje de ideas que tienen un objetivo común, así mismo dice que se debe entender el liderazgo y la gestión tan estrechamente vinculados. En las décadas de los 30 y 40 años, argumentó la teoría de los rasgos hacía hincapié y defendía su teoría de que los líderes nacen y no se hacen; pero en los distintos estudios realizados no sustentan esa teoría. El mismo autor postula la teoría de la gran persona, que tiene una visión de liderazgo y que dice que el liderazgo es innato, que son adquiridos desde la niñez y que estos tienen carisma y predisposición para ser un líder. (pag.34)

Sobre los tipos de liderazgo Jonathan García Allen (2009). España expone:

a. Liderazgo *laissez-faire*: también conocido como liderazgo delegativo, es el tipo de líder que tiene SU PRINCIPIO EN EL TERMINO “Dejarlo pasar” y que el líder interviene solo cuando es necesario y con la menor cantidad de control posible, su teoría lo

basa en que los empleados con mucha experiencia entrenamiento y motivación, necesitan menos supervisión para ser productivos. Sus ventajas es que el docente tendría su autonomía, esto le ayuda a sentirse más satisfecho con el trabajo que realiza.

- b. Liderazgo autocrático: Este mismo autor continúa definiendo, y para este caso dice que el líder concentra todo su poder y nadie desafía sus decisiones, es un liderazgo unidireccional donde el subordinado solo obedece. Tiene entre sus ventajas que puede ser efectivo en ambiente de trabajo en los que las decisiones necesitan tomarse muy rápidamente. Y la desventaja es que no tome en cuenta la opinión de los subordinados, en esta aso no toma en cuenta la opinión de los docentes o estudiantes.
- c. Liderazgo democrático. Este tipo de liderazgo tiene las características participativo, este líder se gana al equipo ya que los miembros de la institución colaboran en la institución porque se sienten parte de, y que los objetivos le atañen. El único inconveniente es que puede generar anarquía, por ser muy democrático
- d. Liderazgo transaccional.- Este tipo de liderazgo tiene su fundamento en de experiencia contenido u otro ente el líder y sus seguidores, donde se premia a los seguidores por su desempeño beneficiando a los que cumplen con los objetivos programados. La ventaja es que este tipo de liderazgo está orientado a lograr los objetivos planteados. el líder crea estructuras claras donde queda bien claro que es lo que quiere de sus subordinados y que estos van a recibir la recompensa por su cumplimiento.
- e. Liderazgo transformacional. - en este tipo de liderazgo prima en un nivel alto la comunicación para lograr las metas y agrega una visión de cambio que logran impartir a sus empleados. La ventaja se basa en la motivación que les induce expectativas y percepciones y

motivaciones de cambio en equipo. La desventaja es que el líder tiene cualidades y transmite a sus subordinados. (pag.210)

Las organizaciones educativas son constantemente demandadas a desarrollar una constante autocrítica, para estar con los cambios que abarcan todas las áreas de la vida. Como resultado de ello, deben estar bajo el liderazgo de un director efectivo que hace posible que la institución educativa logre alcanzar sus metas y contribuir de manera eficiente en el a la región y al país. Es decir, teniendo en cuenta que su misión es educar y formar a las personas para darle base suficiente para la universidad u otra institución técnica o superior

### **Características de un líder**

En relación a las cualidades o características del líder, este debe tener un conjunto de cualidades que hacen posible formarse como tal, entre ellos el respeto, la experiencia, la fuerza emocional, la disciplina, el sentido de la oportunidad, entre otros y experiencia que hayan tenido la oportunidad de tener contacto con personas a su cargo

Los autores consideran que el desarrollo del líder debe pasar por cuatro fases para su crecimiento: crecimiento y conocimiento; reconocimiento de la capacidad por parte del grupo y tener esa experiencia para aprender hoy hacer frente su liderazgo en el futuro con un actuar constante.

Es propio indicar que las características y competencias de un líder pueden ser de varios tipos, entre ellos Hernández et, al. (2012), pueden ser:

**Físicas**, como la capacidad de trabajo y resistencia a la fatiga.

**Intelectuales**, que incluyen la inteligencia media, alta y la fluidez verbal. **Sociales**, constituidas por la comunicación, motivación, sociabilidad, sensibilidad social o empatía, simpatía, trabajo en equipo, ecuanimidad, asertividad, cooperación, confiabilidad, delegación y apoyo. **Psicológicas**, como el equilibrio, control, autoconfianza, estabilidad emocional, tenacidad, resistencia a la



frustración, iniciativa y creatividad. **Prácticas**, conformadas por el conocimiento, información, aptitudes específicas, eficacia y la responsabilidad (pag.49)

### **Estilos básicos de liderazgo**

Así como preferimos un comportamiento general, también preferimos un estilo de liderazgo. Se considera 5 estilos básicos de Liderazgo:

Autoritario: Manda

Político: Vende

Evaluador: Prueba

Libre iniciativa: Une

Los estilos Autoritario y Político están centrados en el Líder

Los estilos Evaluador, Participativo y Libre iniciativa, están centrados en el grupo.

### **Diferencias entre liderar y dirigir**

La diferencia entre liderar y dirigir lo expone Palomo (2010) quien refiere que ambos conceptos no son lo mismo. Para liderar se debe tener dos importantes connotaciones autoridad y poder para lo segundo que es a dirigir no necesariamente se cuenta con lo anterior, el segundo caso para dirigir se necesita influir en el grupo persuadir logara que te sigan sin tener autoridad o poder, solo influencia. Este mismo autor recomienda que es necesario y ser la mejor si se combina ambas características o competencias para un mejor liderazgo. A continuación, se presenta un cuadro donde hace la diferencia de las características puesta de manera confrontación para su mejor análisis.

## Dirigencia VS Liderazgo

### Dirigencia

### Liderazgo

Legitimado por la organización y sus estructuras	Autenticado por el impacto y la influencia que ejerce en los demás
Orientado a resultados	Encausado en las personas
Encaminado a las normas y procedimiento	Orientado hacia la visión y un proyecto compartido
Enfocado en las tácticas	Canalizado en las estrategias
Mirada cortoplacista	Visión a medio y largo plazo
Centrado en rutinas	Centrado en actividades importantes
Eficiencia	Eficacia
Imitación	Originalidad
Tecnología	Filosofía
Conducción	Orientación y acompañamiento
Organización de los recursos disponibles	Motivación y generación de compromiso emocional
Medidas individuales	Decisiones compartidas
Control individual	Delegación de responsabilidades
Aceptación de las reglas establecidas	Alteración del status quo
Solución de problemas	Anticipación a los problemas
Papel establecido	Rol construido
fe en la tecnología	Confianza en las personas y potenciación de sus valores

Valoración de los recursos físicos y materiales y Énfasis en los recursos emocionales

Exigencia de capacidades técnicas Fomento de la integridad, coherencia y fidelidad a principios y valores que se comparte con los colaboradores

Enfocado en el aquí y ahora Visión externa y futura

Fuente: Adaptado de Díaz Carrear, 1994; Hay Group, 2006. Palomo, M. (2010)

### **Elementos del Liderazgo Directivo**

Sobre los elementos del liderazgo, GALLEGOS (2004,117), señala:

**Objetivo.** Propósitos a alcanzar en lo institucional e individual. El líder debe tener claro la finalidad educativa, apelando a nexos comunes y buscando la unidad. **Poder.** El liderazgo es una forma de ejercicio del poder. Las cualidades del líder permiten la adhesión voluntaria de los agentes educativos, cuando ven credibilidad e integridad en sus acciones. **Estilo.** Conducta que manifiesta el líder en el ejercicio de su poder, para integrar intereses y lograr objetivos, evitando los extremos: la autocracia y la pusilanimidad, aspectos reñidos con el verdadero significado de liderazgo. **Seguidores.** La esencia del liderazgo es la cohesión, subordinación, el seguimiento y la emulación de los integrantes del grupo. Se sigue a un líder cuando es correcto, es decir “cuando hace lo que dice y dice lo que hace (pag.201)

### **El director escolar como líder**

El director tiene que aprender una importante influencia en los estudiantes de forma directa e indirecta. Debido a las interacciones abundantes y complejas dentro y alrededor de la escuela para ejercer un buen liderazgo es la cohesión y el liderazgo; Por lo tanto, se requiere de habilidades profesionales para una mayor efectividad. El director de la institución educativa en este caso de

Educación Básica Regular, influye de manera directa en el proceso enseñanza aprendizaje ya sea de manera directa e indirecta, toda vez que en cada momento por su condición de director está en contacto permanente con los docente y con los estudiantes y por qué no decir con los padres de familia, y a ello se suma las coordinaciones externas que realiza por estar dentro de un sistema que obliga a tener un Input y un Output en la organización escolar ; Por ello el director debe tener las habilidades profesionales para el ejercicio de una gestión efectiva

Los autores explican que debe haber condiciones que permitan que un líder logre una confianza colectiva de sus subordinadas y expongo lo que, García Rojas y Campos (2002), refiere.

Establece que, el liderazgo, la confianza colectiva muestra cuando:

- a. Cuando su funcionamiento se basa en democracia, que ofrece la apertura, el respeto y la participación de resolver las diferencias
- b. Cuando el líder trabaja para beneficio colectivo buscando el crecimiento de la comunidad educativa, ya que es un trabajo exitoso como grupo como un conjunto de individuos.
- c. Promueve las relaciones interpersonales saludables que permiten la coexistencia.
- d. Reconocer las necesidades de una gestión común y es reconocido como una persona que es una relación estrecha y ser parte de un equipo de amigos.
- e. Es en criterios comunes o la opinión de expertos.
- f. Vela para la ocasión, en la tarea de cumplir con no participar.
- g. Promueve el grupo de trabajo, la pertenencia y la propiedad.
- h. Debe haber una confianza, esta debe ser supervisada, reflexiva, basada en la evidencia de que su liderazgo los beneficios de la escuela, en el reconocimiento de esta manera los errores y argumentar habilidades y talentos.

## Influencia del Liderazgo directivo en el aprendizaje de los alumnos.

Las acciones de los líderes crean un impacto indirecto sobre las prácticas de los profesores y estudiantes resultados. El desempeño de los maestros se explica en función de su motivación y habilidades, así como las condiciones organizacionales y materiales en la que trabajan. Este último factor incluye las condiciones internas que corresponden al aula de clase y a la escuela como organización, también las condiciones externas que son influenciados por las acciones del director. En conclusión, el papel y la influencia del liderazgo directivo sobre la mejora académica de la escuela consiste principalmente en comprometerse y desarrollar prácticas que promuevan el desarrollo de estas tres variables mediadoras: la motivación de los profesores, sus habilidades y competencias profesionales y las condiciones de trabajo en las que realizan sus tareas.

