



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÈMICO DE MAESTRIA DE ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

**Gestión educativa y liderazgo directivo en la Institución Educativa N° 80026
“Horacio Zeballos Gámez” El Porvenir, Trujillo -2019**

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

AUTOR:

Br. BALTODANO VALDIVIA, Omar Christian.

ORCID (0000-0003-4699-1420)

ASESOR:

Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry.

ORCID (0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Trujillo – Perú

2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Tello Yanque, Filoter

PRESIDENTE

Dr. Mendoza Giusti, Rolando

SECRETARIO

Mg. Henry Villacorta Valencia

Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico principalmente a mi Señor Dios,
por darme la vida y las fuerza para continuar en este proceso
de obtener uno de los anhelos más deseados y a mi familia por el constante
apoyo de seguir siempre adelante.

AGRADECIMIENTO

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi esposa, por darme ánimos de seguir adelante, por su apoyo constante y por llenar mi vida de momentos felices.

A los docentes de la Universidad César Vallejo del programa de Maestría no solo por impartir sus conocimientos, sino por ayudarnos a ser mejores profesionales y personas con sus consejos y ejemplo.

A mi Asesor, por su paciencia, guía, apoyo y colaboración en la realización de mi tesis.

Al director de la Institución Educativa “Horacio Zeballos Gámez” y a su personal docente que conforma el estudio de investigación.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

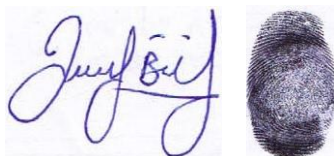
Yo, Omar Christian Baltodano Valdivia, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 18151472, con la tesis titulada “**Gestión educativa y liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gámez - El Porvenir, Trujillo-2019”**”.

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 presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el 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, 13 de julio de 2019



Omar Christian Baltodano Valdivia

DNI: 18151472

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión educativa y liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gámez - El Porvenir, Trujillo-2019”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre Gestión educativa y liderazgo directivo en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Magister en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MÉTODO.....	25
2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación:	25
2.2. Variable y Operacionalización de las variables	26
2.3. Población y muestra.....	32
2.4. Criterio de selección:	32
2.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
2.6. El procesamiento de datos	35
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS	51
ANEXOS.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de los docentes de la institución educativa.....	32
Tabla 2 Distribución de los docentes de la institución educativa.....	32
Tabla 3 Técnica e instrumento.....	33
Tabla 4 Opinión de los docentes de las dimensiones de la variable Gestión educativa.....	36
Tabla 5 Medidas descriptivas de las dimensiones gestión educativa y sus dimensiones	38
Tabla 6 Opinión de los docentes de las dimensiones de liderazgo directivo	39
Tabla 7 Medidas descriptivas de las dimensiones de gestión educativa.	40
Tabla 8 Opinión de los docentes sobre gestión educativa y liderazgo directivo.....	41
Tabla 9 Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión educativa y las dimensiones de la variable liderazgo directivo.....	42
Tabla 10 Correlación de Rho de Spearman entre la variable liderazgo directivo y las dimensiones de la variable gestión Educativa	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Opinión de los docentes sobre la variable gestión educativa.....	37
Figura 2 . Opinión de los docentes sobre gestión educativa.....	39
Figura 3 Opinión de los docentes sobre las variables gestión educativa y liderazgo directivo	41

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la relación entre la **gestión educativa y liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gámez” El Porvenir, Trujillo-2019**. El estudio de tipo no experimental con diseño correlacional presenta una muestra poblacional universal de 42 docentes, y con un muestreo no probabilístico. Para el trabajo de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios: la escala de gestión educativa y la escala del liderazgo directivo. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las variables. Asimismo se realizó la prueba de correlación de Rho Spearman y r de Spearman como prueba estadística de verificación de hipótesis.

Finalmente se concluye que Existe correlación débil negativa entre gestión educativa y liderazgo directivo con un $Rho = -0.137$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.388 (p valor > 0.05), a un nivel de significancia del 5%. Por con siguiente existe correlación débil negativa entre gestión educativa y liderazgo directivo. La confiabilidad se determinó mediante el coeficiente de alfa de Cronbach cuyo valor fue 0.825 para la variable de gestión educativa y 0.918 para la variable liderazgo directivo.

Palabras clave: Liderazgo, directivo, gestión, pedagógica.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship between educational management and managerial leadership in the educational institution No. 80026 “Horacio Zevaballos Gámez” El Porvenir, Trujillo-2019. The non-experimental study with a correlational design presents a universal population sample of 42 teachers, and with a non-probabilistic sampling. For the data collection work, two questionnaires were used: the educational management scale and the leadership leadership scale. The collected data were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the variables. The correlation test of Rho Spearman and Sperman r was also performed as a statistical test of hypothesis verification.

Finally, it is concluded that there is a weak negative correlation between educational management and managerial leadership with a Rho = -0.137 and with a Bilateral Sig equivalent to 0.388 (p value > 0.05), at a significance level of 5%. Reliability was determined by Cronbach's alpha coefficient whose value was 0.825 for the educational management variable and 0.918 for the leadership leadership variable.

Keywords: Leadership, managerial, management, pedagogical.

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad actual considera prioritaria una educación de calidad relacionada con las características de una convivencia diaria para alcanzar niveles óptimos de desarrollo sostenible. De esta forma, la educación es base del desarrollo social, toda vez que es necesario desarrollar una gestión educativa centrada en la calidad a partir del liderazgo directivo y de todo actor educativo, con el propósito de convertirse en un continuo proceso de mejoramiento del servicio educativo para la satisfacción de los que la reciben. Sin embargo, es necesario precisar que la calidad educativa se materializa en las organizaciones educativas, considerada como una dependencia fundamental en la cual se materializa las políticas educativas. Sin embargo, existen otros factores que dinamizan a las organizaciones educativas como es el aspecto económico y político que desarrolla un gobierno en favor de la educación.

Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2013), a través de sus investigaciones, considera que el desempeño directivo es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente. Este debe estar enmarcado de las necesidades que presentan la organización educativa. En ella debe planificar según su visión y misión. Es decir, la planificación estratégica cumple un rol importante dentro de la búsqueda de la calidad. En ese sentido el directivo tiene que ejercer su liderazgo en favor de la educación. De esta manera se debe entender al liderazgo directivo, como las habilidades gerenciales que reflejan la personalidad del responsable de la gestión de la organización educativa. Habilidades capaces de influir en los actores educativos a través de una cultura motivadora e inspiradora para desarrollar trabajos voluntarios y entusiastamente cuyo propósito es alcanzar las metas y los objetivos institucionales. (MED, 2010).

A nivel institucional la organización y comunicación son vitales en toda institución que permitirá crear un clima laboral positivo en las instituciones. Asimismo, se puede apreciar que el director de la institución educativa posee un tipo de liderazgo ausente donde se ve que no toma decisiones, vive su propio mundo, no motiva, se trabaja por cumplir, no reconoce los logros destacados por algún docente.

Nuestra investigación presenta trabajos previos como los realizados por Rodríguez (2000) quien, en su investigación “Gestión escolar y calidad de la enseñanza en Venezuela”, compara los diferentes estilos reales de gestión en diferentes contextos

administrativos, así como relacionar los niveles de la calidad de la enseñanza con los resultados obtenidos en la evaluación del aprendizaje. La investigación demostró existencia de una relación entre la dependencia de la administración de la escuela, los procesos de la gestión escolar y unos cuantos aspectos de la gestión pedagógica. Asimismo, se demostró preferencia de una organización escolar comunitaria y participativa, con una activa comunicación entre directivos, docentes y representantes. En estos escenarios debe reflejar el análisis profundo de cuestiones pedagógicas.

Velasco (2012) en su tesis titulada “La gerencia educativa eficaz en la administración del Colegio Técnico Particular Católico Daniel Comboni, Parroquia Ximena del Cantón Guayaquil” concluye que liderazgo cumple un rol importante en la administración de una organización educativa. Esta acción debe propiciar la interrelación dinámica y armoniosa de todos los actores de la organización, con la finalidad de llegar a contar con indicadores que satisfagan los requerimientos de los organismos de control institucional. Asimismo, la ausencia de una verdadera planificación, se refleja en la falta de involucramiento y compromiso de los actores educativos, no obstante, mediante el proceso de sensibilización efectuado a través de las estrategias de cambio, se hace necesario trabajar en componentes estratégicos que revaloricen el quehacer educativo.

Aburto, (2011) en su investigación “El liderazgo directivo y su repercusión en el clima organizacional” concluye que el liderazgo, la motivación, la comunicación, el manejo de conflicto y la formación de equipos influye en el clima organizacional de la coordinación estatal del instituto Nacional de Estadística y Geografía de Michoacán, a tal punto que determinan un clima organizacional insatisfactorio. Sin embargo, es necesario precisar que esta insatisfacción en el clima organizacional se debe a que no existe un verdadero liderazgo capaz de transformar los niveles de confort que se presentan dentro de la organización educativa. Asimismo, es necesario que la comunicación no es fluida y necesita de un clima de confianza para desarrollarse, sumado a una defectuosa motivación que no conduce a alcanzar un nivel óptimo de trabajo.

Palacios (2010), en su informe “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa concluye que el liderazgo, especialmente el pedagógico influye en el nivel de la calidad de la gestión. Esto se relaciona en el sentido que un directivo tiene que centrar

sus funciones entorno al ámbito pedagógico, por cuanto este aspecto es fundamental para cumplir las exigencias de la sociedad.

Gonzalez (2007), en su tesis titulada “Liderazgo del personal directivo de las escuelas básicas en la gestión de conflictos organizacionales”. El investigador concluye que el liderazgo de los trabajadores no es efectivo en el aspecto social y profesional. Por otro lado, se dice que los directivos tienen dificultad para poder entablar comunicación horizontal con sus trabajadores y no muestran una visión gerencial para el logro de los objetivos.

