



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y su influencia en la gestión, en una institución educativa, Morrillo, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Figueroa Orrala, Gervacio Agustín (ORCID: 0000-0002-7775-2898)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios por permitirme la vida y la oportunidad de poder seguir en este arduo camino de mejorar mi calidad humana y profesional.

A mi madre Francisca Soraide Orrala Suárez, por darme la vida y enseñarme el camino correcto en el trabajo y superación, enmarcados al servicio y ayuda a los demás e igualmente a mi padre don Gervacio Figueroa Borbor.

A mi esposa Betty Tivanta Haz, por su amor e incondicional apoyo, confianza y sacrificio.

A mis queridos hijos: Ingrid, Wendy, Erick, Danna y Saskia por ser las razones importantes para mejorar y servir a la comunidad con acciones justas y solidarias.

El autor

Agradecimiento

Con eterna gratitud a la Directora y Personal Docente de la Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza” de la Comuna Morrillo del Cantón Santa Elena-Ecuador por brindarme todo el apoyo dentro del proceso de construcción de esta Tesis.

A los altos ejecutivos y directivos de la Universidad César Vallejo, a los Coordinadores del Programa de Posgrado y de la Extensión de Tumbes por ese gran trabajo de direccionamiento y cumplimiento de todo el proceso de formación académica.

A la Doctora Liliana Espinoza Salazar, por esa gran entrega y calidad profesional que me impartió en el desarrollo de la Tesis en Administración de la Educación.

A los Docentes de la Universidad que en cada Sesión de trabajo me supieron impartir grandes y significativos conocimientos enmarcados en la ciencia y tecnología.

A todas las personas que de manera directa e indirecta han contribuido en ayudarme para poder cumplir esta meta, de esta manera poder contribuir en desarrollo de una educación enmarcada en valores y de poder buscar alternativas viables de solucionar un problema que beneficie a la sociedad.

El autor

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00AM del día 17 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, MORRILLO, 2017, presentada/o por el /la bachiller FIGUEROA ORRALA GERVACIO AGUSTÍN

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

APROBADO POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 17 de febrero de 2019



DR. ALARCÓN LLLONTOP LUIS ROLANDO
PRESIDENTE



MG. AGURTO MARCHAN WINNER
SECRETARIO

DRA. ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Figueroa Orrala, Gervacio Agustín, estudiante del programa para obtener el grado de Maestro con mención en Administración de la Educación, de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo identificado con C.I 0914001003 con la tesis titulada “Liderazgo directivo y su influencia en la gestión, en una institución educativa, Morrillo, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, febrero del 2018.



Figueroa Orrala, Gervacio Agustín
0914001003

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	24
2.1 Diseño de investigación.....	24
2.2 Variables, operacionalización.....	24
2.3 Población, muestra y muestro.....	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	27
2.5 Procedimiento	28
2.6 Métodos de análisis de datos	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	46
Anexo 1 Instrumento de la Variable “Liderazgo Directivo”	
Anexo 2 Ficha Técnica de la Variable “Liderazgo Directivo”	
Anexo 3 Base de Datos de la Variable Liderazgo Directivo	
Anexo 4 Instrumento de la Variable Gestión Institucional	
Anexo 5 Ficha Técnica de la Variable “Gestión Institucional”	
Anexo 6 Base de Datos de la Variable Gestión Institucional	
Anexo 7 Estadístico de Fiabilidad de la Variable Liderazgo Directivo	

Anexo 8 Estadístico de Fiabilidad de la Variable Gestión Institucional

Anexo 9 Matriz de validación del experto del instrumento de la variable “Liderazgo Directivo”

Anexo 10 Matriz de validación del experto del instrumento de la variable “Gestión Institucional”