Figura N° 1, La senda indirecta de efectos del Liderazgo Escolar



Fuente: García Rojas y Campo (2002)

## Inteligencia emocional del Director

Es un tipo de inteligencia que se dedica al estudio de las emociones, y también regula las emociones, tanto los nuestros como los demás. En esos términos David Goleman (2004) “considera una serie de habilidades y actitudes, que determinan de los poderes de la conducta de un individuo, sus

reacciones, por lo mental, dicen, es la capacidad de sus propios sentimientos y reconocer al otro motivados, manejar adecuadamente las relaciones” (pag.98)

### **Papel del director en la dimensión pedagógica**

Según García Rojas y Campos (2002) se refiere que la dimensión pedagógica, comprende los fundamentos del proyecto institucional e incluye diversas tareas que a continuación detalla:

- a. Lo demuestra la cultura y la identidad de la escuela
- b. Establecer las concepciones de aprendizaje y enseñanza papel mantenedor del proyecto educativo.
- c. Desarrollar criterios para los programas educativos.
- d. Orientar la relación de los contenidos, objetivos de diseño, estrategias, organización del tiempo y el espacio.
- e. Desarrollar regulará la aplicación en la vida cotidiana de la escuela y sus grupos de interés.
- f. Aclarar o discutir los criterios de aprendizaje y la evaluación de los alumnos.
- g. Definir el perfil de los maestros y el personal.
- h. Promover la educación.
- i. Supervisar el trabajo de la escuela y el equipo.
- j. Definir relativa a los criterios para la comunidad educativa.
- k. Evaluar la calidad de los procesos y resultados de los proyectos de educación.
- l. Anime a proyectos creativos e innovadores.

El del director debe ser firme, seguro, comunicativo y altamente académico; conocer todo el sistema escolar el colegio y aula a través de la interacción de los docentes, del apoyo que se brindan de manera reciproca; debe conocer las características académicas y administrativa como el enfoque

de la enseñanza y promover el trabajo colaborativo del docente todo ello en base de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

En relación al liderazgo del director y de los docentes, El Ministerio de Educación de Perú (2012) “expone que toda organización educativa necesita el liderazgo de persona o personas que se responsabilicen de las metas y objetivos. Un líder que influya, inspire y movilice las acciones con el propósito de empujar la institución hacia estándares de enseñanza”

## **B. GESTIÓN EDUCATIVA**

### **Definición.**

La gestión educativa es un conjunto de actividades relacionadas entre sí, sistemático de una institución educativa, y que estas pueden ser dinámicas y flexibles que están destinadas a logara los objetivos y metas educacionales a nivel nacional e internacional. En ello los directivos tienen la función sentar condiciones para que en el futuros se logren los objetivos, en función a la realidad y lo que se quiere lograr para el futuro.

“La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales”. Casassus, J. (2000)

Al definir este concepto Álvarez (2006), propone dos consideraciones para comprender la gestión educativa:

La primera que comprende la gestión educativa como un proceso integral donde se desarrolla el quehacer de todas las personas, dirigidas a un solo objetivo a conseguir la calidad de la educación echa en su institución, donde la atención o servicio a brindar nace de las demandas de los usuarios y de la vinculación con la sociedad como respuesta a sus demandas, que para ello necesita hacer uso de recursos para dar un servicio de calidad. La segunda asume que la

gestión es el desarrollo de aprendizaje social en las instituciones, que ayuda a identificar y definir las metas y los recursos para alcanzar estos objetivos, está orientada al futuro y a cubrir las necesidades que exige los usuarios, de las organizaciones o de las comunidades. (p.6)

Para Martí (2005:14), la calidad de la Gestión Educativa “Es el conjunto de las distintas situaciones a nivel administrativo, político económico que se lleva a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo”

La Calidad de la Gestión Educativa es un conjunto de funciones que están orientada dos a lograr y sostener procesos administrativos y pedagógicos como el proceso interno propio de la institución que es desarrollada por cada miembro de la institución y todas las actividades se orientan a logro de un sólo objetivo educacional

La Ley General de Ecuación N° 28044, Artículo 13, “señala que la calidad educativa es el nivel óptimo de formación que debiera alcanzar las personas para hacer frente a los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida”

Por otro lado, el Sistema Nacional de la calidad académica (SINEACE 2009):13) tiene la autoridad para evaluar y asegurar la calidad académica de las instituciones educativas y que el servicio que brinda a la sociedad este acreditada con miras, para ello este ente supervisor y orientador funcionara como un apoyo en ayuda de superar las debilidades y carencias identificadas en instituciones.

### **Calidad y gestión en la institución**

La Gestión de la educación consiste en una serie de procesos organizados que permiten a algunas instituciones educativas, para lograr sus metas y objetivos. El manejo adecuado de una gestión se define por de diagnóstico, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación, que se alimentan entre sí conducen a la obtención de los resultados obtenidos por el



equipo de gestión. Una buena gestión es la clave para lo que hace cada miembro de una institución y que este tenga sentido y pertenencia dentro de **un** proyecto, que es de todos. En otras palabras, es importante asegurarse de que todos "Remen en la misma dirección " para lograr lo que se quiere, y mejorar constantemente.

### **Objetivos de la gestión educativa**

La Ley General de Educación No. 28044 en la técnica. 64. menciona que los objetivos de la gestión de la educación son los siguientes:

- a. Desarrollar una cultura organizacional y eficiente, con responsabilidades claramente definidas dentro de las instituciones que fomenten las autoridades y los sistemas de asistencia para mejorar la comunicación responsable y transparente dentro de los diversos agentes de la Comunidad.
- b. Dirigir las múltiples actividades educativas para lograr objetivos y metas creando las condiciones necesarias para su cumplimiento.
- c. Buscar que cada uno de los miembros de la comunidad educativa, deben cumplir con sus responsabilidades para lograr los objetivos
- d. Evaluar para identificar tanto los procesos como los resultados de los beneficios de servicios educativos, las deficiencias y soluciones creativas que optimicen sus logros.
- e. Desarrollar la institución educativa como una comunidad de aprendizaje, responsable de una excelente calidad de la educación para lograr
- f. El fortalecimiento de la capacidad de decisión de las instituciones educativas para actuar con autonomía administrativa educativo. Las funciones de todos los órganos administrativos se rigen por los principios de subsidiariedad Loa, la solidaridad, la complementariedad y la competencia.
- g. Garantizar la coherencia de las normas y la subordinación de estas decisiones pedagógicas.

- h. Logara gestión eficaz, eficiente e innovadora de las instituciones educativas a la excelencia educativa
- i. Trabajar. en coordinación intersectorial para garantizar que los procesos de gestión se producen en virtud de una política de desarrollo integral del país.
- j. Promover la participación activa de la Comunidad y
- k. Articular las instituciones educativas para desarrollar las relaciones de cooperación y solidaridad.

**Los principios que orientan la gestión educativa son:**

**Autonomía** para la toma de decisiones. Esto significa que cada miembro de la organización para cumplir con las decisiones de energía que hacen que sea posible cumplir con la tarea asignada

**Responsabilidad.** Esto significa que cada miembro de la organización para evaluar qué hacer y lo que no sucedió, las responsabilidades de las decisiones ocurren al mismo tiempo.

**Transparencia.** S se refiere a la gestión de los recursos financieros de la universidad con la equidad humanos, materiales y. Las escuelas también apoyaron a adoptar su cultura escolar en el que la transparencia de sus procesos y resultados.

**La responsabilidad.** Se implementa la responsabilidad que no es más que bajo la forma de objeto social, estrategias, acciones y logros.

**Enfoques de la gestión educativa**

La gestión educativa está orientada por enfoques; es decir los lineamientos que sustentan su comportamiento y en razón a ello Alvarado (1998) hacer referencia a tres enfoques que se debe tener en cuenta antes de orientar nuestro actuar dentro del quehacer en la conducción de una institución; es decir gestión educativa y que son:

**a. enfoque burocrático.** Es la forma de organización social para garantizar la eficiencia, para ello debe basarse en la racionalización para la consecución

de los objetivos de una organización. Este enfoque se basa en algunos conceptos básicos teóricos tales como:

- La burocracia se ve reforzada por las normas
- Los cargos basados en el principio de la jerarquía establecida
- Pondera especialización como prioridad de sus altos ejecutivos.
- Imparte normas técnicas y procedimientos estándar y es posible prever el comportamiento de la organización

b. **Enfoque sistémico.** Consiste en la interdependencia de los diversos elementos del sistema educativo, para lograr los objetivos de la educación. Identifica los componentes de la educación que actúa en conjunto en la búsqueda de fines específicos y comunes.

- El todo es más que la suma de las acciones de uno de los elementos. Esto implica que toda la parte primaria y secundaria
- El sistema está bien establecido cuando sus elementos están muy bien contruidos en su medio.
- Depende de la combinación de los tipos de relaciones

c. **Enfoque de gestión.** Relaciona la Planificación de la Educación para el logro de los objetivos de la organización utilizando efectivamente sus recursos. Comprende.

- La racionalidad, sigue un orden lógico y el racionamiento planificador de productos
- Revisar el plan de actividades basadas en la historia
- Es flexible, adaptable a las variaciones
- Es continuo, proceso continuo de previsión, ejecución y revisión continua.

## Áreas de la gestión Educativa

Alvarado (1998: 176: 203) identifica cuatro áreas principales de los procesos de gestión educativa son:

- a. **El área de los recursos académicos.** Comprende la educación como una tecnología educativa (métodos, materiales, proyecto curricular), monitoreo, investigación, consultoría y bienestar pedagógico e institucional.
- b. **El área de recursos humano.** Incluye el reclutamiento, la selección, nombramiento, inducción, análisis de puestos, el contenido, la formación, la motivación, la atención de la salud, las relaciones laborales, las ventas, la seguridad y la salud, en el centro, retiros, separaciones, muerte y discapacidad. La función administrativa es el conjunto de procedimientos y considera: La Planificación con el objetivo para alcanzar los objetivos educativos, funciones de organización y el establecimiento con mecanismos de comunicación y coordinación, coordinación y el control orientado a la Dirección, control para evaluar el progreso de los procesos previamente programadas y su eficacia en el trabajo
- c. **Área de recursos materiales.** El uso de materiales o recursos físicos para cubrir la infraestructura educativa. Por ejemplo, aulas, equipos, instalaciones, material didáctico.
- d. **El área de recursos financieros.** Se compone de: presupuesto, contabilidad, costos como gastos previstos o realizados y su fuente de financiamiento. Considera: Control de calidad y certificación, el desarrollo de estándares de desempeño, los incentivos para recompensar el rendimiento de gestión, rendición de cuentas y la participación activa de la comunidad.

## **Dimensiones de la Gestión educativa**

**Pedagógica curricular.** Se refiere a los quehaceres educativos y sus actores. Incluye el proceso Enseñanza –Aprendizaje (el uso de Metodologías – Técnicas y estrategias educativas) todo ello dirigido al aprendizaje de los alumnos.

**Organizativa –Administrativa.** Comprende principalmente los aspectos de la organización dentro de ella incluye la Planeación, organización, dirección y monitoreo como el actuar en sí de las instituciones, así mismo fortalece y asegurar las acciones de mejora y el cumplimiento de las normas y políticas educativas.

**Participación Social – Comunitaria.** Esta dimensión comprende **una** de las funciones que tienen la Institución Educativa para la Comunidad, se encarga coordinar y cuidar la calidad y eficiente atención a los usuarios y mi aun trata de la vinculación o convivencia de los (alumnos) y los padres de familia. Trata de la Vinculación escuela- comunidad y su Participación de la comunidad educativa.