Reves (2010), en su tesis titulada “Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social”, realiza una investigación con enfoque cualitativo y aplica el cuestionario como instrumento para recoger la apreciación de los trabajadores sobre el liderazgo institucional de los directivos y de los trabajadores. En la investigación, se demostró que existen diferencias entre los directivos y los trabajadores, esto provoca frustración en los otros trabajadores que no están inmersos en la problemática, además se percibe conflicto entre los miembros integrantes de la institución.

Ruiz (2012), en su informe titulado “Estilos de liderazgo y grado de supervisión sobre la satisfacción laboral”, en su opinión indican que el liderazgo autoritario es el que prevalece más en los directivos y que esto repercute en el desempeño que realiza todo trabajador en el ámbito educativo. La supervisión que se lleva a cabo en la empresa es bastante regular, pero no es convincente para las expectativas de los trabajadores.

Bermeo & Avalos, (2014) en su tesis titulada “El liderazgo en la gestión pública, en la ciudad de Arequipa. Los resultados precisan que el liderazgo ejercido por los directivos son de nivel regular, por lo tanto esta debilidad se ve reflejado en la gestión institucional que también fue considerado como regular. Por otro lado, el autor de la investigación manifiesta que el liderazgo es un elemento fundamental para poder lograr una gestión eficiente y eficaz en una institución de carácter público y privado. Para este efecto el líder debe poseer requisitos fundamentales que tienen que ver con su formación profesional, su capacidad de comunicación.

Según la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Proyecto Educativo Institucional Estratégico, (2001:45) “La gestión educativa es considera como todo conjunto articulado de acciones de conducción de un centro educativo a ser llevados a cabo con el fin de lograr los objetivos previstos en el proyecto educativo institucional”. La

teoría clásica de la administración se enfatizaba con la ordenación de las actividades que posee una institución al alcanzar su valor. Adquirió una orientación formal y prescriptiva. Fayol lo define como el acto de proyectar, establecer, mandar, clasificar y vigilar. Los elementos administrativos forman la secuencia burocrática que pueden ser ubicados en las distintas secciones de la institución, cada quien efectúa sus acciones de planeamiento, distribución, etc. como acciones burocráticas básicas de: Planeación, que implica la valoración y el beneficio con cargo a él. Organización, que suministra todos los objetos necesarios para la operatividad de la empresa, pudiendo ser fraccionada o clasificada en material y social. Dirección institucional, que lleva a que la institución funcione. Busca un máximo rendimiento por parte de todos sus trabajadores. Coordinación, que concierta las funciones del negocio, busca facilitar el sus actividades y los resultados. Coinciden trabajos y los adecua para tal fin. Control, que comprueba si las actividades se dan conforme a su planificación adoptada. Buscar focalizar sus debilidades y errores para subsanarlos y evitar repetirlos.

En la organización lineal, las partes que se ajustan a la entidad siguen rigurosamente al principio escalar – autoridad de mando. Se hace ineludible describir con otras secciones autorizadas a la exposición de servicios profesionales especializados a las emprendidas por las áreas de línea. Estas áreas que realizan actividades comerciales se denominan staff o de asesoría que administran servicios, exhortaciones, representaciones, etc., no respetan al principio escalar ni conservan mando en proporción a las áreas de línea. Esta teoría se identifica por el énfasis en la disposición que la estructura tendría que correspondería conservar para ser eficaz, incluye los aspectos implicados en una formación. Nos guía señalando que el administrar no solo obedece al patrimonio con que cuenta la entidad sino también de la selección y decisión. Pertenece tanto la distribución de la institución como de sus trabajadores. También guía a los directores para optimar sus capacidades y condiciones para ser buenos líderes.

Surge ante la carencia para entender el laberinto del agente financiero aparte establecer los mecanismos de juego, también es juez y jugador. Para Buchanan (1986), representante de la teoría, considera que esta consta de dos ejercicios teóricos que se reflejan al emplear, favorablemente los conocimientos y técnicas de la observación financiera neoclásica al estudio de las entidades y métodos

gubernamentales que determinan y lograrían definir a las corporaciones extendidas con un procedimiento político democrático.

Esta teoría u opción pública (Public choice theory), considera manejar el patrimonio para estudiar dificultades representativas de los conocimientos y habilidades.

Sustenta Buchanan (1986), que la teoría parte del aislamiento metodológico, manteniendo el antecedente de que la conducta de los burócratas y políticos no es diferente al de otros representantes financieros, buscando extender el presupuesto público, también busca cumplir sus propios intereses, teniendo como objetivo secundario el bien social. Aprende de las elecciones afuera de la empresa, indica las elecciones como asunto general que implica a personas independientes a su carácter con la finalidad de realizar decisiones compuestas y gubernamentales. Estudia los dictámenes del Estado estimulados por la tentativa de remediar las opiniones de mercado. La realidad efectiva indica a la gerencia, mas no a la empresa, a manera que el sujeto le corresponde ser restringido o limitado para la prosperidad de la compañía.

Señala Buchanan (1986), que la teoría efectúa dos prototipos de instrucciones metódicos, que causan confusión. El modelo positivo investiga disposiciones combinadas o representativas de los empleados públicos y la política económica vigente que intenta desenvolver un cuadro colectivo que disminuya el dominio gubernamental delante de la corporación urbana.

Aquí contiene teorías aclaratorias y predictivas de la conducta o trabajos de las personas que interactúan bajo los organismos políticos existentes, cuantos electores, postulantes públicos, segmentos de la administración, empleados, componentes de sectores de utilidad, estudios para el trabajo de la política en la totalidad, instrumentos provenientes en la actuación de las direcciones, sobre la sociedad, sobre la investigación de rentas y del período gubernamental financiero.

La teoría burocrática surge a raíz de las críticas efectuadas a la otra teoría por sus componentes, así también a la teoría humanista de los años 40. Podemos definir a esta teoría Burocrática como una estructura fundada en las direcciones legítimas para lograr sus metas. El sociólogo Max Weber, es considerado como el fundador.

Según Weber, cada organización tiene un modelo de autoridad:

Autoridad tradicional, los empleados creen que las órdenes de los jefes son justificadas debido a que concurre siempre de esa forma (empresas familiares, artesanales). El dominio tradicional no es racional puede transferirse por herencia, en virtud de status heredero o sucesor.

Autoridad carismática, aquí los empleados admiten las disposiciones del superior como argumentadas, debido al dominio del temperamento y el liderazgo del superior al que se asemejan, la atribución se promueve a raíz de la tipología personal y carismática del líder, de su pacto y admiración que logra atribuir a sus partidarios.

Autoridad racional, legal o burocrática, aquí los empleados admiten disposiciones de los superiores como probadas, ya que se sienten conforme con las medidas adoptadas y de los cuales se emana el poder de mando.

Una de las importantes ventajas de esta teoría, son la lógica con que opera para conseguir sus metas, la exactitud para la realización de sus obligaciones y su atención, debido a que conoce lo que tiene que hacer y cómo hacerlo. Las disposiciones se otorgan de manera formal y la recibe quien debe recibirla, buscando reducir los errores. Esto hace que sea menos el roce en los trabajadores, debido a que el director conoce del trabajo del empleado y sabe cuál es la limitación en su trabajo con la de los demás, existiendo obediencia de los nuevos en relación con los que tienen más tiempo de servicio; de manera que el director tome decisiones que no afecten en los niveles bajos

Profundo horizonte de seguridad, debido a que la empresa utiliza reglas conocidas y se trata de manera sistemática gran cantidad de casos afines.

En la teoría Burocrática hallamos las siguientes críticas: Excesivo apego a los reglamentos ya que pasan de ser medios a ser los principales objetivos, excesivo formalismo y de trámite ya que todo debe registrarse por escrito, terquedad al cambio, todo se da de manera rutinaria, no se adapta al cambio y despersonalización de las relaciones, se enfatiza en los cargos y no en las personas que lo ocupan, conformidad con operaciones y ordenamientos; problema en la atención a usuarios y problemas con el público y se orienta como un método cerrado.

Weber destaca como características: La Máxima división del trabajo, donde la institución para alcanzar sus metas debe dividir la labor en procedimientos, una

corporación, sociedad, empresa, compañía; como la situación de intercambiar la labor dado por las jurisdicciones serias, los trabajos están establecidas conociendo cada subalterno cual va a efectuar.

La jerarquía de autoridad: Corresponde a las entidades organizarse en una escala de mando, esencialmente con una valoración en los efectos proyectados. Basada en la seguridad de la prudencia de los principales y empleados en la progresión jerárquica establecida.

Modelo operacional formal en donde cada sitio de la compañía se encuentra ocupado por directivos llamados agentes.

La facultad de los funcionarios se da por el cumplimiento en sus cargos definitivos. Determinación de reglas: consignan el compromiso, el trabajo, administrada por manuales genéricas y resulten de la orientación habitual para conseguir igualdad con relación en el cumplimiento de la compañía. Las medidas de gestión son previsibles debido a que los modelos de conducta se encuentran establecidos. La ocupación del puesto por parte de los funcionarios se ejecuta de acuerdo a las políticas habituales, aptas al conocimiento.

Administración imparcial: el director ideal debe dirigir sin arrebatos, sin afición y exaltación. Seguridad en el trabajo y calificación técnica: la ocupación en las instituciones debe ser una carrera para que los integrantes se desplieguen y escalen según sus cualidades y tiempo en sus cargos y no por representación o recomendación.

Evitar la corrupción: Diferencia clara del patrimonio, así como las incorporaciones de los órganos por herencia e incorporaciones concedidas a su labor en la compañía. Existen recomendaciones inconstantes solo constituye recomendaciones del mando normativas y reglamentario. Consta de dos líneas de mando, la ascendente y la descendente, no permitir relaciones de manera plana, busca una superior revisión nacional. La actividad de la institución se establece con investigaciones escritas, automatiza los puestos, de tal manera que el empleado pueda dejar y ser suplantado por otro en su trabajo sin dejar de cumplirse las metas. Esta la idea en la institución como un paraíso de lógica y sensatez. Su meta es conseguir una situación de cálculo puro.