Anexo 11 Matriz de consistencia

Anexo 12 Solicitud de Autorización de Estudio

Anexo 13 Protocolo de Consentimiento

Anexo 14 Fotografías

Anexo 15 Acta de aprobación de Originalidad de tesis

Anexo 16 Pantallazo del porcentaje Turnitin

Anexo 17 Autorización de publicación de tesis en Repositorio Institucional

Anexo 18 Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación

Índice de tablas

Tabla N° 1 Operacionalización de las variables	25
Tabla N° 2 Operacionalización de las variables	26
Tabla N° 3 Población docente de la escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza” de la Comuna Morrillo del Cantón Santa Elena.	27
Tabla N° 4 Validación del instrumento por el experto	29
Tabla N° 5 Influencia del liderazgo directivo en la gestión institucional de los docentes de la Escuela “Evaristo Vera Espinoza”, Morrillo, 2017	31
Tabla N° 6 Influencia de la dimensión estilo autoritario coercitivo en la gestión de una entidad educativa.	31
Tabla N° 7 Influencia de la dimensión estilo autoritario benevolente en la gestión de una entidad educativa.	32
Tabla N° 8 Influencia de la dimensión estilo consultivo en la gestión de una entidad educativa.	33
Tabla N° 9 Influencia de la dimensión estilo participativo en la gestión de una entidad educativa.	33
Tabla N° 10 Influencia del liderazgo directivo en la gestión institucional.	34
Tabla N° 11 Influencia entre la dimensión estilo autoritario coercitivo con la variable gestión institucional.	34
Tabla N° 12 Influencia entre la dimensión estilo autoritario benevolente	35
Tabla N° 13 Influencia entre la dimensión estilo consultivo en la gestión institucional.	36
Tabla N° 14 Influencia entre la dimensión estilo participativo en la gestión institucional.	36

Resumen

La investigación que tiene como título “Liderazgo directivo y su influencia en la gestión, en una institución educativa, Morrillo, 2017” se planteó como objetivo Establecer la influencia del liderazgo directivo en la gestión institución institucional de la escuela Evaristo Vera Espinoza, Morrillo, 2017. El diseño de investigación del estudio correspondió al correlacional causal, de esta manera se examinó la relación o asociación entre dos o más variables. En este caso las variables que se han identificado son: Variable uno: Liderazgo directivo con sus dimensiones, liderazgo coercitivo, benevolente, consultivo y participativo, y la variable dos: Gestión Institucional, con sus dimensiones gestión administrativa, pedagógica y comunitaria. La hipótesis científica: El liderazgo directivo influye significativamente en la gestión institucional de la escuela de Educación Básica. Metodológicamente se enmarco en el tipo básico. La población a investigar está constituida por 10 docentes. Los resultados alcanzados se efectuaron mediante un análisis descriptivo de las variables y de análisis inferencial para conocer el nivel que correlacionan mediante la prueba de Rho de Spearman contestando de esta manera los problemas, verificando el cumplimiento de los objetivos y aceptando la hipótesis nula. Por lo tanto, existe una correlación positiva media de 0,494. Llegando a la conclusión para sugerir a los directivos aplicar un modelo de planificación para mejorar el liderazgo directivo en la gestión institucional, contemplando las normas tanto enunciadas como adoptadas, y los modos cómo se articulan la entidad, su organización, las diversas instancias y el cuadro de acciones de las diferentes personas y las formas de relacionarse.

Palabras claves: Liderazgo, Directivo, Gestión institucional,

Abstract

Research which has as a title "Executive leadership and their influence" in management, in an educational institution, Morrillo, 2017 plated aimed to establish the influence of managerial leadership in managing institutional institution of school Evaristo Vera Espinoza, Morrillo, 2017. The study research design corresponded to the causal, correlational this way examined the relationship or association between two or more variables. In this case the variables that have been identified are: Variable one: executive leadership with its dimensions, coercive, benevolent, consultative, and participative leadership, and the two variable: institutional management, with its administrative management dimensions, educational and community. The scientific hypothesis: executive leadership significantly influences the institutional management of the school of basic education. Metodológicamente se enmarco en el tipo básico. To investigate population consists of 10 teachers. The results achieved were made through a descriptive analysis of the variables and inferential analysis to find the level correlated test Spearman Rho answering in this way problems, verifying the compliance of objectives and accepting the null hypothesis. Therefore, there is a positive correlation of 0,494 media. Coming to the conclusion for process managers apply a planning model to improve the managerial leadership in institutional management, contemplating both set out and adopted standards, and modes are articulated how the institution, its organization the different up to and the table of actions of different persons and the ways of relating.

Keywords: Leadership, Management, institutional management.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes desafíos que las instituciones educativas quieren incorporar para el estudio de un nuevo modelo de gestión, a través de un liderazgo del directivo que permita poder aplicar alternativas viables y prácticas de buen desempeño en su institución educativa, de este modo poder contribuir al desempeño al mejoramiento de una auténtica educación de calidad y consecuentemente para el desarrollo de una sociedad que sea justa, equitativa y solidaria.

A criterio de especialistas como Uribe (2007), que asevera; que en los procedimientos de enseñanza aprendizaje, de la misma manera que el papel del docente, es vital el protagonismo de los de los directivos, pues son los que contribuyen como factor en la instauración de las condiciones institucionales que favorezcan la consecución de los propósitos de la entidad educativa. En este trabajo se concluyó que el cumulo de conocimientos en el liderazgo en directivos escolares, los diseños de competencias Implementados y la aplicación de un Modelo de Gestión Escolar permiten determinar en esta etapa.