### **1.4. Formulación del problema:**

#### **1.4.1. Problema General.**

¿Qué relación existe entre Liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la institución educativa N° 36214, Lircay - 2016?

#### **1.4.2. Problemas Específicos.**

- ¿Qué relación existe entre Liderazgo del director y la gestión de pedagogía curricular en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016?
- ¿Qué relación existe entre Liderazgo del director y gestión organizativa – administrativa en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016?

- ¿Qué relación existe entre Liderazgo del director y la gestión participación social –comunitaria en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016?

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

La justificación de la investigación tiene su fundamento en las siguientes razones:

#### **Justificación pedagógica**

Las investigaciones que se realizan y analizan en el contexto de este problema de investigación que permitió conocer de manera clara y detallada el liderazgo ejercido en la institución educativa N° 36214, de Lircay, y que a partir de los resultados que permitirá mejorar su gestión y su calidad educativa.

#### **Justificación social**

La calidad de la institución educativa tiene el rol importante porque tiene la misión de formar ciudadanos. Por lo que los directivos tienen la responsabilidad de mejorar de la gestión, innovando los procesos de enseñanza aprendizaje en el contexto escolar.

#### **Justificación técnica**

El liderazgo del director debe complementarse con aportes de herramientas originadas de estudios sistemáticos; y con el rigor científico necesario a fin de impulsar las funciones de la parte operativa de la institución educativa

#### **Justificación legal**

La investigación tiene sustento en la Ley general de la educación N° 28044; Ley del profesorado N° 24029; Ley de la carrera pública magisterial N° 29062, Ley del sistema nacional de evaluación, acreditación y certificación del calidad educativa y reglamento del SINEACE; importante sustento legal que rigen el destino de la institución educativa que se maneja dentro de su marco legal.

### **Justificación practica**

El resultado de esta investigación nos permitirá conocer de manera diagnostica la relación entre las variables y nos permitirá proponer recomendaciones a las autoridades de la institución educativa y de esta manera tomen medidas correctivas para mejorar la calidad educativa.

## **1.6. Hipótesis:**

### **1.6.1. Hipótesis General:**

**Hi:** Existe relación directa y significativa entre Liderazgo del director y la calidad de gestión educativa en la institución educativa N°36214, de Lircay.

**Ho.** No Existe relación entre Liderazgo del director y la calidad de gestión educativa en la institución educativa N°36214, de Lircay.

### **1.6.2. Hipótesis específicas:**

**Hi1:** Existe relación directa y significativa entre Liderazgo del Director y gestión de pedagogía curricular en la institución educativa N°36214, de Lircay.

**Hi2:** Existe relación directa y significativa entre Liderazgo del Director y gestión Organizativa – Administrativa en la institución educativa N°36214, de Lircay.

**Hi3:** Existe relación directa y significativa entre Liderazgo del Director y de Participación Social – Comunitaria en la institución educativa N°36214, de Lircay.

## **1.7. Objetivos:**

### **1.7.1. Objetivo General:**

Establecer la relación que existe entre liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016.

### **1.7.2. Objetivos Específicos:**

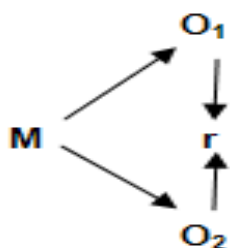
- Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y la gestión de pedagogía curricular en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016.
- Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y gestión organizativa – administrativa en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016.
- Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y la gestión participación social – comunitaria en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016.



## II. METODOLOGIA

### 2.1. Diseño de investigación:

El diseño de investigación fue descriptivo correlacional o asociación. (Hernández, 2006) cuyo esquema es:



Dónde:

M = Muestra.

O<sub>1</sub> = Variable 1 (Liderazgo del director)

O<sub>2</sub> = Variable 2 (Calidad de gestión educativa)

r = Relación de las variables de estudio

### 2.2. Variables, operacionalización:

V1: Liderazgo directivo

V2: Calidad de gestión educativa

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
	Es la influencia interpersonal ejercida por el Director, de manera regular y constante, en las diferentes situaciones del quehacer educativo que se presentan en el recinto escolar, encausado por medio del proceso de comunicación humana y mantenida para la consecución de las metas y el logro de los objetivos educacionales propuestos.	Es el resultado luego de la aplicación del instrumento de liderazgo directivo a los docentes de la I.E. N° 36214 de Lircay.	1.1. Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación para el desempeño docente.</li> <li>• Interés por el aprendizaje de los alumnos.</li> <li>• Fomento del mejoramiento de la enseñanza.</li> <li>• Reconocimiento del desempeño docente.</li> <li>• Cumplimiento eficaz de la función docente.</li> <li>• Toma de decisiones.</li> <li>• Promoción del trabajo en equipo.</li> <li>• Innovador y visionario.</li> <li>• Logro del compromiso docente para mejorar la enseñanza.</li> <li>• Logro de los resultados y objetivos pedagógicos.</li> <li>• Desarrollo de la visión con los docentes.</li> <li>• Promoción de la innovación y capacitación del docente.</li> <li>• Solución de conflictos.</li> <li>• Comunicación horizontal.</li> </ul>	1,2, 3,4, 5,6, 7,8, 9,10, 11y 12. 13,14,

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima institucional.</li> <li>• Existencia del PEI. Aplicación y uso del PEI.</li> </ul>	15,16,
1.2. Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones con los padres de familia. - Creación de una cultura institucional innovadora.</li> <li>• Modelo y ejemplo de persona.</li> <li>• Cumplimiento de las normas y reglamentos.</li> <li>• Colaboración y participación del docente</li> </ul>	17,18,  19,20,  21, y
		22.
1.3. Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización y capacitación del director</li> <li>• Eficacia y eficiencia en sus funciones.</li> <li>• Imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos.</li> <li>• Satisfacción por la gestión del director.</li> <li>• Respeto y apoyo de los docentes. Responsabilidad y laboriosidad directiva.</li> </ul>	23, 24, 25,

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento y capacidad directiva. 26, 27,</li> <li>• Administración de los recursos humanos 28,</li> <li>• Mantenimiento y mejoramiento de los recursos materiales.</li> <li>• Cualidades para desempeñarse en el cargo 29, 30, 31</li> </ul>	
				y 32.
		1.4. Estilo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estilo anárquico o liberal 33, 34,</li> <li>• Estilo democrático. 35,</li> <li>• Estilo autocrático o autoritario</li> <li>• Estilo situacional</li> </ul>	y 36.
Es una nueva concepción de comprender y conducir	Es el resultado luego de la aplicación del instrumento de calidad de gestión educativa a los	Pedagógica curricular	Programación de las áreas	1 y 2
			Dominio del tema	3 y 4
			Uso de tecnología	5 y 6

<p>las Instituciones docentes de la I.E. N° 36214 de Lircay. Organizativa - RR.HH. y Financieros</p> <p>educativas basada en el cálculo estratégico situacional; enfatiza la gobernabilidad, la dirección y la responsabilidad del trabajo en equipo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo, adaptando los proyectos educativos a cada escuela.</p>	Administrativa		7 y 8
		Planificación y seguimiento de estrategias	9 y 10
		control posterior	11 y 12
	Participación social – comunitaria	Satisfacción de los usuarios	13 y 14
		convivencia	15 y 16
		inclusión	17 y 18

## **2.3. Población y muestra:**

### **2.3.1. Población**

La población lo constituyó 32 docentes de la Institución Educativa N° 36214, Lircay.

### **2.3.2. Muestra**

La muestra es censal, lo constituyó los 32 docentes de la Institución Educativa N°36214, de Lircay

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

### **2.4.1. Técnicas**

Teniendo en cuenta a Garza (1988) la investigación por encuesta “se caracteriza por la recopilación de testimonios, orales o escritos, provocados y dirigidos con el propósito de averiguar hecho, opiniones actitudes” (p.183)

Para Baker (1999) la investigación por encuesta es un método de colección de datos en los cuales se definen específicamente grupos de individuos que dan respuesta a un número de preguntas específicas.

En razón a ello la técnica utilizada para la elaboración de la presente tesis tanto para la variable liderazgo del director y calidad de gestión educativa fue la ENCUESTA.

### **2.4.2. Instrumento**

Teniendo en cuenta que el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos de la investigación.

Para ambas variables se utilizó cuestionario validados; por lo que no fue necesario realizar la validez y confiabilidad de estos instrumentos.

### **2.4.3. Validez y Confiabilidad**

Por ser instrumentos validados y utilizados en nuestra realidad educativa ya no se realiza la validez ni confiabilidad de los instrumentos.

## **2.5. Métodos de análisis de datos.**

### **Estadística descriptiva:**

Se utilizó la técnica de procesamiento de datos: Aplicación del instrumento, ordenamiento, clasificación y elaboración de base de datos: Tablas de frecuencia simple y absoluta y por ende sus correspondientes gráficos de barra. Los datos se procesaron con el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS – Statistical Package for the Social Sciences), versión 22 en español. La misma que arrojó tablas de frecuencia y gráficos de barras, que se analizan y presentan los resultados.

**Estadística inferencial:** Para procesar los datos, obtenidos se empleó la prueba estadística Tau  $\tau_b$  de Kendall, y p valor. Se trabajó con un nivel de significancia del 5% de error y el 95% de confianza,

### III. RESULTADOS

El presente trabajo de investigación se realizó con los docentes de la Institución Educativa N° 36214, de Lircay, Huancavelica. Se trata de una investigación de nivel descriptivo, diseño correlacional, de corte trasversal. La población y muestra estuvo constituido por 32 docentes de la institución en estudio, se aplicó el cuestionario de Liderazgo del director y el cuestionario de calidad de gestión educativa, ambos instrumentos tienen una escala de medición ordinal y el cuestionario de (García Gómez, A. 1998), Para la contratación de hipótesis se empleó la prueba estadística, Tau\_b de Kendall, y P valor. Se trabajó con un nivel de Significancia  $\alpha = 0,05$  (5%), y confianza al 95%.

#### 3.1. Descripción e interpretación de datos (Estadística descriptiva)

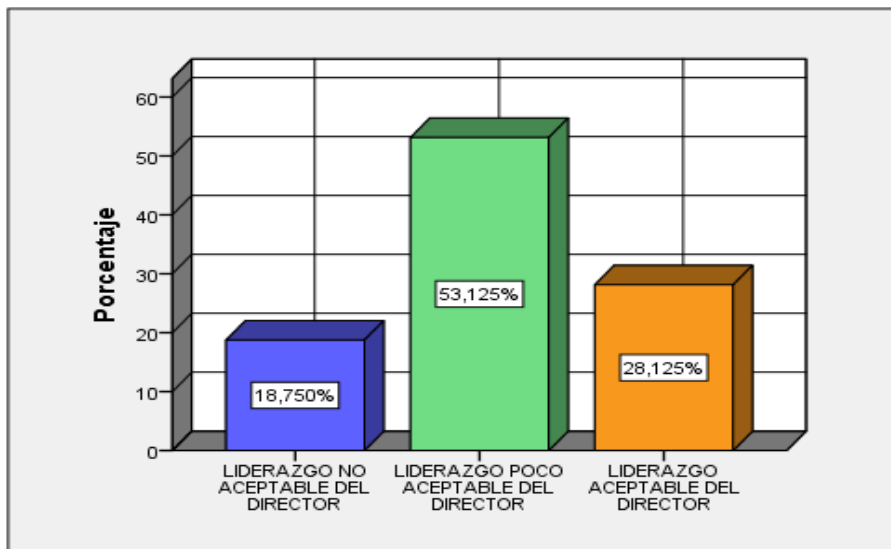
**Tabla 1: Liderazgo del director de la Institución Educativa N° 36214, Lircay –Huancavelica 2016.**

LIDERAZGO	Frecuencia	Porcentaje
LIDERAZGO NO ACEPTABLE DEL DIRECTOR	6	18,750
LIDERAZGO POCO ACEPTABLE DEL DIRECTOR	17	53,125
LIDERAZGO ACEPTABLE DEL DIRECTOR	9	28,125
Total	32	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N° 36214 de Lircay 2016.