Una de las ventajas según Weber es que suponía que este piloto consentía a la ejecución completa de la independencia del hombre, no permitir la libre transacción de las partes y surgirían las injusticias de los que tenían mayor autoridad. No existía el descuento y concluía que lo mejor de todos era la autoridad legal. Este proceso lleva a que la técnica de clasificación sea propia sean las correctas. La selección es efectuada de acuerdo a la jerarquía, eligiendo imparcialmente al trabajador. El empleado elegido por su director realizara su cargo con precisión ya que desde el punto de vista experimental y profesional tiene más posibilidad su nombramiento y profesión. La burocratización aporta la fuerza de algunas cualidades sociológicas productivas a la eficacia:

1. El miembro de la empresa aparta de manera categórica su existencia particular en su accionar en la entidad.
2. La burocracia realiza de manera enérgica coacción como apoyo a la cualidad en la actuación organizativa. El resultado de esta es una de sus mayores méritos.

La burocratización consentirá apresurar el equilibrio y fuerza delante a los contextos dados es una forma de coherencia en acción, disputa que necesitaría sentido, establecería una técnica limpia, autónoma como cualquier ejemplo de transacción de valores. Celeridad en cada una de las disposiciones, cada uno sabe que tiene que hacer y quien debe hacerlo. Confianza, la empresa es llevada con reglamentos conocidos. Firmeza, existe similares prototipos de acciones corresponde darse con las mismas condiciones.

Concluye Weber (1940) que es una forma estricta de administrar ya que las reglas deben seguirse a pie de la letra, se respeta la categoría existente dentro de la entidad, las tareas que deben efectuarse tal como hayan sido pactados y existe respeto hacia los superiores.

La teoría Neoclásica surge en los 50, no establecen una escuela definida, sino una corriente múltiple, no siendo más que la modernización de la clásica pues aprovechando otras teorías para su atención en las entidades actuales.

La administración reside para situar, administrar y registrar las energías de un grupo de sujetos para conseguir una meta en común. Un buen administrador es el que facilita al grupo lograr sus metas con una reducida utilización del patrimonio.

Centralización, Establece al gigantesco mando, inspección, disposición e interposición reinciden en un solo trabajador, habitualmente se encuentra en los niveles altos del nivel jerárquico.

Ventajas de la Centralización: Estas disposiciones fueron ejecutadas por los directores y tienen un enfoque general de la entidad. Toman decisión y están ubicados en altos niveles, habitualmente se encuentran más entrenados que los que se encuentran en niveles más bajo. Excluye la duplicidad de energías, reduciendo costos estratégicos de la separación.

Desventajas de la Centralización: las medidas son realizadas por funcionarios ágiles en su trabajo, pero a su vez desconocen los hechos históricos de la compañía. Toman las medidas al encontrarse en la cumbre, difícilmente guarda relación con los trabajadores y escenarios involucrados.

Los directivos ubicados en planos más bajos están separados de las metas generales. Las informaciones más alejadas causan retrasos y mayor costo de operación.

Descentralización, Reconoce el mando en áreas autorizada y dividida en planos de inspección, ubicados en planos jerárquicos menores. Se especifica como la operación de encomendar a una solicitud más próxima, disposiciones y operaciones que impresionan claramente en el proceso operativo administrativo en la institución, buscando el aumento de la eficacia.

Ventajas de la Descentralización: Los directores se encuentran junto al lugar en donde corresponde tomar las medidas. La descentralización burócrata reduce las demoras por las preguntas a la casa principal o a los superiores retirados. Los directivos que se encuentran dónde están las dificultades son los más indicados para solucionarlo, ahorrando tiempo y dinero. Admite acrecentar la validez valiéndose mejor del tiempo y la capacidad de los funcionarios, impidiendo que evadan el compromiso, ya que es más factible recorrer la distribución empresarial o llegar al director. Admite optimizar la aptitud de perfeccionar la disposición de respuestas en el orden que se dominan, calmando a los directores primordiales del abundante compromiso decisorio logrando así dominar las dificultades significativas, renunciando a las trivialidades, la cuantía de papel, y otros como los consumos pertinentes, ya que la diligencia documentaria del trabajador de las oficinas centrales, se pueden reducir ampliamente, ganándose tiempo, ya que decide velozmente las acciones y demorarían muchos días en ser

informadas. Reconoce la alineación de directivos especiales o particulares más determinados y consecuentes en sus respuestas estratégicos, el directivo, la organización dispersada promueve administradores ordinarios en lugar de estrictos técnicos de economías y en capital humano.

Desventajas de la Centralización: No existe igualdad en las disposiciones incidiendo en los costos estratégicos, la cual consta de reuniones entre los directivos contiguos y la oficina central. Escasa disposición en los expertos, habitualmente los expertos se hallan en las oficinas centrales, conllevando a repasar y no se requiere la sugerencia de la casa matriz. Deterioro de un conjunto adecuado o de directivos en el campo de acciones, para dispersar, debiéndose efectuar la instrucción necesaria, se debe delegar progresivamente las funciones, evidenciando con precisión la labor con la finalidad de certificar que las actividades efectivas estuvieron favorablemente relacionadas, antes de encargar nuevas actividades. De existir varios empleados implicados, aumenta el riesgo de peligro y faltas particulares en el transcurso.

Para Drucker fue un prototipo que afinó la teoría de Taylor considerándola como inicio, proceden sus elementos, toma las mejores opiniones de otras teorías. Se considera dos características la eficacia y la fuerza, claves para acrecentar la producción y disposición dentro de una entidad.

Koontz (2016) considera a la calidad de la institución inconstante, la eficiencia de grupos, la comunicación interpersonal, el liderazgo, la apertura hacia la orientación democrática. Manejaba las compañías las estructuras para perfeccionar las funciones de la empresa. Utilizan los niveles de la institución. Intermedio y operacional.

Con respecto a la gestión educativa se dimensiona en gestión institucional, la cual está referida a la identificación de las características del entorno institucional, especialmente relevantes como: (1) desarrollo docente al interior de la organización educativa, (2) marco protocolar entre directivos y profesores a través de ejercicios de evaluación y retroalimentación y (3) buen aprovechamiento de los recursos humanos y materiales disponibles. En esta dimensión, la gestión gira entorno a la institución. La gestión que realiza el líder directivo se enfoca en el desarrollo de su identidad y en el mejoramiento de la profesionalidad del docente, así como la comunicación interna que se puede dar entre las el equipo directivo y los docentes, finalmente, la

oportunidad que tiene el líder directivo frente a la optimización de los recursos tanto humanos como materiales en bien de la I.E.

La gestión pedagógica. Está referida a las acciones que realiza el líder entorno a la planificación de labor centralmente pedagógica que debe realizar el docente en búsquedas de la calidad educativa, De esta manera, se busca la optimización del docente en la búsqueda de la calidad educativa. Esta es la dimensión central de labor directiva por cuanto el líder influye de manera determinante en la acción pedagógica del docente dentro de la organización educativa.

La gestión administrativa. El líder directivo a decir de Cortés, G. (2008: 1) “La administración busca resolver en una organización educacional... la asignación y coordinación de los distintos recursos con los que ella cuenta, sean estos humanos, materiales, financieros, tecnológicos, académicos; con el fin de lograr los objetivos y metas trazados”.

Con respecto al liderazgo directivo denota la destreza de conducir a un conjunto de personas, ya sea en un conflicto de opiniones, en una causa política, en una institución, Ander-Egg (1997, 110), nos menciona que líder en inglés es leader, derivado del verbo to lead (guiar), vocablo de amplio uso en nuestra lengua, en la que se escribe y pronuncia de acuerdo con la fonética inglesa. En ese sentido, líder es sinónimo de conductor y liderazgo de conducción. En las dimensiones de las teorías de liderazgo, al líder se le enfoca y estudia considerando sus características personales (su carácter, que sea hábil, destreza), los roles (figura, enlace, decidido, motivador), los comportamientos, las fuentes y usos de poder (Evans y Lindsay, 2000, p. 231).

La principal teoría señala tres estilos de un liderazgo: ser autoritario, ser liberal y ser democrático. White y Lippitt hicieron una investigación para constatar cual es el impacto que causa estos estilos de liderazgo en niños, orientados a la ejecución de tareas. Los niños fueron divididos en cuatro grupos. Cada mes y medio la dirección institucional de cada grupo era asumida por líderes que utilizaban tres estilos diferentes: autoritario, liberal (*laissez-faire*) y democrático.

Mientras que las teorías de rasgos de personalidad son simples y también limitadas, las teorías de estilos de liderazgo ignoran variables situacionales. Las teorías situacionales parten de un contexto más amplio y pregonan que no existe un único estilo o característica de liderazgo válido en cualquier situación.

Lo contrario si es verdadero: cada situación requiere un tipo de liderazgo para liderar con éxito a los subordinados.

Las dimensiones del liderazgo directivo son: (1) dirección institucional, es dirigir hacia un término o lugar señalado, estableciendo objetivos y metas claras (Plasencia 2014) (2) Motivación, es una fuerza de origen intrínseco y/o extrínseco que mueve al individuo a iniciar un comportamiento, determinando su dirección institucional, intensidad y rendimiento. (3) Liderazgo, es la participación organizada de un conjunto de personas en un ambiente de apoyo mutuo para lograr un objetivo común (Plasencia 2009).

Ante esta realidad se formula el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”- El Porvenir, Trujillo-2019?

Así mismo se planteó los siguientes problemas específicos:

- ¿Qué nivel presenta la gestión educativa en la I.E.?
- ¿Qué nivel presenta el liderazgo directivo en la I.E. ?
- ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión dirección institucional del liderazgo directivo en la I?E?
- ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión motivación del liderazgo directivo en la I.E.?
- ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión trabajo en equipo del liderazgo directivo en la I?E?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión institucional de la gestión educativa en la I?E?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa en la I?E?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa en la I?E?

Frente al problema de investigación se plantea como Hipótesis General: Existe correlación significativa entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gámez”-El Porvenir, Trujillo-2019.