Además, tal como establece Pareja (2007), en su investigación sobre Conflictos, comunicación y liderazgo escolar: los vértices de un triángulo equilátero, donde los individuos como líderes y entre ellos tienen que referirse los directores de las organismos educativos sostiene, que liderazgo es una función intrínseca a la organización educativa, la cual posee vida propia e idiosincrasia particular, es decir, “el liderazgo que en ellas se experimente es el que imprime un carácter específico a las distintas fases del desarrollo (pág. 13).

En concordancia con lo anterior se intenta precisar los diversos aspectos que se presentan en el momento, es una idea que motiva la investigación, porque considera al liderazgo un referente en la comunicación para resolver los conflictos. De esta manera, para que los líderes han derivado en personas de cambio que deben acabar con la fuerza de la costumbre, la rutina, las inercias y el propio miedo al cambio- como condicionantes negativos del aprendizaje en las organizaciones, y en los individuos.

Así mismo, Rojas (2005), indica que un liderazgo autentico con características y actitudes de carisma, puede tener el equipo directivo influye en la mejora de su propia institución educativa, no solo por sus resultados institucionales, sino que por las múltiples acciones que tienen que ver al equipo de su conducción (pág. 10). En consecuencia, otro aspecto clave a considerar es el liderazgo que la autoridad de la organización realiza con los

maestros, pues interviene en el buen ámbito de cordialidad y es factor indispensable en la medición de la calidad educativa.

Las primeras investigaciones sobre liderazgo Flores (2014), manifiesta que no se inician correspondiente al aspecto educativo, en un enfoque empresarial donde se empiezan a plantear las primeras investigaciones y estudios. Entonces el dirigente o guía se preocupa de las dificultades tanto de la responsabilidad y disciplina del grupo a quien dirige, para enseñarles a valorar sus acciones y tareas, siendo capaces de autocontrolarse antes los comportamientos inadecuados de otras personas, para adaptarse así a las diferentes necesidades que tienen los usuarios en sus funciones.

No obstante, dentro del ámbito educativo se puede constatar que en las dependencias educativas existe un desfase en cuanto a la aplicación de la política institucional, en que tanto los directivos con su personal docente no coinciden en la realidad y aplicación, por razones que aquellos instrumentos administrativos, pedagógicos, de servicios e infraestructura no son consensuados.

De igual forma en este aspecto según Garay y Uribe (2006) manifiesta que conviene aplicar cuales son los deberes y las responsabilidades que deben mantener los dirigentes y autoridades de las instituciones educativas, por lo tanto, promover los cambios necesarios y urgentes en la estructura organizativa de los establecimientos educativos.

De esta manera las actuales tendencias, que consideran importante el rol de liderazgo directivo, se expresan de una forma progresiva en la legislación política educativa con dichas orientaciones. Al respecto la actual (Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador , 2011) introduce el Artículo 132, la innovación en las competitividades y funciones del director; Dirigir la función pedagógica, promoviendo la innovación educativa y fortalecer una planificación curricular para la obtención de los objetivos trazados por la institución que son manifestados en el Proyecto educativo Institucional. De una manera satisfactoria por limitarse a las aprobadas y publicadas.

La Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza” es una institución educativa con muchos años de servicios en favor de la educación, pues en este último periodo lectivo ha sido designada una Directora que es muy profesional, pero que no es del sector; sin embargo una vez que aplica su política administrativa de acuerdo a lo establecido en la LOEI, Reglamentos y disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación a su personal docente, ellos demuestran cierta resistencia al fiel cumplimiento, a pesar que es un personal docente profesional, pues una de las razones que ocasionan esta incertidumbre es la falta de

liderazgo por falta de comunicación y aplicación de verdaderos principios enmarcados a un trabajo comunitario y participativo para mejorar la calidad educativa.

En tal virtud en este trabajo de investigación se va aplicar diversos mecanismos para tener la capacidad de mejorar el panorama educativo entre quienes conforman la institución investigada de manera relevante, con un grupo de trabajo de liderazgo que contribuyan a mejorar, animar y fundar toda la capacidad interna que sirve en el mejoramiento de los objetivos institucionales. Así, el informe Mc Kinsey (Barber y Mourshed, 2007) y la propia OCDE (Pont, Nusche y Moorman, 2018) sitúan al liderazgo directivo como el segundo factor interno a la escuela que más relevancia tiene en sus logros de aprendizaje, tras la acción del personal docente.