**GRAFICO N°1: LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36214, LIRCAY, HUANCVELICA 2016.**



**Fuente: Tabla N° 1**

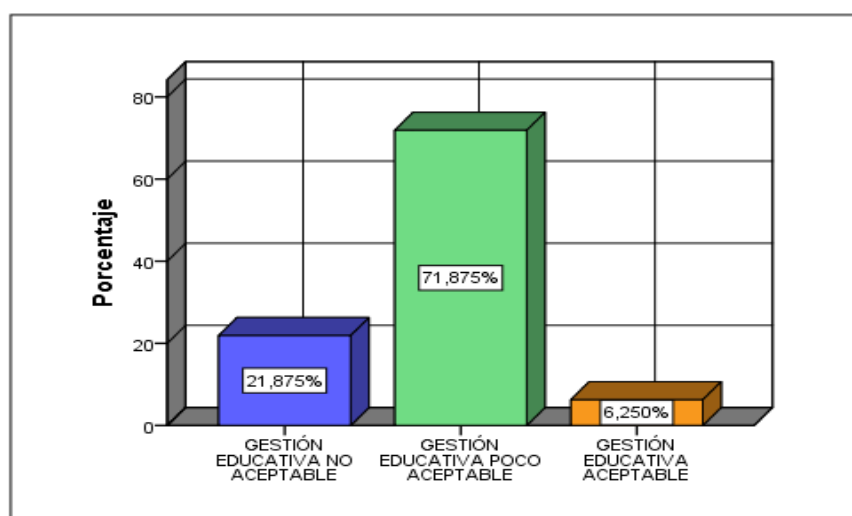
La tabla y grafico N° 1. Muestran que del total 100% (32) docentes de la Institución educativa N° 36214 de Lircay; el 53,12% (17) refieren que el Director tiene un liderazgo poco aceptable, el 28,12% (9) docentes refieren que el Director tiene un Liderazgo aceptable y el 18,75% (6) refiere que el director tiene un liderazgo no aceptable. Es decir, en promedio de docentes opinan que el director tiene un liderazgo poco aceptable.

**Tabla 2: Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 36214 Lircay, Huancavelica 2016.**

GESTIÓN EDUCATIVA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
GESTIÓN EDUCATIVA NO ACEPTABLE	7	21,88	21,875
GESTIÓN EDUCATIVA POCO ACEPTABLE	23	71,88	71,875
GESTIÓN EDUCATIVA ACEPTABLE	2	6,25	6,250
Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N° 36214 de Lircay 2016.

**GRAFICO N°2: GESTIÓN EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36214, LIRCAY, HUANCAVELICA 2016.**



. Fuente: Tabla N°2

La tabla y grafico N°2, muestran que del total de 100% (32) docentes de la Institución Educativa N° 36214 de Lircay; el 71.88 % (23) de docentes opinan que la gestión educativa es poco aceptable, el 21,88% (7) de docentes refieren que la gestión educativa es no aceptable y solo el 6,25% (2), docentes opinan que la gestión educativa es aceptable. Es

decir, más de la mitad de los docentes refieren que la gestión educativa en la Institución es poco aceptable.

### **3.2. Análisis e interpretación de datos (Estadística Inferencial)**

Considerando que ambas variables liderazgo del director y calidad de gestión educativa tienen una escala ordinal, para la contratación de la hipótesis, se utilizó la prueba estadística Tau b de Kendall y p valor, y se trabajó con un nivel de significancia de  $(\alpha) = 0,05$  (5%).

#### **3.2.1. HIPOTESIS ESTADÍSTICA GENERAL**

##### **Ho: Hipótesis Nula**

No Existe relación entre Liderazgo del director y la calidad de gestión educativa en la institución educativa N°36214, de Lircay, Huancavelica 2016.

##### **Ha: Hipótesis Alterna**

Existe relación entre Liderazgo del director y la calidad de gestión educativa en la institución educativa N°36214, de Lircay, Huancavelica 2016.

##### **Nivel de significancia y confianza**

Nivel de Significancia  $\alpha = 0,05$  (5%), y confianza **al** 95%.

##### **Tipo de prueba estadística**

Tau b de Kendall

**Tabla N° 3. Relación entre el liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la institución educativa N° 36214, Lircay 2016**

			Gestión educativa	liderazgo directivo
tau_b de Kendall	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,358**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	32	32
Liderazgo Directivo	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	,358**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	32	32

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

*Fuente tabla N°1*

- **Región crítica de la prueba Tau b de kendall:**

En la correlación de tau b de Kendall se encuentra entre -1 y +1 que mide el grado de relación entre dos variables (llamadas X e Y). Un valor positivo de la correlación implica una relación directa positiva. Un valor negativo de la correlación implica una asociación negativa o inversa.

El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la magnitud de la misma, de tal modo que los mayores valores absolutos indican relaciones más fuertes.

### Interpretación de correlación de Tau b de Kendall

- 1.00	Muy negativa correlación.
-0.95	Negativa correlación
-0.20 a -0.39	Negativa moderada correlación.
- 0.00 a -0.19	<i>Negativa débil correlación</i>
0.00 a 0.19	Muy baja correlación
+ 0.20	Baja correlación
<b>+ 0.40</b>	<b>Moderada Correlación</b>
+ 0.60	Buena correlación
+ 0.80	Muy buena correlación

- **Interpretación del resultado de la prueba Tau b de Kendall**

Se interpreta de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la Tau\_b Kendall, el valor hallado es signo positivo, que indica una relación directa y el valor absoluto es 0,385 indica correlación moderada.

- **Valor de P calculado ó (p-valor):**

En la correlación de Tau b de Kendall el P-Valor es 0.005 menor que el nivel de significancia (0.05) entonces se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula, ya que el valor p es menor al 5% (0.05) que es la significancia estadística.

**Conclusión:** Con estos resultados se concluye que las variables de estudio están relacionadas, vale decir que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que existe relación directa entre el liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la institución Educativa N° 36214 de Lircay.

### 3.2.2. Hipotesis específica 01.

#### Ho: Hipótesis Nula

No existe relación directa y significativa entre liderazgo del director y la gestión de pedagogía curricular en la institución educativa N°36214, de Lircay.

#### Ha: Hipótesis Alterna

Existe relación directa y significativa entre liderazgo del director y la gestión de pedagogía curricular en la institución educativa N°36214, de Lircay.

#### Nivel de significancia y confianza

Nivel de Significancia  $\alpha = 0,05$  (5%), y confianza al 95%.

#### Tipo de prueba estadística

Tau\_b de Kendall

**Tabla N° 4. Relación entre el liderazgo del director y la gestión pedagógica curricular, en la Institución Educativa N° 36214, Lircay 2016.**

		GESTIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR	
		LIDERAZGO DIRECTIVO	
tau_b de Kendall	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,273*
		N	32
	GESTIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR	Coeficiente de correlación	,273*
		Sig. (bilateral)	,038
		N	32

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

**Fuente tabla N°2**

- **Región crítica de la prueba Tau b de kendall:**

En la correlación de tau b de Kendall se encuentra entre -1 y +1 que mide el grado de relación entre dos variables (llamadas X e Y). Un valor positivo de la correlación implica una relación directa

positiva. Un valor negativo de la correlación implica una asociación negativa o inversa.

El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la magnitud de la misma, de tal modo que los mayores valores absolutos indican relaciones más fuertes.

### Interpretación de correlación de Tau b de Kendall

- 1.00	Muy negativa correlación.
-0.95	Negativa correlación
-0.20 a -0.39	Negativa moderada correlación.
- 0.00 a -0.19	<i>Negativa débil correlación</i>
0.00 a 0.19	Muy baja correlación
+ 0.20	Baja correlación
<b>+ 0.40</b>	<b>Moderada Correlación</b>
+ 0.60	Buena correlación
+ 0.80	Muy buena correlación

- **Interpretación del resultado de la prueba Tau b de Kendall**

Se interpreta de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la Tau\_b Kendall, el valor hallado es signo positivo, que indica una relación directa y el valor absoluto es 0, 273 indica moderada correlación.

- **Valor de P calculado ó (p-valor):**

En la correlación de Tau b de Kendall el P, Valor es 0.038 menor que el nivel de significancia (0.05) entonces se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula, ya que el valor p es menor al 5% (0.05) que es la significancia estadística.

**Conclusión:** Con estos resultados se concluye que las variables de estudio están relacionadas, vale decir que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que existe relación directa entre el liderazgo del director y gestión pedagógica curricular en la institución Educativa N° 36214 de Lircay, 2016.

### **3.2.3. Hipotesis específica 02.**

**Ho:** No Existe relación directa y significativa entre Liderazgo del Director y Gestión Organizativa – Administrativa en la institución educativa N°36214, de Lircay.

**H1:** Existe relación directa y significativa entre Liderazgo del Director y Gestión Organizativa – Administrativa en la institución educativa N°36214, de Lircay.

#### **Nivel de significancia y confianza**

Nivel de Significancia  $\alpha = 0,05$  (5%), y confianza **al** 95%.

#### **Tipo de prueba estadística**

Tau\_b de Kendall



**Tabla N°5. Relación entre el liderazgo del director y la Gestión Organizativa/ Administrativa en la Institución Educativa N° 36214, Lircay.**

		GESTIÓN		
		LIDERAZGO DIRECTIVO	ORGANIZATIVA / ADMINISTRATIVA	
tau_b	LIDERAZGO	Coeficiente		
de	DIRECTIVO	de	1,000	,424**
Kendall		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	32	32
		<hr/>		
	GESTIÓN	Coeficiente		
	ORGANIZATIVA / ADMINISTRATIVA	de	,424**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	32	32

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

**Fuente tabla N°3**

- **Región crítica de la prueba Tau b de kendall:**

En la correlación tau b de kendall, se encuentra entre -1 y +1 que mide el grado de relación entre dos variables (llamadas X e Y). Un valor negativo de la correlación implica una asociación negativa o inversa.

El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la magnitud de la misma, de tal modo que los mayores valores absolutos indican relaciones más fuertes.