Así mismo se planteo las siguientes Hipotesis especificas:

- Existe un nivel alto de gestión educativa en la I.E.
- Existe un nivel alto del liderazgo directivo en la I.E.
- Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión dirección institucional del liderazgo directivo en la I.E.
- Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión motivación del liderazgo directivo en la I.E.
- Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión trabajo en equipo del liderazgo directivo en I.E..
- Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión institucional de la gestión educativa en la I.E.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica de la gestión I.E.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa en la I.E.

Así mismo se realizó el siguiente Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zevallos Gamez”- El Porvenir, Trujillo-2019.

Los objetivos específicos se detallan a continuación:

- Determinar el nivel de la gestión educativa en la I.E.
- Determinar el nivel del liderazgo directivo en la I.E.
- Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión dirección institucional del liderazgo directivo en la I.E.
- Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación del liderazgo directivo en la I.E
- Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión trabajo en equipo del liderazgo directivo en la I.E
- Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión institucional de la gestión educativa en la I.E.
- Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa en la I.E.

- Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa en la I.E.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación:

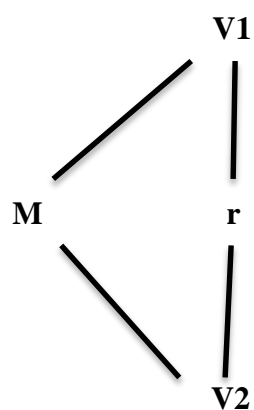
2.1.1. Tipo de estudio

El estudio que se realizó corresponde a una investigación aplicada; pues se basa en desarrollar problemas reales, entendiendo la existencia con una prueba científica según Vargas (2008).

2.1.2. Diseño de investigación

El Diseño es descriptivo correlacional - transversal, no experimental pues realiza la investigación en un momento determinado con la finalidad de describir como se presentan y se relacionan dos fenómenos en estudio. (Hernández, Fernández y Baptista ,2010)

El esquema es:



Dónde:

M: Muestra de docentes de la institución educativa

V1: Medición de la variable gestión educativa

V2: Medición de la variable liderazgo directivo

r : Es la relación entre la variable uno(V1) y la variable 2(V2).

Nivel de investigación:

El nivel de investigación es descriptivo.

2.2.Variable y Operacionalizacion de las variables**2.2.1. Variables**

V1: Gestión educativa

V2: Liderazgo directivo

2.2.2. Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION	UNIDAD DE ANALISIS	INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION
V1: GESTION EDUCATIVA	Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica las características del entorno institucional. - Convocatoria para diseñar instrumentos de gestión. - Modelo de gestión basado en la colaboración. - Promueve las relaciones interpersonales. - Promueve la solución de conflictos a través 	07	Escala ordinal	42 Docentes de la institución educativa	<p>Cuestionario según la escala de Likert con 21 ítems de respuesta de valoración:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)

		<p>del diálogo, consenso y negociación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fomenta la participación de la comunidad 			
	<p>Gestión Pedagógica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve la comunicación de sus necesidades laborales. - Promueve el uso del tiempo. - Promueve la cultura de prevención. - Promueve el mejoramiento del aprendizaje. - Promueve el intercambio de información 	07		

	Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Rendición de cuentas. - Gestión participativa de los docentes. - Reconocimiento de la labor pedagógica. - Promueve el desarrollo de proyectos. - Manejo de información curricular actualizada. - Monitoreo pedagógico. - Promueve la evaluación 	07			
--	-----------------------------------	---	----	--	--	--

V2: LIDERAZGO DIRECTIVO	Dirección institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa laboral - Trabajo en equipo - Planificación - Comunicación corporativa - Toma de decisiones - Cumplimiento de la normatividad - Análisis de problemas - Gestión del cambio - Monitoreo y acompañamiento - Capacidad profesional 	10	Ordinal	42 Docentes de la institución educativa	<p>Cuestionario según la escala de Likert con 30 ítems de respuesta de valoración:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza laboral - Implementación laboral - Trato personalizado - Visión del líder - Motivación laboral - Responsabilidad laboral - Trabajo equitativo - Comunicación pertinente y oportuna - Reconocimiento laboral - Retos y oportunidades personalizadas 	10			

	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Espacios de inter aprendizaje - Intercambio de ideas - Visión de futuro - Confianza laboral - Análisis de prioridades - Análisis de prioridades - Análisis de resultados - Análisis de errores - Planificación de objetivos y metas - Delegación de funciones - Creatividad laboral 	10			
--	-------------------	---	----	--	--	--

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población está conformada por los docentes de la institución educativa distribuidos de la siguiente manera.

Tabla 1

Distribución de los docentes de la institución educativa

DOCENTES		
GÉNERO	NÚMERO	%
Hombres	14	33.33
Mujeres	28	66.67
TOTAL	42	100

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal de la institución educativa

2.3.2. Muestra

La muestra es universal y está conformada por la totalidad de los docentes de la institución educativa

Tabla 2

Distribución de los docentes de la institución educativa

DOCENTES		
GÉNERO	NÚMERO	%
Hombres	14	33.33
Mujeres	28	66.67
TOTAL	42	100

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal

2.4. Criterio de selección:

2.4.1. Criterio de inclusión

- Los docentes contratados y nombrados
- Los docentes contratados hasta el término del año escolar

2.4.2. Criterio de exclusión:

- Los docentes que trabajan en el área administrativa
- Los auxiliares y docentes auxiliares de educación
- El personal de servicio y administrativo

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

Tabla 3

Técnica e instrumento

Variable	Técnica	Instrumento	Utilidad
Gestión educativa	Encuesta	Cuestionario	Medición de la gestión educativa en tres dimensiones
Liderazgo directivo	Encuesta	Cuestionario	Medición del liderazgo directivo en tres dimensiones.

2.5.1. Descripción de instrumentos

2.5.1.1. Gestión educativa

Se analizó la gestión educativa con un listado de 21 preguntas, agrupados en tres dimensiones: gestión institucional, gestión pedagógica y gestión administrativa. El puntaje directo por dimensión se convirtió en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Para el análisis de la variable gestión educativa se utilizó el siguiente baremo.

ESCALA	DIMENSIONES						VARIABLE	
	D1		D2		D3		Gestión educativa	
MA	33	35	27	28	32	35	65	70
A	31	32	25	26	28	31	59	64
MA	28	30	23	24	24	27	54	58
B	26	27	21	22	20	23	48	53
MB	13	25	18	20	15	19	41	47

2.5.1.2.Liderazgo directivo

Se analizará el liderazgo directivo con un cuestionario de 30 ítems, agrupados en tres dimensiones: dirección institucional, motivación y liderazgo y habilidades técnicas. El puntaje directo por dimensión se convirtió en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Para el análisis de la variable liderazgo directivo se utilizará el siguiente baremo.

ESCALA	DIMENSIONES						VARIABLE	
	D1		D2		D3		Liderazgo directivo	
MA	46	50	45	50	46	50	137	150
A	41	45	41	45	41	46	123	136
MA	36	41	36	40	37	41	109	122
B	32	36	31	36	33	37	95	108
MB	27	32	26	31	28	32	80	94

2.5.2. Validez de instrumentos

2.5.2.1.Gestión educativa

La validación del cuestionario se realizará a través de la técnica de juicio de expertos (Ramírez Paz y Villacorta), que proporcionaron una valoración de Alto.

2.5.2.2.Habilidades directivas

La validación del cuestionario se realizará a través de la técnica de juicio de expertos, (Ramírez Paz y Villacorta), que proporcionaron una valoración de bueno.

2.5.3. Confiabilidad de instrumentos

2.5.3.1. Gestión educativa

Alfa de Cronbach basada en		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
0.825	0.821	21

La prueba de confiabilidad proporciona un valor de 0.825 de alfa de Cronbach para la escala de gestión educativa. Este resultado nos permite considerar que la escala es fiable para la aplicación de los docentes de la institución educativa.

Liderazgo directivo

Alfa de Cronbach basada en		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
0.918	0,918	30

La prueba de confiabilidad proporciona un valor de 0.918 de Alfa de Cronbach para la escala de liderazgo directivo. Este resultado nos permite considerar que la escala es fiable para la aplicación de los docentes de la institución educativa.

2.6. El procesamiento de datos

La tesis se realizó con el software Excel y SPSS versión 20.

2.6.1. Estadística descriptiva

- Elaboración del registro de resultados
- Construcción de tablas de distribución de frecuencia.
- Elaboración de figuras

2.6.2. Prueba de normalidad.

No se realizó la prueba de Normalidad ya que no es necesario porque los datos son ordinales

2.6.3. Prueba de correlación.

Se realizó con la Prueba del Coeficiente de correlación de Pearson y Spearman, pues los datos son ordinales

2.6.4. Prueba de hipótesis.

Se realizó con Rho Spearman.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADO

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de las variables gestión educativa y liderazgo directivo.