Gajardo & Ulloa (2008) señala que la incidencia de la implementación del Programa Preparando Líderes, para el apalancamiento del carácter de liderazgo de las directivas de los docentes, en la dependencia educativa, en ejecución de la Universidad Cesar Vallejo, dentro del proceso convenido con Harvard College, en Piura.

En posteriores estudios se determina que siempre las personas ejercen liderazgo y que esto tiene notable incidencia en el comportamiento de la especie humana, esto conlleva a tener que instrumentar la calidad dentro de la educación y elevar la competencia en el liderazgo directivo, para fortalecer los procesos administrativos, pedagógicos y de servicios, debiendo conformar un nuevo modelo de gestión.

El liderazgo directivo

Es la incidencia de la relación interpersonal mantenido por el directivo de manera constante y regularme en la cotidianidad del transcurrir normal y las diversas aconteceres del quehacer educativo que se presenta en la escuela, encausada por medio de la interacción y las actuaciones requeridas para el logro de sus metas institucionales (Reyes D. , 2004).

Allí también se señala que lo relativo al modelo de la Gestión Colaborativa y la psicología Organizacional de Likert y los investigadores asociados de Michigan University “han puesto especial atención en el estudio patrones, estilos de ejercer el liderazgo y de la forma de adelantar la parte administrativa durante las tres últimas décadas”, (pág. 130).

Han avanzado en indagaciones en igual sentido y se ha llegado al desarrollo de otros conceptos y enfosques para ahondar en el conocimiento del cuadro comportamental de quienes ejercen liderazgo, las que se expresan como un “conjunto de habilidades, saberes y destrezas para conducir grupos y equipos de alto rendimiento empleados para dirigir a los

colaboradores, que es como se concibe en la actualidad los que antes de mencionaban como subordinados.

La educación ha tenido que tomar prestadas conceptualizaciones que han obtenido solvencia y reconocimiento en el Desarrollo Organizacional, por ello ha empleado por algún tiempo los aportes de Rensis Likert, quien desde la década de los años 60's, pudo determinar los cuatro sistemas administrativos, luego del estudio de las tipologías y formas de ejercer Conducción de una entidad, que para el presente caso es una institución educativa, los mismos que se detalla a continuación: Autoritarismo coercitivo, autoritario benevolente, Estilo consultivo y Estilo participativo, (Likert, 2003). Por lo tanto sufrieron cambios, se introdujeron sistemas más afinados de dirección y valoración de la actividad desplegada por los seres humanos como factores determinantes de la producción.

Además el tiempo ha pasado y existen otras conceptualizaciones acerca de cómo ejercer la conducción, la teoría de Rensis Likert que sostiene en la parte fundamental del discernimiento en los más reconocidos textos de especialidad nunca ha perdido su estructura, además esta teoría aplicada en el presente estudio así lo demuestra un especialista en el área Valencia (2008), que las personas no laboran solas en las empresas, según Likert, también se expresan a través de su comportamiento, muchas traducen todo lo que son (pág. 43). Por esa razón se establece estos cuatro estilos directivos que son: La toma de decisiones como proceso, el sistema de comunicarse, las relaciones cuando interactúan y el sistema de premios y represiones.

Por otro lado la estructura de comunicación indica a la forma de la cual se exonera el intercambio de información entre el Director y su personal docente. Carente de eficacia y efectivas en la comunicación, es imposible conseguir buenos resultados con el trabajo colectivo, ya que esta búsqueda equivocada, se torna insuficiente y genera diversos comentarios en los subordinados y crea un problema en el trabajo, tal como lo indica (Reyes D. , 2004) “La forma de actuar del directivo es de acuerdo al flujo de comunicación lograr que todas las partes operen armónicamente y con visión compartida” (pág. 30).

Por lo consiguiente, en las relaciones humanas, reconocidas como el cuadro de conocimientos, saberes, experiencias y destrezas indicadas para el trabajo en equipo con metas y objetivos correctamente trazados, y que estén acordes a la relación que por medio de las comunicaciones eficaces se generan el Directivo para estar claro junto a los maestros, el cual constituye un grupo profesional apto para enfrentar el reto de la educación que tienen en frente.

Los premios y llamados de atención determinar las tareas del equipo humano para el logro de sus objetivos, doblegando conductas favorables que ayuden significativamente a cumplir con las metas y desprendiendo actitudes negativas que atenten con los objetivos institucionales.

Ejemplos de recompensas es hacerlo siempre por escrito la felicitación o resolución de algún evento realizado en donde un maestro se halla distinguido en una disciplina; en cuanto a la sanción o medidas correctivas se pueden mencionar como hacer un llamado verbal, un memorandum y el debido proceso correspondiente, en donde las partes tienen la oportunidad de aclarar la supuesta falta.