### Interpretación de correlación de Tau b de Kendall

- 1.00	Muy negativa correlación.
-0.95	Negativa correlación
-0.20 a -0.39	Negativa moderada correlación.
- 0.00 a -0.19	<i>Negativa débil correlación</i>
0.00 a 0.19	Muy baja correlación
+ 0.20	Baja correlación
+ 0.40	Moderada Correlación
<b>+ 0.60</b>	<b>Buena correlación</b>
+ 0.80	Muy buena correlación

- **Interpretación del resultado de la prueba Tau b de Kendall**

Se interpreta de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la Tau\_b Kendall, el valor hallado es signo positivo, que indica una relación directa y el valor absoluto es 0, 424 indica buena correlación.

- **Valor de P calculado ó (p-valor):**

En la correlación de Tau b de Kendall el P-Valor es 0.001 menor que el nivel de significancia (0.05) entonces se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula, ya que el valor p es menor al 5% (0.05) que es la significancia estadística.

**Conclusión:** Con estos resultados se concluye que las variables de estudio están relacionadas, vale decir que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que existe relación directa y significativa entre el liderazgo del director y la gestión organizativa/ administrativa en la institución Educativa N° 36214 de Lircay.

### 3.2.4. Hipotesis específica 03

**Ho:** No Existe relación directa y significativa entre liderazgo del Director y Participación Social – Comunitaria en la institución educativa N°36214, de Lircay.

**H1:** Existe relación directa y significativa entre liderazgo del director y Participación Social – Comunitaria en la institución educativa N°36214, de Lircay.

#### Nivel de significancia y confianza

Nivel de Significancia  $\alpha = 0,05$  (5%), y confianza al 95%.

#### Tipo de prueba estadística

Tau\_b de Kendall

**Tabla N°6. Relación entre liderazgo del directo y la participación social / comunitaria en la Institución Educativa N° 36214, Lircay 2016.**

			LIDERAZG O DIRECTIVO	GESTIÓN PARTICIPACIÓN SOCIAL - COMUNITARIA
tau_b de Kendall	LIDERAZGO	Coeficiente		
	DIRECTIVO	de	1,000	,454**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,001
	N		32	32
	GESTIÓN	Coeficiente		
	PARTICIPACIÓ	de	,454**	1,000
	N SOCIAL -	correlación		
	COMUNITARIA	Sig. (bilateral)	,001	.
	N		32	32

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

- **Región crítica de la prueba Tau b de Kendall:**

En la correlación de tau b de Kendall se encuentra entre -1 y +1 que mide el grado de relación entre dos variables (llamadas X e Y). Un valor positivo de la correlación implica una relación directa positiva. Un valor negativo de la correlación implica una asociación negativa o inversa.

El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la magnitud de la misma, de tal modo que los mayores valores absolutos indican relaciones más fuertes.

**Interpretación de correlación de Tau b de Kendall**

- 1.00	Muy negativa correlación.
-0.95	Negativa correlación
-0.20 a -0.39	Negativa moderada correlación.
- 0.00 a -0.19	<i>Negativa débil correlación</i>
0.00 a 0.19	Muy baja correlación
+ 0.20	Baja correlación
+ 0.40	Moderada Correlación
<b>+ 0.60</b>	<b>Buena correlación</b>
+ 0.80	Muy buena correlación

- **Interpretación del resultado de la prueba Tau b de Kendall**

Se interpreta de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la Tau\_b Kendall, el valor hallado es signo positivo, que indica una relación directa y el valor absoluto es 0, 454 indica Buena correlación.

- **Valor de P calculado ó (p-valor):**

En la correlación de Tau b de Kendall el P-Valor es 0.001 menor que el nivel de significancia (0.05) entonces se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula, ya que el valor p es menor al 5% (0.05) que es la significancia estadística.

**Conclusión:** Con estos resultados se concluye que las variables de estudio están relacionadas, vale decir que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que existe relación directa y significativa entre el liderazgo del director y participación social/ comunitaria en la Institución Educativa N° 36214, Lircay.

## IV. DISCUSIÓN

### 4.1. Discusión para resultados descriptivos:

Respecto al Liderazgo del director, más de la mitad de los docentes 53.12% de la I.E. N° 36214, de Lircay, refieren que tienen un liderazgo poco aceptable y un 28:12 % de docentes refieren que liderazgo del director es aceptable, Contrario a lo encontrado por Cuevas y Díaz en la tesis “Percepción de los directores sobre el Liderazgo educativo en centros de educación secundaria de Ceuta España”, que concluye que todos los directores poseen una alta percepción sobre el nivel de liderazgo y según su reflexión tienen una gran valoración de su labor directiva. Esto se sustenta en lo que refiere Hogg y Vaughan (2010), “El liderazgo es un proceso de influencia social mediante el cual, una persona reúne y moviliza la ayuda de otras para alcanzar un Objetivo”; que en este caso puede darse que está ausente esa persona que reúna y movilice a las personas.

Con respecto a la gestión educativa de la Institución Educativa N° 36214, de Lircay, los resultados arrojaron que el 71.88% de docentes opinan que la gestión educativa es poco aceptable, diferente a lo encontrado por Sorados 2010, en su tesis Liderazgo y calidad de gestión educativa en la UGEL 03 de Lima, que encontró que el 95% de probabilidad que la calidad de gestión educativa es buena, esto porque los líderes de las instituciones educativas capitalinas, están más cercanos y acordes a los cambios en el sistema educativo.

### 4.2. Discusión para resultados de la estadística inferencial

Los resultados de la hipótesis general: Existe relación directa entre el liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay. Resultado que coincide con los de la tesis “liderazgo y la gestión de los directores en las

unidades de gestión educativa local de la región Junín”, que existe una correlación altamente significativa entre liderazgo y gestión. Así mismo Sorados (2010) en la tesis “liderazgo y calidad de gestión educativa de los directores de las instituciones educativas de la UGEL 03, de lima, afirma que el 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona significativamente con la calidad de la gestión educativa de las instituciones de la UGEL 03. Esto se basa en “el liderazgo del director en la gestión educativa es un componente determinante en la organización de estructuras y procesos, modelos de interacción, actitudes y convicciones de los docentes” Gago (2006).

En cuanto a los resultados de la relación entre el liderazgo del director y la gestión pedagogía curricular, los resultados evidencian que existe relación directa entre el liderazgo del director y gestión pedagógica curricular en la institución Educativa N° 36214 de Lircay. Resultado coincidente a lo encontrado por Manuel R. Ambrosio, en la tesis “Liderazgo del director y desempeño pedagógico de docentes de la I.E.B. N°076003, de Guatemala quien demostró que existe una lata vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente; esto se sustenta en la teoría de Liderazgo del Modelo de Fiedler, que evidencia que el desempeño en la gestión pedagógica depende del ajuste adecuado entre el estilo de interacción entre el líder con sus subordinados y la medida en que le da control e influencia al líder.

En cuanto a los resultados de la relación entre el liderazgo del director y la dimensión gestión organizativa /administrativa, los resultados evidencian existe relación directa y significativa entre el liderazgo del director y la gestión organizativa/ administrativa en la institución Educativa N° 36214 de Lircay, los resultados indican también que esta relación se basa en una planeación, organización, dirección y monitoreo como parte medular de la I.E.

36214 de Lircay. A ello, Martí (2005:14) explica que gestión administrativa “es el conjunto de las distintas situaciones de nivel administrativa, político económico que se lleva a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo” Martí (2005:14)

Finalmente, respecto a la relación entre el liderazgo del director y la dimensión participación social / comunitaria, existe relación directa y significativa entre el liderazgo del director y la participación social / comunitaria en la institución Educativa N° 36214 de Lircay. Resultado que indica que los docentes se encargan de velar por la eficaz atención que involucra a los usuarios de la comunidad educativa: docentes, alumnos y padres de familia.



## **V. CONCLUSIONES**

1. Más de a mitad de los docentes de la Institución Educativa N° 36214, de Lircay, refieren que tienen un liderazgo poco aceptable, que según su respuesta tienen una mediana valoración de su labor directiva.
2. La mayoría de los docentes opinan que la gestión educativa de la Institución Educativa N° 36214, de Lircay, es poco aceptable.
3. A la respuesta de los docentes, estadísticamente se evidencia que existe relación directa entre el liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay.
4. Existe relación directa entre el liderazgo del director y la dimensión gestión pedagógica curricular en la institución Educativa N° 36214 de Lircay, demostrando que existe una vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente.
5. Existe relación directa y significativa entre el liderazgo del director y la dimensión gestión organizativa/administrativa, evidenciado que esta relación se basa en una planeación, organización, dirección y monitoreo como parte medular de la Institución Educativa 36214 de Lircay.
6. Existe relación directa y significativa entre el liderazgo del director y la dimensión participación social/comunitaria en la institución Educativa N° 36214 de Lircay, indicando que los docentes se involucran en la atención a los usuarios de la comunidad educativa: Alumnos y padres de familia.

## **VI.RECOMENDACIONES**

1. Al Director: Lograr y mantener un liderazgo transformacional, y gestionar con participación y consulta con la comunidad educativa, tomando siempre decisiones efectivas y asertivas.
2. A los Docentes: Involucrarse y contribuir con la gestión del líder y mantener buenas relaciones con la comunidad educativa.
3. A los alumnos: Apoyar las diferentes actividades que promueva el director y/o la institución educativa y cuidar los bienes de la institución.
4. A los padres de Familia: Involucrarse en las gestiones realizadas por el líder de la institución situación que sumará en la calidad de la gestión educativa.
5. Las instituciones educativas se comprometan a implementar una autoevaluación y certificación de calidad educativa siendo vigilada.