Tabla 4

Opinión de los docentes de las dimensiones de la variable Gestión educativa

Nivel	Gestión educativa					
	Gestión institucional		Gestión pedagógica		Gestión administrativa	
	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	6	14	2	5	4	10
Bajo	3	7	5	12	1	2
Medio	7	17	13	31	7	17
Alto	7	17	17	40	25	60
Muy alto	19	45	5	12	5	12
Total	42	100	42	100	42	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa

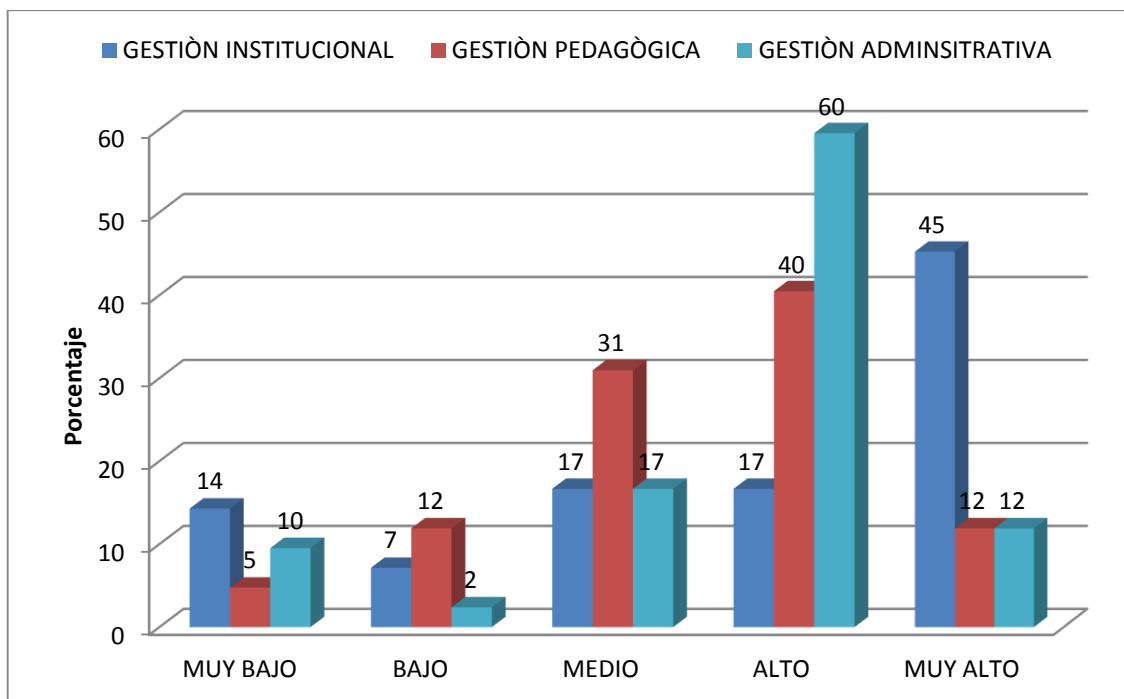


Figura 1 Opinión de los docentes sobre la variable gestión educativa.

En la tabla 4 y figura 1, se observa la opinión de los docentes de la institución educativa con respecto a las dimensiones de la variable Gestión educativa, la cual ha sido evaluada en tres dimensiones:

En la dimensión gestión institucional, el 45% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel muy alto, un 17% considera que está en un nivel alto y un 17% considera que está en un nivel medio. En la dimensión gestión pedagógica, el 40% de los docentes perciben que la dimensión está en un nivel alto, un 31% considera que está en el nivel medio, un 12% considera que está en un nivel muy alto y bajo. En la dimensión gestión administrativa, el 60% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel alto, un 17% considera que esta en un nivel medio y un 12% considera que esta en un nivel muy alto

Tabla 5

Medidas descriptivas de las dimensiones gestión educativa y sus dimensiones

Dimensiones educativa	Gestión	MEDIDAS DESCRIPTIVAS		NIVEL
		Media	Desviación típica	
Gestión institucional		30	4.0	Medio
Gestión pedagógica		29	4.0	Medio
Gestión administrativa		27	5.2	Alto
Gestión educativa		59	7.5	Alto

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución

En la tabla 5, se presentan las medidas descriptivas de las dimensiones de Gestión educativa. Se observa que la dimensión gestión institucional presenta una media de 30, una desviación típica de 4.0 y un nivel medio; la dimensión gestión pedagógica presenta una media de 29, una desviación típica de 4.0 y un nivel medio; la dimensión gestión administrativa presenta una media de 27, una desviación típica de 5.2 y un nivel alto. La dimensión gestión educativa presenta una media de 59, una desviación típica de 7.5 y un nivel alto.

Tabla 6

Opinión de los docentes de las dimensiones de liderazgo directivo

Nivel	LIDERAZGO DIRECTIVO					
	DIRECCION INSTITUCIONAL		LIDERAZGO		MOTIVACION	
	fi	%	fi	%	fi	%
MUY BAJO	2	5	2	5	3	7
BAJO	9	21	9	21	8	19
MEDIO	15	36	13	31	13	31
ALTO	5	12	7	17	9	21
MUY ALTO	11	26	11	26	9	21
Total	42	100	42	100	42	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes.

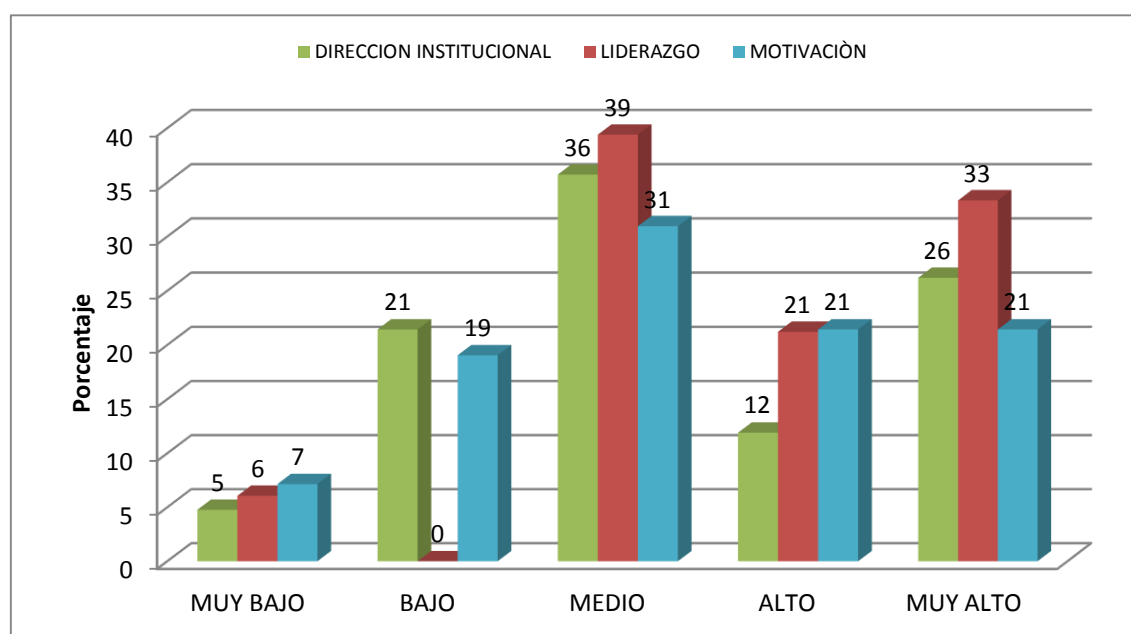


Figura 2 . Opinión de los docentes sobre gestión educativa

En la tabla 6 y figura 2, se observa la opinión de los docentes de la institución educativa con respecto a las dimensiones de la variable de gestión educativa, la cual ha sido evaluada en tres dimensiones:

En la dimensión dirección institucional, el 36% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel medio, un 26% considera que está en un nivel muy alto y un 21% considera que está en un nivel bajo. En la dimensión liderazgo, el 39% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel medio, un 33% la considera en un nivel muy alto y un 21% considera que está en un nivel alto. En la dimensión Motivación, el 31% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel medio, un 21% considera que está en un nivel alto y un 21% considera que está en un nivel muy alto.

Tabla 7

Medidas descriptivas de las dimensiones de gestión educativa.

LIDERAZGO DIRECTIVO	MEDIDAS DESCRIPTIVAS		NIVEL
	Media	Desviación estándar	
Dirección institucional	39	5.7	Medio
Liderazgo	39	5.7	Medio
Motivación	40	5.5	Medio
LIDERAZGO DIRECTIVO	119	16.5	Medio

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa

En la tabla 7, se presentan las medidas descriptivas de las dimensiones de la variable gestión educativa. Se observa que la dimensión dirección institucional presenta una media de 39, una desviación estándar de 5.7 y un nivel medio; la dimensión Liderazgo presenta una media de 39, una desviación estándar de 5.7 y un nivel alto; la dimensión Motivación presenta una media de 40, una desviación estándar de 5.5 y un nivel medio; la variable **Gestión educativa presenta** una media de 119, una desviación estándar de 16.5 y un nivel medio.

Tabla 8

Opinión de los docentes sobre gestión educativa y liderazgo directivo.

Nivel	Variables			
	Gestión educativa		Liderazgo directivo	
	fi	%	fi	%
Muy bajo	2	5	2	5
Bajo	8	19	10	24
Medio	7	17	13	31
Alto	12	29	6	14
Muy alto	13	31	11	26
Total	42	100	42	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa

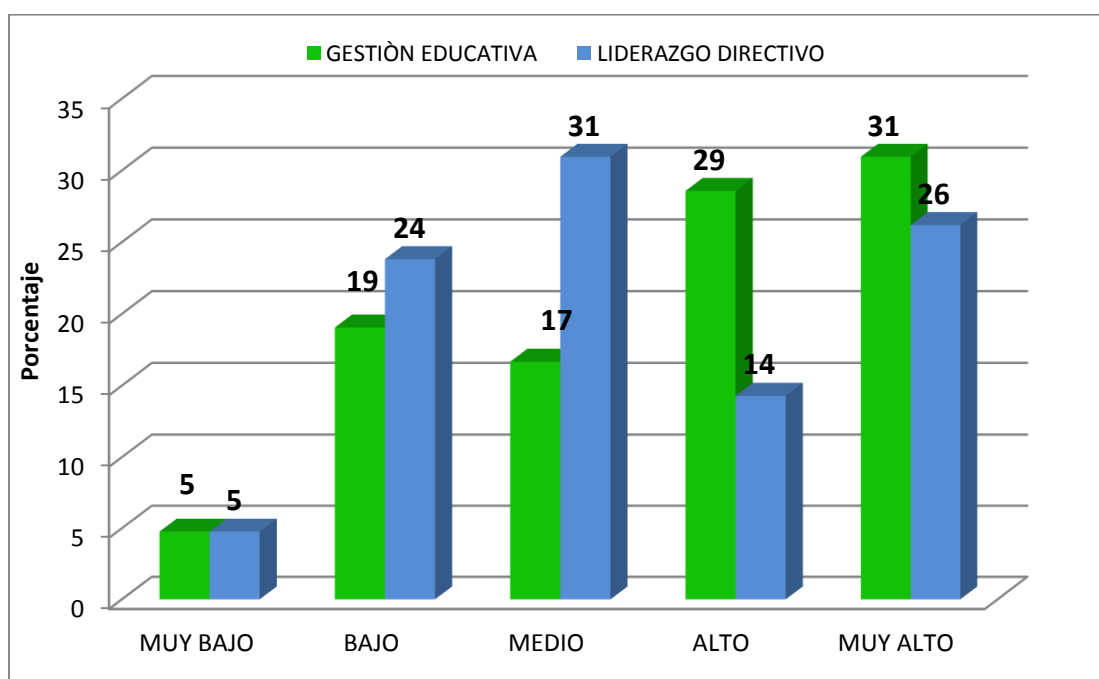


Figura 3 . Opinión de los docentes sobre las variables gestión educativa y liderazgo directivo

En la tabla 8 y gráfico 3 nos muestra los resultados con respecto a las variables de estudio, sobre la variable gestión educativa un 31% de docentes consideran que se encuentra en un nivel muy alto, un 29% de los mismos consideran un valor alto y un 17% de los docentes consideran en un nivel medio. Sobre la variable liderazgo directivo, el 26% de los docentes manifiestan que se encuentra en un nivel muy alto, el 14% de los docentes manifiestan que se encuentran en nivel alto, Asimismo, un 17% reconocen que se encuentran en un nivel medio.

3.2. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión educativa y las dimensiones de la variable liderazgo directivo.

			Dirección Institucional	Liderazgo motivación	Liderazgo Directivo
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	-,127	-,127	-,126
		Sig. (bilateral)	,422	,422	,427
		N	42	42	42

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 9 se presenta las correlaciones entre las variables gestión educativa con liderazgo pedagógico y sus tres dimensiones. Se evidencia que existe una correlación muy débil negativa entre las variables gestión educativa y liderazgo directivo con un $Rho = -0.137$ y con un Sig. Bilateral = 0.388 ($p > 0.05$); asimismo observamos una correlación muy débil negativa entre gestión educativa con la dimensión dirección institucional con $Rho = -0.127$ y con un Sig. Bilateral = 0.422 ($p > 0.05$); con la dimensión liderazgo con $Rho = -0.127$ y con un Sig. Bilateral = 0.422 ($p > 0.05$) y con la dimensión motivación con un $Rho = -0.127$ y con un Sig. Bilateral = 0.422 ($p > 0.05$).

Tabla 10**Correlación de Rho de Spearman entre la variable liderazgo directivo y las dimensiones de la variable gestión Educativa**

			Gestión Institucional	Gestión Pedagógica	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	-,177	-,135	,005
		Sig. (bilateral)	,263	,396	,976
		N	42	42	42

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 10 se presenta las correlaciones entre la variable liderazgo pedagógico con las tres dimensiones de la variable gestión educativa. Se evidencia que existe una correlación muy débil negativa entre el liderazgo pedagógico con la dimensión gestión institucional con un $Rho = -0.177$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.263 ($p \text{ valor} > 0.05$) y con la dimensión gestión pedagógica con un $Rho = -0.135$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.396 ($p \text{ valor} > 0.05$). También existe correlación nula entre la variable liderazgo pedagógico con la dimensión gestión administrativa con un $Rho = 0.005$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.088 ($p \text{ valor} > 0.05$).

3.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Verificación de hipótesis general entre las variables gestión educativa y liderazgo directivo

Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre las variables gestión educativa y liderazgo directivo.

H1: Existe correlación significativa entre las variables gestión educativa y liderazgo directivo

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, se observa que existe correlación muy débil negativa ($Rho=-137$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.338 ($p \text{ valor} > 0.05$). Por con siguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre gestión educativa y liderazgo directivo, a un nivel de significancia del 5%.

Verificación de hipótesis específicas de gestión educativa y las dimensiones de liderazgo directivo

Hipótesis específica 1:

Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable gestión educativa y la dimensión dirección institucional

H1: Existe correlación significativa entre la variable gestión educativa y la dimensión dirección institucional

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, se observa que existe correlación muy débil negativa ($Rho=-0127$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.422 ($p \text{ valor} > 0.05$). Por con siguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable gestión educativa y la dimensión dirección institucional, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 2:

Formulación de hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable gestión educativa y la dimensión liderazgo

H1: Existe correlación significativa entre la variable gestión educativa y la dimensión liderazgo.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, se observa que existe correlación muy débil negativa ($Rho = -0.127$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.422 ($p \text{ valor} > 0.05$). Por consiguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable gestión educativa y la dimensión liderazgo, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 3:

Formulación de hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable gestión educativa y la dimensión motivación

H1: Existe correlación significativa entre la variable gestión educativa y la dimensión motivación

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, se observa que existe relación débil ($Rho = -0.126$) con Sig. Bilateral = 0.427 ($p \text{ valor} > 0.05$). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable gestión educativa y la dimensión motivación, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 4:

Formulación de hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión gestión institucional.

H1: Existe correlación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión gestión institucional.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 10, se observa que existe correlación muy débil negativa ($Rho=-0.177$) con un Sig. Bilateral=0.263 ($p \text{ valor}>0.05$). Por con siguiente se aceptan la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión gestión institucional, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 5:

Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica.

H1: Existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión gestión pedagógica.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 10, se observa que existe correlación muy débil negativa ($Rho=-0.135$), con un Sig. Bilateral=0.396 ($p \text{ valor}>0.05$). Por con siguiente se aceptan la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión gestión institucional, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 7:

Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión gestión administrativa.

H1: Existe correlación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión gestión administrativa.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la tabla 10, se observa que existe correlación nula ($Rho=0.005$), con un Sig. Bilateral=0.976 ($p \text{ valor}>0.05$). Por con siguiente se aceptan la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión gestión administrativa, a un nivel de significancia del 5%.

IV. DISCUSIÓN

La sociedad actual considera prioritaria una educación de calidad relacionada con las características de una convivencia diaria para alcanzar niveles óptimos de desarrollo sostenible. De esta forma, la educación es base del desarrollo social, toda vez que es necesario desarrollar una gestión educativa centrada en la calidad a partir del liderazgo directivo y de todo actor educativo, con el propósito de convertirse en un continuo proceso de mejoramiento del servicio educativo para la satisfacción de los que la reciben.

El presente informe de investigación tiene como propósito fundamental determinar la relación entre gestión educativa y liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”- El Porvenir – Trujillo-2019.

Una de las razones de estudio es indagar acerca de la influencia de la gestión educativa en el Liderazgo que realiza el director, ya que el rol del directivo es importante dentro de una institución pudiendo afectar positiva o negativamente en el normal desarrollo de las actividades escolares de la institución.

Los resultados obtenidos permiten afirmar que existe correlación nula entre las variables gestión educativa y liderazgo directivo, sin embargo, Rodríguez (2000) demostró existencia de una relación entre la dependencia administrativa de la escuela, los procesos de gestión escolar y algunos aspectos de la gestión pedagógica. Lo que nos permite afirmar que dentro de la institución educativa la gestión educativa a cargo del director no interfiere en el liderazgo que también ejerce el directivo. A la vez Velasco (2012) concluye que el liderazgo juega un papel importante en la administración de una organización educativa toda vez que la capacidad directiva se convierte en ejemplo de gestión.

Aburto, (2011) concluye que el liderazgo, la comunicación, la motivación, el manejo de conflicto y la formación de equipos influye en el clima organizacional, a tal punto que determinan un clima organizacional insatisfactorio. Sin embargo, es necesario precisar que esta insatisfacción en el clima organizacional se debe a que no existe un

verdadero liderazgo capaz de transformar los niveles de confort que se presentan dentro de la organización educativa.

Por otro lado, Palacios (2010), concluye que esto se relaciona en el sentido que un directivo tiene que centrar sus funciones entorno al ámbito pedagógico, por cuanto este aspecto es fundamental para cumplir las exigencias de la sociedad. Sin esta fortaleza. La gestión tiende a decaer por cuanto los administrados siguen sus propios modelos sin ninguna orientación dentro de la vida institucional.

Con respecto a nuestra conclusión general coincidimos con González (2007), concluye que el liderazgo de los trabajadores no es efectivo en el aspecto social y profesional. Por otro lado, se dice que los directivos tienen dificultad para poder entablar comunicación horizontal con sus trabajadores y no muestran una visión gerencial para el logro de los objetivos.

Reves (2010), demostró que existen diferencias entre los directivos y los trabajadores, esto provoca frustración en los otros trabajadores que no están inmersos en la problemática, además se percibe conflicto entre los miembros integrantes de la institución.

Finalmente, Una de las razones de estudio es indagar acerca de la influencia de la gestión educativa en el liderazgo que realiza el director, ya que el rol del directivo es importante dentro de una institución pudiendo afectar positiva o negativamente en el normal desarrollo de las actividades escolares de la institución. Sin embargo, en la presente investigación no implica una relación significativa entre gestión educativa y liderazgo directivo. Donde la variable gestión educativa presenta un nivel alto con una media aritmética a 59 puntos y una desviación estándar igual 7.5 y la variable liderazgo directivo presenta un nivel alto con una media aritmética a 119 puntos y una desviación estándar igual 16.5.