## VII.REFERENCIAS:

- Alarcón Mujica, Silvia Zarela** Tesis para optar el grado de Maestro “Gestión educativa y la calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana” 2013.
- Walter, L. Arias Gallegos, Silvia, F. Zavala Delgado, Alberto, Bermilla Meneses (2014) en la tesis: “Gestión de la calidad educativa y rendimiento académico en la institución educativa Arequipa”. En apunte de ciencias sociales 2014;04(01).
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. En A. Medina (coord.): El liderazgo en educación. (pp. 25-46). Madrid: UNED. Bolivar, A. (2007). Educación para la Ciudadanía. España: Imprimiex
- Carbone, R. (coord.) (2008). Situación del liderazgo educativo en Chile. Santiago: Ministerio de Educación - Universidad Alberto Hurtado. Referencia electrónica, recuperado el 14 de mayo del 2012, de: [http://www.oei.es/pdf2/situacion\\_liderazgo\\_educativo\\_chile.pdf](http://www.oei.es/pdf2/situacion_liderazgo_educativo_chile.pdf)
- Cuevas, M. & Díaz, F. (2001). El liderazgo educativo en centros de secundaria. Un estudio en el contexto multicultural de Ceuta. Ceuta (España): Universidad de Granada. Referencia electrónica, recuperado el 13 de abril del 2010, de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1137Cuevas.pdf>.
- Chiavenato, I. (2008) Comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill
- De Donis, P. (2007). Liderazgo: el más común de los misterios o lo más misterioso. Guatemala: Universidad del Istmo
- Gago, M. (2006). La dirección pedagógica en los institutos de educación secundaria. Un estudio sobre el liderazgo situacional. España: SOLANA E HIJOS, A.G., S.A.
- García, C., y Bailanta, D. (2009). Desarrollo Profesional Docente. ¿Cómo se aprende a enseñar? Madrid: Gráficas San Pancrasio, S. L

- García, N., Rojas, M. y Campos, N. (2002). La administración escolar para el cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas. San José, Costa Rica. Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- González, M. (2012). El Liderazgo en tiempos de cambio y reformas. El liderazgo educativo. Universidad de Murcia. España: Recuperado de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/01-El%20liderazgo.pdf>
- Gutiérrez, M. (2008). Influencia de la estructura curricular, el liderazgo de la dirección y el nivel profesional del docente en la gestión de la calidad educativa de la Facultad de Educación de la UNMSM en la especialidad de historia y geografía durante el año académico 2005-II. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
- Harvard Business School Press, de Boston. (2002). Liderazgo. España: LIBERDÚPLEX, S.A.
- Hernández, E., Santo, N. y González, N. (2012). El Liderazgo. Psicología de los Grupos y Organizaciones. Universidad Católica San Antonio de Murcia. España.
- Hogg, M. y Vaughan G. (2010) Psicología Social. (Haro, M., Klajn, D., López, G. y Morando, A. Trad.) España: Editorial Médica Panamericana, S.A. (Obra original publicada en inglés en 2008)
- Ivancevich, H. (2009). Organizaciones. Mexico: Mc Graw Hill
- Kouzes, M. y Posner, B. (2006). El Desafío del Liderazgo. Estados Unidos de América: Pfeiffer.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). Administración: una perspectiva global. México: McGraw-Hill.
- Mantilla, R. (2008) Liderazgo y Gestión de Calidad en Educación. Repensando la Organización Escolar. Crisis de Legitimidad y Nuevos Desarrollos. 231-241. España: AKAL.

- Maxwell, J. (2007). El ABC del Liderazgo. Buenos Aires: Mundial Impresos.
- Perú Ministerio de Educación de Perú. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Lima. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco\\_buen\\_desempeno](http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno)
- Murillo, F., Barrio, R. y Pérez, J. (1999). La Dirección Escolar. Análisis e Investigación. Madrid: Grupo Industrial de Artes Gráficas.
- Naciones Unidas para la Educación y la Cultura UNESCO. (2004). Una educación de calidad para todos los jóvenes. Recuperado de [http://www.ibe.unesco.org/publications/free\\_publications/educ\\_qualite\\_esp.pdf](http://www.ibe.unesco.org/publications/free_publications/educ_qualite_esp.pdf)
- Palomo, M. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. (6ª. Edición). Madrid: Gráficas Dehon.
- Sevilla, J. (2002). Liderazgo. El balance entre poder y sabiduría. México: Pax
- Sorados, M. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
- Real Academia Española (2001). Diccionario de la Real Academia Española. (22ª. Edición). Consultado en <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>.
- Rivera, M. (2008). El liderazgo y la gestión de los directores en las unidades de gestión educativa local de la región Junín. Huancayo (Perú): Universidad Alas Peruanas, tesis doctoral
- Robbins, S. (2008). Comportamiento organizacional, Mexico: Prentice Hall.
- Avolio, B. & Bass, B. (2004) Cuestionario de Liderazgo Multifactorial. Manual Edición Tercera y Sampler Set. Mind Garden, Inc.
- Bass, B. (1999) "Dos Décadas de Investigación y Desarrollo en Liderazgo Transformacional". En: Revista Europea de Trabajo y psicología Organizacional y, 8 (1), 9-13.

Zela, M. (2008). Liderazgo y calidad educativa en las instituciones educativas secundarias en la provincia de Lampa - 2007. Juliaca (Perú): Universidad Alas Peruanas, tesis de maestría.

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la Institución Educativa N° 36214, Lircay- Huancavelica 2016”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>Problema</b></p> <p><b>General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre Liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre Liderazgo del director y la gestión de pedagogía curricular en</li> </ul>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p><b>OG:</b> Establecer la relación que existe entre liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y la gestión de pedagogía curricular</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe relación directa y significativa entre Liderazgo del director y la calidad de gestión educativa en la institución educativa N°36214, de Lircay.</p> <p><b>Ho.</b> No Existe relación entre Liderazgo del director y la calidad de gestión educativa en la</p>	<p><b>Variable 01:</b></p> <p>Liderazgo del Director.</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión pedagógica</li> <li>• Gestión Institucional</li> <li>• Gestión Administrativa</li> <li>• Estilo</li> </ul> <p><b>Variable 02:</b></p>	<p><b>Método General:</b></p> <p>del Método científico.</p> <p><b>Método Específico:</b></p> <p>Método descriptivo.</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Básica o fundamental, correlaciona de corte trasversal</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b></p> <p>Descriptivo - correlacional.</p>



la institución educativa en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016? en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016. institución educativa N°36214, de Lircay. Calidad de gestión educativa.

• ¿Qué relación existe entre Liderazgo del director y gestión organizativa – administrativa en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016?

• ¿Qué relación existe entre Liderazgo del director y la gestión participación social – comunitaria en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016?

• Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y gestión organizativa – administrativa en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016.

• Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y la gestión participación social – comunitaria en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016.

Huancavelica 2016.

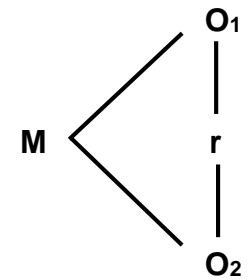
**Hipótesis específicas**

**Hi1:** Existe relación directa y significativa entre Liderazgo del Director y gestión de pedagogía curricular en la institución educativa N°36214, de Lircay.

**Hi2:** Existe relación directa y significativa entre Liderazgo del Director y gestión Organizativa –

**Dimensiones**

- Pedagogía Curricular.
- Organizativa / Administrativa
- Participación Social / Comunitaria.



Dónde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Variable 1

O<sub>2</sub> = Variable 2

R = Relación entre O<sub>1</sub> y O<sub>2</sub>.

**Población:**

32 Docentes de la I.E. N° 36214, Lircay, 2016.

**Muestra:**

Administrativa en la institución educativa N°36214, de Lircay.

**Hi3:** Existe relación directa y significativa entre Liderazgo del Director y de Participación Social – Comunitaria en la institución educativa N°36214, de Lircay.

32 Docentes

**Técnica:**

Encuesta.

**Instrumento:**

Cuestionario encuesta.



## **CUESTIONARIO ENCUESTA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO**

### **PRESENTACION:**

Estimado docente la presente encuesta pretende recopilar información referente al estilo de liderazgo que presenta el director en la IE donde usted labora. . Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

### **DATOS GENERALES:**

Sexo: \_\_\_\_\_ Grado Académico \_\_\_\_\_ Años de Labor \_\_\_\_\_

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza tu director en la I.E. marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 4 y el puntaje menos favorable el 0.

<b>N°</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	<b>Gestión Pedagógica</b>					
1	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos					
2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes					
4	El director motiva siempre para logra el mejor desempeño de los docentes.					
5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.					
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.					

- 7 El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones
- 8 El director promueve el trabajo en equipo
- 9 Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I. E
- 10 El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión
- 11 El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.
- 12 El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la I.E.

### **Gestión Institucional**

- 13 El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo
- 14 El director demuestra una comunicación horizontal generalmente
- 15 El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.
- 16 La institución educativa tiene el PEI
- 17 La institución educativa aplica el PEI
- 18 El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella
- 19 El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y comunidad
- 21 El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas
- 22 El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas

### **Gestión administrativa**

- 23 El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones
- 24 El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos de los docentes
- 25 El director se actualiza y capacita permanentemente
- 26 Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director
- 27 El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes
- 28 El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo
- 29 El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones
- 30 El director administra adecuadamente los recursos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.
- 31 El director administra y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa
- 32 El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.

### **Estilo**

- 33 El director demuestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar pasar)
- 34 El director es democrático en el desarrollo de sus funciones
- 35 El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario
- 36 El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida.



- 6 ¿Se ha capacitado al menos un curso/seminario relacionado con las Tics en el último año?

### **ORGANIZATIVA - ADMINISTRATIVA**

- 7 ¿Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos?
- 8 ¿Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados profesión?
- 9 ¿Se elabora una lista de todos los procesos (flujograma) y procedimientos que se realizan dentro de la Institución?
- 10 ¿Se planifica y ejecutan acciones para diferenciarse de otras Instituciones?
- 11 ¿Se realiza monitoreo constante del desempeño docente?
- 12 ¿Se tiene definido indicadores para la evaluación y control del plan estratégico de la Institución?

### **PARTICIPACIÓN SOCIAL - COMUNITARIA**

- 13 ¿Se evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación, mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios?
- 14 ¿Se registran y evalúan los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia?
- 15 ¿La institución educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios?
- 16 ¿El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental?
- 17 ¿Toda la población que ingresa a la institución educativa recibe una atención que garantiza el aprendizaje, la

participación, la convivencia y el avance de un grado a otro preparándola para la vida y el trabajo?

- 18 ¿En la institución, los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos?



N°																							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22)	
	<b>LIDERAZGO DEL DIRECTOR</b>																						
<b>NUMERO DE DOCENTES</b>	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
	2	0	3	3	3	0	3	3	3	1	1	1	0	3	3	3	0	3	3	3	1	1	1
	3	2	2	1	3	2	1	0	1	1	2	1	2	2	1	3	2	1	0	1	1	2	1
	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
	6	2	1	1	3	1	0	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	0	1	1	1	1	2
	7	1	1	1	3	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	3	1	0	1	0	1	1	0
	8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
	9	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0
	10	1	1	1	3	0	0	2	1	1	2	1	1	1	1	3	0	0	2	1	1	2	1
	11	2	1	2	3	2	0	2	0	0	2	1	2	1	2	3	2	0	2	0	0	2	1
	12	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1
	13	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
	14	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1
	15	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
	16	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2

17	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3
18	2	2	2	1	3	2	1	1	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	1	2	1	3
19	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	3
20	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1
21	0	1	2	3	1	3	3	1	0	3	2	0	1	2	3	1	3	3	1	0	3	2
22	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3
23	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	2
24	3	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2
25	1	1	1	3	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	3	1	0	0	0	1	0	1
26	3	1	3	3	2	0	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2	0	2	3	1	3	2
27	2	2	1	3	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	2	1
28	1	1	1	3	0	0	1	0	3	3	2	1	1	1	3	0	0	1	0	3	3	2
29	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1
30	2	1	1	3	1	0	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	0	1	1	1	1	2
31	2	1	2	3	2	0	2	0	0	2	1	2	1	2	3	2	0	2	0	0	2	1
32	3	1	3	3	2	0	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2	0	2	3	1	3	2

N°	GESTION EDUCATIVA																					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18				