V. CONCLUSIONES

1. La variable gestión educativa presenta un nivel medio con una media aritmética de 59 puntos y una desviación estándar igual a 7.5%.(ver tabla 2).
2. La variable liderazgo directivo presenta un nivel medio con una media aritmética de 119 puntos y una desviación estándar igual a 16.5%. (ver tabla 4).
3. Existe correlación débil negativa entre gestión educativa y liderazgo directivo con un Rho = -0.137 y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.388 (p valor>0.05), a un nivel de significancia del 5%. (Ver tabla 9).
4. Existe correlación débil negativa entre la gestión educativa y la dimensión de directivo institucional con un Sig. Bilateral equivalente a 0.422 (p valor>0.059), a un nivel de significancia: $\alpha = 5\%$. (ver tabla 9)
5. Existe correlación débil negativa entre la gestión educativa y la dimensión de liderazgo con un Sig. Bilateral equivalente a 0.422 (p valor>0.05), a un nivel de significancia: $\alpha = 5\%$. (ver tabla 9).
6. Existe correlación débil negativa entre la gestión educativa y la dimensión Motivación con un Sig. Bilateral equivalente a 0.427 (p valor>0.05), a un nivel de significancia: $\alpha = 5\%$. (ver tabla 9).
7. Existe correlación débil negativa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión institucional con un Sig. Bilateral equivalente a 0.263 (p valor>0.05), a un nivel de significancia: $\alpha = 5\%$. (ver tabla 9).
8. Existe correlación débil negativa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica con un Sig. Bilateral equivalente a 0.396 (p valor>0.05), a un nivel de significancia: $\alpha = 5\%$. (ver tabla 10).
9. Existe correlación débil negativa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión administrativa con un Sig. Bilateral equivalente a 0.976 (p valor>0.05), a un nivel de significancia: $\alpha = 5\%$. (ver tabla 10).

VI. RECOMENDACIONES

Al director de la I.E. Tener presente que las conclusiones de la presente investigación son para la mejora del servicio educativo

Que los directores de las instituciones educativas promuevan una comunicación horizontal con sus colegas, puesto que el aporte de los integrantes de la comunidad educativa es de mucha importancia en el desarrollo de la gestión educativa.

Que se promueva el liderazgo consultivo por parte del cuerpo directivo hacia los miembros de la comunidad educativa en aspectos como la planificación, ya que la gestión educativa no es responsabilidad sólo del director, sino de cada uno de sus integrantes.

Que los directores desarrollen el estilo de liderazgo participativo en la organización de la institución educativa, pues ello contribuirá a realizar una mejor gestión educativa, con acciones inmediatas, a mediano y largo plazo con la participación de la comunidad educativa.

El director debe fomentar la participación conjunta y activa de sus docentes, a través del dialogo en reuniones de trabajo, gestionando la información que le permitirá tomar mejores decisiones para alcanzar las metas institucionales.

El director como cabeza de la institución en mención debe desarrollar como fortaleza personal mecanismos de resolución de conflictos, sirviendo de ejemplo para su plana docente.

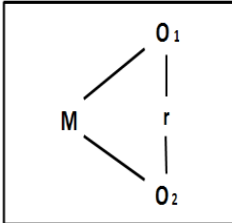
VII. REFERENCIAS

- Añez de Contreras, S. (2006). Gestión educativa y motivación laboral de los docentes universitarios. Tesis de para obtener el grado de Doctor en Gestión. Universidad Rafael Beloso Chacín. Zulia, Venezuela.
- Ayumary, F. (2003-2004). “Estudio de los valores y la gestión educativa en la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas (E.C.S.A) de la Universidad de Oriente, (UDO) Núcleo Monagas.”
- Challa. (1994). “Gestión educativa y habilidades directivas.”
- Chiavenato, I. (2000). “Administración de Recursos Humanos.” 5° edición.
- Mc Granw- Hill. Figueroa, L. (2015). Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo de los colaboradores de una institución gubernamental. Universidad Rafael Landívar.
- Gabriela, D. R. (2001-2002). “Diagnóstico de la gestión educativa del Centro Médico S.A, Maturín.”
- Gutiérrez E. (2015). Gestión educativa y motivación laboral de los docentes universitarios. Tesis para optar el grado de Magister. Universidad del Zulia.
- Herzberg, F. (1959). “Teoría de los dos Factores.”
- John, H. D. (2004). “Comportamiento Organizacional.” México: International Thomson.
- Marcovich, L. (2006). Gestión educativa y calidad en el servicio de la institución educativa privada Domingo Sarmiento. Lima: UPC.
- Morales, D. (2006).Clima Organizacional. México D.F.: Consejo Mexicano de Investigación Educativa.
- Morocho, A. (2012). Gestión educativa y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red N° 7 Callao. Universidad San Ignacio de Loyola Lima Perú

- Lapp, S. (1997). Gestión educativa, estilos de gerencia y desempeño de personal en las dependencias oficiales: estudio comparativo entre grupos de directores de Escuelas Básicas. Carabobo: Valencia.
- Quintero, N. (2008). Clima organizacional y habilidades directivas del personal de la empresa de vigilantes asociados Costa Oriental del Lago. Revista NEGOTIUM /Ciencias gerenciales Año 3 / Número 9 / abril 2008.
- Ramón, M. (2013). Gestión educativa y estilos de liderazgo del personal docente y administrativo. Tesis para optar el grado de Magister. Universidad Mayor de San Marcos.
- Robbins, S. (1996). Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica. 78ª edición. México Prentice Hall.
- Rodríguez, A. y Pinto, G. (2013). Análisis del clima organizacional de una Organización pública extraído de la página web amrfac@gmail.com. gpintostrias@gmail.com.
- Sánchez, J. (2010). Habilidades directivas de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I. Tesis de para obtener el grado de Magister. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Vargas, R. (2010). Cultura y desarrollo organizacional. Tesis para optar el grado de magister. Universidad Nacional del Altiplano

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión educativa y liderazgo directivo la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”-El Porvenir-Trujillo-2019 Autor: Br. Baltodano Valdivia, Omar Cristian					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable Dimensiones/indicadores		Método
Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019?	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019	Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019	Variable: GESTIÓN EDUCATIVA		Diseño de investigación: Diseño correlacional Se representa de la siguiente manera: 
			Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> Identifica las características del entorno institucional. Convocatoria para diseñar instrumentos de gestión. Modelo de gestión basado en la colaboración. 	

<p>Problema específico</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión dirección institucional del liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión motivación del liderazgo directivo</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre gestión educativa y la dimensión dirección institucional del el liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación del</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre gestión educativa y la dimensión dirección institucional del el liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión motivación del liderazgo directivo en la institución</p>	<p></p> <p>Gestión Pedagógica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve las relaciones interpersonales. • Promueve la solución de conflictos a través del diálogo, consenso y negociación. • Fomenta la participación de la comunidad • Promueve la comunicación de sus necesidades laborales. • Promueve el uso del tiempo • Promueve la cultura de prevención • Promueve el mejoramiento del aprendizaje 	<p>M : Muestra de estudio</p> <p>O₁ : Variable 1</p> <p>O₂ : Variable 2</p> <p>r: relación entre variables</p> <p>Variables:</p> <p>V1: Gestión educativa</p> <p>V2: Habilidades directivas</p> <p>Población y muestra</p>
---	--	--	--	---	--

<p>en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019?</p>	<p>liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019</p>	<p>educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Promueve el intercambio de información 	<p>Población:</p>												
<p>¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión liderazgo del liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión liderazgo del liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019 .</p> <p>Determinar la relación entre el</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión liderazgo del liderazgo directivo en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión</p>	<p>Gestión Administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rendición de cuentas • Gestión participativa de los docentes • Reconocimiento de la labor pedagógica • Promueve el desarrollo de proyectos • Manejo de información curricular actualizada • Monitoreo pedagógico • Promueve la evaluación 	<table border="1" data-bbox="1713 319 1998 462"> <tr> <td>V</td> <td>M</td> <td>T</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>28</td> <td>42</td> </tr> </table> <p>Muestra Universal:</p> <table border="1" data-bbox="1713 606 1998 750"> <tr> <td>V</td> <td>M</td> <td>T</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>28</td> <td>42</td> </tr> </table> <p>Técnica e instrumento</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	V	M	T	14	28	42	V	M	T	14	28	42
V	M	T															
14	28	42															
V	M	T															
14	28	42															

<p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión institucional de la gestión educativa en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa en la institución</p>	<p>liderazgo directivo y la dimensión gestión institucional de la gestión educativa en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-</p>	<p>institucional de la gestión educativa en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019</p>	Variable: LIDERAZGO DIRECTIVO		<p>Procesamiento de información a través del programa SPSS</p> <p>Estadística descriptiva</p> <p>Prueba de normalidad: Shapiro-Wilk</p> <p>Prueba de hipótesis</p>
			<p>Dirección institucional</p>	<p>I. Iniciativa laboral</p> <p>II. Trabajo en equipo</p> <p>III. Planificación</p> <p>IV. Comunicación corporativa</p> <p>V. Toma de decisiones</p> <p>VI. Cumplimiento de la normatividad</p> <p>VII. Análisis de problemas</p> <p>VIII. Gestión del cambio</p> <p>IX. Monitoreo y acompañamiento</p> <p>X. Capacidad profesional</p>	
			<p>Liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza laboral • Implementación laboral • Trato personalizado • Visión del líder 	

<p>educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019?</p>	<p>Trujillo, 2019</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019</p>	<p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa en la institución educativa n° 80026 “Horacio Zeballos Gamez”, El Porvenir-Trujillo, 2019</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Motivación laboral • Responsabilidad laboral • Trabajo equitativo • Comunicación pertinente y oportuna • Reconocimiento laboral • Retos y oportunidades personalizadas 	
			<p>Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios de interaprendizaje • Intercambio de ideas • Visión de futuro • Confianza laboral • Análisis de prioridades • Análisis de prioridades • Análisis de resultados 	

			<ul style="list-style-type: none">• Análisis de errores• Planificación de objetivos y metas• Delegación de funciones• Creatividad laboral	
--	--	--	--	--

ANEXO 02: CARTA AL EXPERTO

Trujillo, 05 de mayo de 2019

Señor Henry Villacorta Valencia

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento: Escala de Likert para el nivel de Gestión educativa en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.


Agradecemos por anticipado su aceptación, razón por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradecemos su valiosa colaboración.

Atentamente



Baltodano Valdivia Omar

ANEXO 03: ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir el nivel de la gestión educativa y su relación con el liderazgo directivo. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe.

Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada ítem

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

N°	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1.	El director identifica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizajes.					
2.	El director convoca a los actores educativos para formular y reajustar de manera conjunta los instrumentos de gestión escolar.					
3.	El director conduce la escuela de manera colaborativa, ejerciendo liderazgo directivo para generar el logro de resultados establecidos.					
4.	El director establece relaciones interpersonales positivas, basado en el respeto a la diversidad, a las diferencias individuales sin discriminación alguna.					
5.	El director identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución pacífica, promoviendo su resolución mediante el diálogo, consenso y negociación.					
6.	El director fomenta la participación organizada de los padres de familia y la comunidad, para el logro de las metas de aprendizajes.					
7.	El director identifica y comunica las necesidades de infraestructura, de equipamiento y material que demanda la escuela.					
8.	El director planifica el uso adecuado del tiempo asegurando que se orienten al logro de los aprendizajes.					
9.	El director identifica y comunica el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizajes trazadas.					

10.	El director promueve una cultura de prevención, y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad de los miembros de la comunidad educativa.					
11.	Conoce el equipo administrativo y/o de soporte con que cuenta la escuela identificando e integrando fortalezas y debilidades del personal para generar sinersias y oportunidades de desarrollo profesional.					
12.	Impulsa una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo en favor de la mejora de los aprendizajes.					
13.	El director diseña, organiza e implementa diversos mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
14.	El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizajes.					
15.	El director identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo docente, para generar oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.					
16.	El director reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes, generando espacios para la integración de capacidades, el intercambio de experiencias y la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes.					
17.	El director refuerza y apoya las iniciativas de los docentes favoreciendo las condiciones para la implementación de proyectos de innovación e investigación centrados en los aprendizajes					
18.	El director conoce y analiza de manera crítica los Aprendizajes fundamentales, Marco curricular regional, Mapas de Progreso, Rutas de Aprendizaje y reflexiona con los docentes sobre su incorporación en la Programación Curricular para contextualizar.					
19.	El director desarrolla acciones que propician una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.					
20.	El director monitorea y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos, uso del tiempo, materiales educativos pertinentes a su práctica diaria considerando los aprendizajes que deben lograr los estudiantes.					
21.	El director monitorea y orienta aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes y comunica en forma oportuna los resultados y la implementación de acciones de mejora.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa de la gestión educativa

OBJETIVO: Conocer el nivel que presenta la gestión educativa

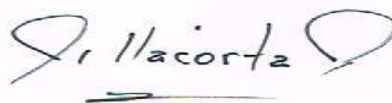
DIRIGIDO A: docentes de la institución educativa

PELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villacorta Valencia, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 05: CARTA EL EXPERTO

Trujillo, 05 de mayo de 2019

Señor Henry Villacorta Valencia

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento: Escala de Likert para el nivel de liderazgo directivo en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

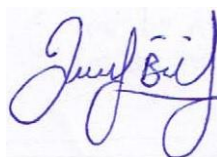
Agradecemos por anticipado su aceptación, razón por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradecemos su valiosa colaboración.

Atentamente



Baltodano Valdivia, Oscar

ANEXO 06: ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DE LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir la relación entre el nivel de gestión educativa y habilidades directivas. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe

Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre

N°	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1.	El director es el que toma la iniciativa para analizar la realidad y tomar las decisiones más pertinentes con el apoyo de la asamblea de docentes					
2.	El director direcciona y trabaja con los integrantes de la institución educativa para cumplir con los objetivos trazados					
3.	El director toma la iniciativa y planifica para prevenir errores, y si se producen, corregirlos lo antes posible.					
4.	El director expone con claridad lo que planifica y distribuye el trabajo que realizarán los integrantes de la institución educativa.					
5.	El director se encuentra atento a las preocupaciones y necesidades profesionales y personales de los docentes y colaboradores administrativos de la institución educativa.					

6.	El director despierta la curiosidad y el interés en los docentes y colaboradores administrativos sobre nuevas maneras de hacer las cosas.					
7.	El director en su trabajo con el personal trata de conocer cuáles son sus expectativas e intenta satisfacerlas de acuerdo la ley.					
8.	El director demuestra determinación y capacidad profesional cuando trabaja en un problema difícil.					
9.	El director genera confianza en los docentes y colaboradores administrativos y es asertivo conocer qué es lo que piensa.					
10.	El director interviene en el trabajo de los docentes y colaboradores administrativos acompañándolos y monitoreando el trabajo realizado.					
11.	El director considera fundamental el cumplimiento de las reglas, normas y procedimientos por parte del personal de la institución educativa.					
12.	El director se preocupa que los empleados/as tengan los recursos necesarios que precisan para alcanzar los objetivos.					
13.	El director muestra un trato cercano y personalizado a cada docente y colaborador administrativo..					
14.	El director estimula a los docentes y colaboradores administrativos a que reexaminen sus problemas desde otros puntos de vista, fundamentalmente desde el punto de vista del cliente externo.					
15.	El director incentiva a que los docentes y colaboradores administrativos empleados/as encuentren un sentido al trabajo que realizan.					
16.	El director asume completa responsabilidad en cada una de las acciones que realiza dentro de su gestión institucional.					

17.	El director distribuye el trabajo de apoyo a la gestión institucional sin incidir en el trabajo que desarrollan los docentes y colaboradores administrativos.					
18.	El director se encuentra permanentemente informado de todo lo bueno y malo que ocurre para que no pase desapercibido.					
19.	El director manifiesta su reconocimiento y elogia a los docentes y colaboradores administrativos logran los objetivos,					
20.	El director se preocupa en ofrecer retos y oportunidades de aprendizaje para cada empleado/a.					
21.	El director organiza espacios de inter aprendizaje, trabajo colaborativo, intercambio de experiencias con los docentes para mejorar los aprendizajes.					
22.	Estoy dispuesto/a a proponer o a considerar y aceptar ideas diferentes a las mías.					
23.	El director se esfuerza por presentar una perspectiva optimista de un futuro asequible en los docentes y colaboradores administrativos					
24.	El director consigue que los docentes y colaboradores administrativos confíen en él y en sus habilidades.					
25.	El director muestra una cultura de orden en el análisis de las prioridades que enfrenta la institución educativa.					
26.	El director presta especial atención a los errores y a las desviaciones negativas para evitar resultados negativos					
27.	El director presta especial atención a que los docentes y colaboradores administrativos aprendan a corregir los errores que cometen.					

28.	El director comunica en los docentes y colaboradores administrativos cuál será el beneficio o recompensa que obtendrán del esfuerzo que cada uno pone en su trabajo.					
29.	El director delega al máximo funciones y distribuye el trabajo en los docentes y colaboradores administrativos para ayudarles en su desarrollo.					
30.	El director genera campos de confianza en los docentes y colaboradores administrativos con el fin de que los empleados/as ejerciten su creatividad.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 07: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LICKERT PARA EL NIVEL DE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa del liderazgo directivo

OBJETIVO: Conocer el nivel que presenta el liderazgo directivo


DIRIGIDO A: docentes de la institución educativa

PELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villacorta Valencia, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



FIRMA DEL EVALUADO

ANEXO 08: PRUEBA PILOTO - MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA ESCALA DE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	GESTIÓN EDUCATIVA																				
	GESTIÓN INSTITUCIONAL							GESTIÓN PEDAGÓGICA							GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	3	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
2	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5
3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	4	4	5	3	2	2	4	4	4	3	4	5	3	2	3	2	3	2	2	2
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
8	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
9	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
10	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3
11	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4
12	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3
13	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
14	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4
15	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	3
17	3	1	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1
18	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
20	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4

ANEXO 09: PRUEBA PILOTO - MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA ESCALA DE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	LIDERAZGO DIRECTIVO																													
	DIRECCION INSTITUCIONAL										LIDERAZGO										MOTIVACION									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
6	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	
7	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
8	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
9	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
10	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	
11	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
13	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
15	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
16	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	
17	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	
18	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	3	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	

ANEXO 10: Baremo 01 - Descriptores para la variable gestión educativa

Nivel	Intervalo	Descriptores
Muy alto	88.20-105.00	Los profesores valoran la gestión educativa en un nivel muy alto por cuanto sus dimensiones se encuentran plenamente vigentes y aceptadas por los docentes de la institución.
Alto	71.40-88.19	Los profesores valoran la gestión educativa en un nivel alto por cuanto las dimensiones necesitan un poco de posicionamiento en las diferentes áreas de la institución.
Media	54.60-71.39	Los colaboradores valoran la gestión educativa en un nivel medio por cuanto las dimensiones necesitan mayor difusión para su aceptación.
Baja	37.80-54.59	Los colaboradores valoran la gestión educativa en un nivel bajo por cuanto las dimensiones se presenta débilmente dentro de la organización.
Muy Baja	21.00-37.79	Los colaboradores valoran la gestión educativa en un nivel muy bajo por cuanto las dimensiones no tienen vigencia dentro de la institución.

ANEXO 11: Baremo02 - Descriptores para la variable liderazgo directivo

Nivel	Intervalo	Descriptores
Muy alto	126.00-155.00	Los colaboradores manifiestan que las habilidades gerenciales presenta un nivel muy alto dentro de la organización por cuanto resalta el posicionamiento de sus dimensiones dentro del contexto organizacional.
Alto	102.00-125.99	Los colaboradores manifiestan que las habilidades gerenciales presenta un nivel alto dentro de la organización por cuanto las dimensiones necesitan un poco de posicionamiento en los colaboradores dentro del contexto organizacional.
Media	78.00-101.99	Los colaboradores manifiestan que las gerenciales presentan un nivel medio dentro de la organización por cuanto las dimensiones se presentan en documentos de gestión pero no se desarrollan plenamente.
Baja	54.00-77.99	Los colaboradores manifiestan que las habilidades gerenciales presenta un nivel bajo dentro de la organización por cuanto las dimensiones generan expectativas pero no se concretizan en planes y proyectos de gestión
Muy Baja	30.00-53.99	Los colaboradores manifiestan que las habilidades gerenciales presentan un nivel muy bajo dentro de la organización porque ninguna de las dimensiones presenta presencia y posicionamiento en los docentes de la institución.