DIMENSIONES		PEDAGÓGIA CURRICULAR						ORGANIZATIVA/ ADMINIATRATIVA						PRT SOCIAL COMUNITARIA						VT	D1	D2	D3
N° DOCENTES	1	2	3	2	3	3	3	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	63	16	25	27
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	18	18	18
	3	2	2	3	3	3	2	2	0	0	2	2	2	2	0	1	3	3	2	30	15	8	11
	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	41	16	16	15
	5	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	53	19	18	23
	6	1	2	0	3	4	4	3	1	1	4	4	2	4	3	4	4	4	3	48	14	15	22
	7	2	2	1	3	2	0	2	1	0	3	0	3	0	1	0	2	2	3	23	10	9	8
	8	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	54	19	23	19
	9	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	13	16	18
	10	1	2	2	1	2	3	0	0	0	1	4	1	1	0	1	4	4	3	27	11	6	13
	11	2	2	2	3	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	2	2	2	17	11	2	8
	12	0	1	1	3	3	4	0	0	1	0	2	2	0	0	1	1	2	3	23	12	5	7
	13	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	38	15	16	13
	14	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	41	16	14	16
	15	1	2	0	3	4	4	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	48	14	16	21
	16	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	56	22	20	22
	17	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	39	12	13	18
	18	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	40	17	14	16
	19	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	44	18	16	16

20	2	3	4	3	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	1	2	2	1	19	15	3	6
21	3	1	3	3	2	0	2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	44	12	17	19
22	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	36	13	15	14
23	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	49	21	19	16
24	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	58	23	22	21
25	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	35	13	11	15
26	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	53	20	19	21
27	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	43	16	16	16
28	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	0	2	4	4	4	3	48	18	18	17
29	2	3	4	3	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	1	2	2	1	19	15	3	6
30	1	2	0	3	4	4	3	1	1	4	4	2	4	3	4	4	4	3	48	14	15	22
31	2	2	2	3	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	2	2	2	17	11	2	8
32	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	53	20	19	21

## ARTICULO CIENTÍFICO

“Liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la institución educativa N°36214 - Lircay Huancavelica 2016”

**ZARAVIA HUINCHO, Godofredo S.**

**zahuing@hotmail.com**

### RESUMEN

La relación que existe entre el liderazgo del director y la calidad de gestión educativa N° 36214 Lircay-Huancavelica 2016, tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre liderazgo del director con la calidad de gestión educativa, El tipo de investigación, básica, No experimental, diseño correlacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 31 docentes y un director, por lo tanto la muestra fue censal, la técnica de recolección de datos para las dos variables es la Encuesta y el instrumentos es el cuestionario. Se avaluó la variable liderazgo del director con cada una de las variables de gestión educativa. Los datos fueron procesados con la prueba estadística Tau\_b de Kendall, y el P Valor. Se trabajó con un porcentaje de error del 5% y un 95% de confiabilidad y se halló a los resultados. Los resultados encontrados es que existe una moderada correlación entre la variable liderazgo del director con la gestión educativa con 0,358 y un coeficiente de determinación de p valor de 0,005. Se evaluó la variable liderazgo directivo con cada una de las dimensiones de la gestión educativa, en razón a ello se encontró una correlación de 0,273, y un p valor de 0,038 encontrando una moderada relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica curricular; Seguidamente la variable liderazgo del director con la dimensión organizativa/ administrativa tiene una correlación de 0,424 y un p valor de 0.001 que indica una buena correlación entre las dos variables. Finalmente se halló una correlación de 0.454 y un p valor de alfa 0,001, Encontrando una relación directa y significativa con la dimensión participación social / comunitaria aceptando la hipótesis alterna y se dice que existe relación ente las dos variables de estudio. Concluyendo que existe una moderada relación entre liderazgo del director con la calidad de gestión educativa en la Institución Educativa N°36214 de Lircay.Huancavelica 2016”

## ABSTRACT

The relationship that exists between the director's leadership and the quality of educational management N ° 36214 Lircay Huancavelica 2016, aimed to establish the relationship that exists between leadership of the director and the quality of educational management, The type of research, basic, Non-experimental , Cross-sectional correlational design. The sample consisted of 31 teachers and one direct, therefore the sample was census, the technique of data collection for the two variables is the Survey and the instrument is the questionnaire. The variable leadership of the director was evaluated with each one of the educational management variables. The data were processed using the Kendall Tau\_b statistical test, and the P Value. We worked with an error rate of 5% and 95% reliability and found the results. The results found is that there is a moderate correlation between the director's leadership variable with the educational management with, 0,358 and a coefficient of determination of p value of 0.005. The variable managerial leadership was evaluated with each of the dimensions of educational management, due to it was found a correlation of 0.273, and a p value of 0, 038 finding a moderate direct relationship between the managerial leadership and the pedagogical management dimension Curricular; Next, the director's leadership variable with the organizational / administrative dimension has a correlation of 0,424 and a p value of 0.001 indicating a good correlation between the two variables. Finally, a correlation of 0.454 and a p value of alpha 0.001 was found. Finding a direct and significant relationship with the social / community participation dimension accepting the alternative hypothesis and it is said that there is a relationship between the two study variables. Concluding that there is a moderate relationship between leadership of the direct and the quality of educational management in Educational Institution No. 36214 DE Lircay.Huancavelica 2016 "

## I. INTRODUCCIÓN

La educación en general en el Perú se ha visto afectada en las últimas décadas por las reformas educativas que han sido implementadas por organismos internacionales como la UNESCO, con el único fin de buscar mejoras en la educación de los niños del Perú y de esta manera mejorar la calidad de vida del ciudadano y sumar en la mejora de las condiciones de vida del ser humano en el contexto micro y macro.

Es así que las diferentes reformas educativas que se ha tenido en nuestro país en las últimas décadas a traído como consecuencia que se acabe con antiguos paradigmas y ha surgido nuevos paradigmas originando que organizaciones desarrollen conceptos de competitividad global acorde al uso de tecnologías del conocimiento del siglo XXI, y con ellos se requiere líderes que cuenten con un perfil capaz de liderar o dirigir estas instituciones.

Entre las políticas educativas en estos últimos años se ha venido dando importancia a esta situación por lo que el estado viene capacitando a los directores de las instituciones educativas afín de mejorar la capacidad de Liderazgo de los directores para mejorar efectivamente el nivel de las instituciones escolares. Hoy en día se revalora el rol del director, que es considerado junto con los docente elementos claves para promover cambios y/o innovaciones, siempre y cuando existan nuevas actitudes que aseguren condiciones necesarias para que los aprendizajes en condiciones favorables brindando condiciones para lograr que los alumnos aprendan lo que se supone deban aprender, para garantizar la calidad.

**Los trabajos previos considerados en la presente investigación se consideró:**

**Manuel, R. Ambrosio (2014)**, tesis para optar el grado de doctor *“Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente de la I.E.B.N°076003 – Guatemala”* Con el objetivo de describir la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico de los docentes del I.E.B. N°076003, aldea la Ceiba, Santa catalina Sololá. tuvo como objetivo principal, describir la vinculación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente.. Concluyo en

que existe una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente.

**Rivera (2008)**, en su tesis doctoral sobre *“liderazgo y la gestión de los directores en las unidades de gestión educativa local de la región Junín”*, arribaron a los resultados: Existe una correlación altamente significativa ( $r = .983$ ) entre estos dos aspectos. Empero, el objetivo de la investigación fue determinar la influencia del liderazgo en la gestión directiva. La conclusión específica, se determina la elevada correlación ( $r = .829$ ) entre el liderazgo directivo y la competencia gerencial.

**Sorados (2010)**, es su tesis *“Liderazgo y calidad de gestión educativa de los directores de las instituciones educativas de la UGEL 03, Lima”*. Se propuso determinar la relación entre liderazgo y calidad de la gestión educativa. Se afirma con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona significativamente con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 - Lima en el 2009.

## **1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:**

### **1.1.1. Problema General.**

¿Qué relación existe entre Liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016?

### **1.1.2. Problemas Específicos.**

- ¿Qué relación existe entre Liderazgo del director y la gestión de pedagogía curricular en la institución educativa N° 36214, Lircay - 2016?
- ¿Qué relación existe entre Liderazgo del director y gestión organizativa – administrativa en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016?
- ¿Qué relación existe entre Liderazgo del director y la gestión participación social –comunitaria en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016?



## **1.2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.**

### **Justificación social**

La calidad de la institución educativa tiene el rol importante porque tiene la misión de formar ciudadanos. Por lo que los directivos tienen la responsabilidad de mejorar de la gestión, innovando los procesos de enseñanza aprendizaje en el contexto escolar.

### **Justificación practica**

El resultado de esta investigación nos permitirá conocer de manera diagnostica la relación entre las variables y nos permitirá proponer recomendaciones a las autoridades de la institución educativa y de esta manera tomen medidas correctivas para mejorar la calidad educativa.

## **1.3. HIPÓTESIS:**

### **1.3.1. Hipótesis General:**

**Ho.** No Existe relación entre Liderazgo del director y la calidad de gestión educativa en la institución educativa N°36214, de Lircay.

### **1.3.2. Hipótesis específicas:**

**Hi1:** Existe relación directa y significativa entre Liderazgo del Director y gestión de pedagogía curricular en la institución educativa N°36214, de Lircay.

**Hi2:** Existe relación directa y significativa entre Liderazgo del Director y gestión Organizativa – Administrativa en la institución educativa N°36214, de Lircay.

**Hi3:** Existe relación directa y significativa entre Liderazgo del Director y de Participación Social – Comunitaria en la institución educativa N°36214, de Lircay.

## **1.4. OBJETIVOS.**

### **1.4.1. Objetivo General:**

Establecer la relación que existe entre liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016.

### **1.4.2. Objetivos Específicos:**

- Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y la gestión de pedagogía curricular en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016.

- Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y gestión organizativa – administrativa en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016.
- Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y la gestión participación social – comunitaria en la institución educativa N° 36214, Lircay -2016.

## **II. METODOLOGÍA**

### **2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:**

El diseño de investigación fue descriptivo correlacional o asociación.  
(Hernández, 2006)

### **2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN**

V1: Liderazgo directivo

V2: Calidad de gestión educativa

### **2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

**2.3.1. Población:** La población lo constituyó 32 docentes de la Institución Educativa N° 36214, Lircay.

**2.3.2. Muestra:** La muestra es censal, lo constituyó los 32 docentes de la Institución Educativa N°36214, de Lircay.

### **2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.**

#### **2.4.1. Técnicas:**

La técnica utilizada para la elaboración de la presente tesis tanto para la variable liderazgo del director y calidad de gestión educativa fue la ENCUESTA.

**2.4.2. Instrumento:** Teniendo en cuenta que el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos de la investigación. Para ambas variables se utilizó cuestionario validados; por lo que no fue necesario realizar la validez y confiabilidad de estos instrumentos

**2.4.3. Validez y Confiabilidad:** Por ser instrumentos validados y utilizados en nuestra realidad educativa ya no se realiza la validez ni confiabilidad de los instrumentos.

## 2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.

**Estadística descriptiva:** Se utilizó la técnica de procesamiento de datos: Aplicación del instrumento, ordenamiento, clasificación y elaboración de base de datos: Tablas de frecuencia simple y absoluta y por ende sus correspondientes gráficos de barra. Los datos se procesaron con el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS – Statistical Package for the Social Sciences), versión 22 en español. La misma que arrojó tablas de frecuencia y gráficos de barras, que se analizan y presentan los resultados.

**Estadística inferencial:** Para procesar los datos, obtenidos se empleó la prueba estadística Tau  $\tau_b$  de Kendall, y p valor. Se trabajó con un nivel de significancia del 5% de error y el 95% de confianza.

## III. RESULTADOS

### III. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

#### 3.1. DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS (Estadística descriptiva)

##### 3.11. RESULTADO DE LA VARIABLE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

**Tabla 1: Liderazgo del director de la Institución Educativa N° 36214, Lircay –Huancavelica 2016.**

LIDERAZGO	Frecuencia	Porcentaje
LIDERAZGO NO ACEPTABLE DEL DIRECTOR	6	18,750
LIDERAZGO POCO ACEPTABLE DEL DIRECTOR	17	53,125
LIDERAZGO ACEPTABLE DEL DIRECTOR	9	28,125
Total	32	100,0

**Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N° 36214 de Lircay 2016.**

La tabla N° 1. Muestran que del total 100% (32) docentes de la Institución educativa N° 36214 de Lircay; el 53,12% (17) refieren que el Director tiene un liderazgo poco aceptable, el 28,12% (9) docentes refieren que el Director tiene un Liderazgo aceptable y el 18,75% (6) refiere que el director tiene un liderazgo no aceptable. Es decir, en promedio de docentes opinan que el director tiene un liderazgo poco aceptable.

### 3.1.2. RESULTADOS DE LA VARIABLE CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA

**Tabla 2: Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 36214 Lircay, Huancavelica 2016.**

GESTIÓN			
EDUCATIVA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
GESTIÓN EDUCATIVA NO ACEPTABLE	7	21,88	21,875
GESTIÓN EDUCATIVA POCO ACEPTABLE	23	71,88	71,875
GESTIÓN EDUCATIVA ACEPTABLE	2	6,25	6,250
Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N° 36214 de Lircay 2016.

:

La tabla y grafico N°2, muestran que del total de 100% (32) docentes de la Institución Educativa N° 36214 de Lircay; el 71.88 % (23) de docentes opinan que la gestión educativa es poco aceptable, el 21,88% (7) de docentes refieren que la gestión educativa es no aceptable y solo el 6,25% (2), docentes opinan que la gestión educativa es aceptable. Es decir, más de la mitad de los docentes refieren que la gestión educativa en la Institución es poco aceptable.

## 3.2. DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS (Estadística Inferencial).

### 3.2.1. RESULTADO DE LA RELACIÓN LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y

## CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA

**Tabla N° 3. Relación entre el liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la institución educativa N° 36214, Lircay 2016**

			Gestión educativa	liderazgo directivo
tau_b de Kendall	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,358**
		Sig. (bilateral)	.	0,005
		N	32	32
	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	,358**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	32	32

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

**Conclusión:** Con estos resultados se concluye que las variables de estudio están relacionadas, vale decir que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que existe relación directa entre el liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la institución Educativa N° 36214 de Lircay.

### 3.2.2. RESULTADO DE LA RELACIÓN LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y GESTIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR

•

**Tabla N° 4. Relación entre el liderazgo del director y la gestión pedagógica curricular, en la Institución Educativa N° 36214, Lircay 2016.**

			LIDERAZGO DIRECTIVO	GESTIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR
tau_b de Kendall	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,273*
		Sig. (bilateral)	.	,038
		N	32	32

GESTIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,273* ,038	1,000 .
	N	32	32

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

**Conclusión:** Con estos resultados se concluye que las variables de estudio están relacionadas, vale decir que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que existe relación directa entre el liderazgo del director y gestión pedagógica curricular en la institución Educativa N° 36214 de Lircay, 2016.

### 3.2.3. RESULTADO DE LA RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y GESTIÓN ORGANIZATIVA - ADMINISTRATIVA

**Tabla N°5. Relación entre el liderazgo del director y la Gestión Organizativa/ Administrativa en la Institución Educativa N° 36214, Lircay.**

		GESTIÓN ORGANIZATIVA / ADMINISTRATIVA	
		LIDERAZGO DIRECTIVO	ORGANIZATIVA / ADMINISTRATIVA
tau_b de Kendall	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	
		de	1,000
		Sig. (bilateral)	,424**
		N	. ,001
			32 32
	GESTIÓN ORGANIZATIVA / ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	
		de	,424**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,001 .
			32 32

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

**Conclusión:** Con estos resultados se concluye que las variables de estudio están relacionadas, vale decir que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que existe relación directa y significativa entre el

liderazgo del director y la gestión organizativa/ administrativa en la institución Educativa N° 36214 de Lircay.

### 3.2.4. RESULTADO DE LA RELACIÓN LIDERAZGO DIRECTIVO Y PARTICIPACION SOCIAL -COMUNAL

**Tabla N°6. Relación entre liderazgo del directo y la participación social / comunitaria en la Institución Educativa N° 36214, Lircay 2016.**

		LIDERAZGO DIRECTIVO	GESTIÓN PARTICIPACIÓN SOCIAL - COMUNITARIA
tau_b	LIDERAZGO	Coeficiente	
de	DIRECTIVO	de	1,000
Kendall		correlación	,454**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	32
	GESTIÓN PARTICIPACIÓN SOCIAL - COMUNITARIA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	32

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

**Conclusión:** Con estos resultados se concluye que las variables de estudio están relacionadas, vale decir que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que existe relación directa y significativa entre el liderazgo del director y participación social/ comunitaria en la Institución Educativa N° 36214, Lircay.

## IV. DISCUSIÓN

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. Respecto al Liderazgo del director, más de a mitad de los docentes 53.12% de la I.E. N° 36214, de Lircay, refieren que tienen un liderazgo poco aceptable y un 28:12 % de docentes refieren que liderazgo del director es aceptable, Contrario a lo encontrado por Cuevas y Díaz en la tesis “Percepción de los directores sobre el Liderazgo educativo en centros de educación secundaria de Ceuta España”, que concluye que todos los directores poseen una alta percepción sobre el nivel de liderazgo y según su reflexión tienen una gran valoración de su labor directiva. Con respecto a la gestión educativa de la Institución Educativa N° 36214, de Lircay, los resultados arrojaron que el 71.88% de docentes opinan que la gestión educativa es poco aceptable, diferente a lo encontrado por Sorados 2010, en su tesis Liderazgo y calidad de gestión educativa en la UGEL 03 de lima, que encontró que el 95% de probabilidad que la calidad de gestión educativa es buena, esto porque los líderes de las instituciones educativas capitalinas, están más cercanos y acordes a los cambios en el sistema educativo.

#### **Discusión de la relación entre liderazgo del director y calidad de gestión educativa.**

2. Los resultados de la hipótesis general: Existe relación directa entre el liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay. Resultado que coincide con los de la tesis “liderazgo y la gestión de los directores en las unidades de gestión educativa local de la región Junín”, que existe una correlación altamente significativa entre liderazgo y gestión.

3. En cuanto a los resultados de la relación entre el liderazgo del director y la gestión pedagogía curricular, los resultados evidencian que existe relación directa entre el liderazgo del director y gestión pedagógica curricular en la institución Educativa N° 36214 de Lircay. Resultado coincidente a lo encontrado por Manuel R. Ambrosio, en la tesis “Liderazgo del director y desempeño pedagógico de docentes de la I.E.B. N°076003, de Guatemala quien demostró que existe una lata vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente.



4. En cuanto a los resultados de la relación entre el liderazgo del director y la dimensión gestión organizativa /administrativa, los resultados evidencian existe relación directa y significativa entre el liderazgo del director y la gestión organizativa/ administrativa en la institución Educativa N° 36214 de Lircay, los resultados indican también que esta relación se basa en una planeación, organización, dirección y monitoreo como parte medular de la I.E. 36214 de Lircay.
5. Finalmente, respecto a la relación entre el liderazgo del director y la dimensión participación social / comunitaria, existe relación directa y significativa entre el liderazgo del director y la participación social / comunitaria en la institución Educativa N° 36214 de Lircay. Resultado que indica que los docentes se encargan de velar por la eficaz atención que involucra a los usuarios de la comunidad educativa: docentes, alumnos y padres de familia.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Más de la mitad de los docentes de la Institución Educativa N° 36214, de Lircay, refieren que tienen un liderazgo poco aceptable, que según su respuesta tienen una mediana valoración de su labor directiva.
2. La mayoría de los docentes de la Institución Educativa N° 36214, opinan que la gestión educativa es poco aceptable. A la respuesta de los docentes, estadísticamente se evidencia que existe relación directa entre el liderazgo del director y calidad de gestión educativa en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay
3. Existe relación directa entre el liderazgo del director y la dimensión gestión pedagógica curricular en la institución Educativa N° 36214 de Lircay, demostrando que existe una vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente.
4. Existe relación directa y significativa entre el liderazgo del director y la dimensión gestión organizativa/administrativa, evidenciado que esta relación se basa en una planeación, organización, dirección y monitoreo como parte medular de la Institución Educativa 36214 de Lircay.
5. Existe relación directa y significativa entre el liderazgo del director y la dimensión participación social/comunitaria en la institución Educativa N°

36214 de Lircay, indicando que los docentes se involucran en la atención a los usuarios de la comunidad educativa: Alumnos y padres de familia.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Al Director: Lograr y mantener un liderazgo transformacional, y gestionar con participación y consulta con la comunidad educativa, tomando siempre decisiones efectivas y asertivas.
2. A los Docentes: Involucrarse y contribuir con la gestión del líder y mantener buenas relaciones con la comunidad educativa.
3. A los alumnos: Apoyar las diferentes actividades que promueva el director y/o la institución educativa y cuidar los bienes de la institución.
4. A los padres de Familia: Involucrarse en las gestiones realizadas por el líder de la institución situación que sumará en la calidad de la gestión educativa.
5. Las instituciones educativas se comprometan a implementar una autoevaluación y certificación de calidad educativa siendo vigilada.

## **VII. REFERENCIAS**

Cuevas, M. & Díaz, F. (2001). El liderazgo educativo en centros de secundaria. Un estudio en el contexto multicultural de Ceuta. Ceuta (España): Universidad de Granada. Referencia electrónica, recuperado el 13 de abril del 2010, de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1137Cuevas.pdf>

Chiavenato, I. (2008) Comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill

De Donis, P. (2007). Liderazgo: el más común de los misterios o lo más misterioso. Guatemala: Universidad del Istmo

Hogg, M. y Vaughan G. (2010) Psicología Social. (Haro, M., Klajn, D., López, G. y Morando, A. Trad.) España: Editorial Médica Panamericana, S.A. (Obra original publicada en inglés en 2008)

Ivancevich, H. (2009). Organizaciones. Mexico: Mc Graw Hill

Kouzes, M. y Posner, B. (2006). El Desafío del Liderazgo. Estados Unidos de

Sorados, M. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.

Real Academia Española (2001). Diccionario de la Real Academia Española. (22ª. Edición). Consultado en <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>.

Rivera, M. (2008). El liderazgo y la gestión de los directores en las unidades de gestión educativa local de la región Junín. Huancayo (Perú): Universidad Alas Peruanas, tesis doctoral