Sin embargo, como el liderazgo distribuido se enfoca en las prácticas de liderazgo, se mueve más allá de la exploración y el examen de las tipicidades dentro del concepto tradicional de líder y desemboca en un liderazgo centrado en roles, responsabilidades, funciones y las interacciones que tienen lugar, por lo que se ha llegado rápidamente a conjuntos de personas que comparten responsabilidades colectivamente o colaborativamente entre equipos de personas de alto rendimiento (Spillane, 2006).

Por eso el compartir el liderazgo por toda la comunidad educativa es uno de los aspectos a destacar, ello implica un cambio en la cultura organizacional, como aspecto clave en la mejora de la educación con calidad, por lo tanto, si al interior de la institución educativa no se considera importante el cambio por la comodidad que transmite la tradición o por la desesperanza que producen los sucesivos fracasos, el cambio esperado se convierte en un simple maquillaje que redundará en otro fracaso. Un aspecto notable que tiene que ver con el papel de los docentes, supone un mayor empoderamiento del rol profesional y esto conlleva la superación del aislamiento y del individualismo, para que afloran las mejores aptitudes, talentos, habilidades, destrezas y saberes al servicio de la comunidad, disipando las fronteras incómodas entre líderes y seguidores que obstruían el desempeño en el pasado.

Esta elaboración teórica que funde voluntades alrededor en el proceso de enseñanza aprendizaje, tiene más apego a la realidad que se busca en la región latinoamericana, en la que por muchos años se impusieron estructuras piramidales y formas de autoridad verticales, por lo que se volvió una verdadera aspiración, la de obtener instituciones donde se ejerciera la autoridad con relaciones horizontales y se promoviera la participación y la convivencia democrática, siendo apenas una aspiración imposible. Por lo que se debe catalogar este estilo de liderazgo como el más eficiente para formar en los estudiantes, la conciencia para llegar

a constituirse en los ciudadanos que cuiden y desarrollen procesos democráticos que tanto ha costado conseguir (Cayulef Ojeda, 2013).

Merece atención aparte, la manera en que se dan las comunicaciones, ya que el intercambio de información entre los directivos y los docentes se deben descansar del fardo pesado de los que ordenan y la aptitud para obedecer, se deben desobstruir los canales de comunicación y convertirlos en canales fluidos, cargados de sinceridad y certeza, en vez de los actuales que brilla una autoridad carente de legitimación y el reconocimiento de algún sector de la comunidad educativa. Sin la tranquila, ordenada y oportuna comunicación no es posible obtener un eficiente trabajo en equipo, pues cualquier información difusa, escasa o no transmitida con la oportunidad del caso, puede ser la causa de numerosos fracasos en los integrantes del equipo y genera un sinnúmero de dificultades en la labor, ya que cualquier factor que perturbe la unidad o estabilidad es letal en la vida de una organización y erosiona por completo la credibilidad, la confianza.

Por lo consiguiente en lo bien intencionado y mejor elaborado de las interacciones personales que se producen, y el acierto al aplicar el conjunto de destrezas demostradas, habilidades y saberes sociales para afrontar el trabajo en equipo que lucha por obtener objetivos y resultados óptimos, y por el clima laboral que se forme entre los directivos y el cuerpo docente, junto con los demás integrantes de la comunidad involucrada en el proceso educativo, son factores preponderantes para cualificar en resultado final, siendo los indicadores que se tienen para enfrentar el reto que se debe asumir.

Los premios y las sanciones que antes pretendían constituirse en indicadores de las del equipo humano para un buen arribo a sus metas, se convierten cosas para el olvido, frente a los méritos y reconocimientos que deberán convertirse en lugares comunes, para reforzar las conductas positivas que empujen constantemente a la obtención de una mayor poder de afiliación y propósito de logro que conduzcan de manera ineludible a conseguir de metas cada vez más encumbradas y erradicando las actitudes negativas se contrapongan a los buenos anhelos institucionales.

Los buenos casos de reconocimientos, es que sean otorgados con justicia de manera que trascienda ante la comunidad educativa, como resoluciones o acuerdos resaltando una distinción o un logro institucional pasa a tener más peso específico en el ambiente laboral que cualquier sanción o medida correctiva y con el tiempo la frecuencia de los primeros, terminará por erradicar la necesidad de los segundos. Asegurando por esta vía que la cultura

organizacional ha dejado atrás su rutina de desaciertos y ha tomado el sendero definitivo del cambio y con ello se asegura la calidad de la educación.

Los efectos exitosos de promover el liderazgo en el aprendizaje dependerán mucho de las prácticas que se logren desarrollar y de que el factor que dinamiza la organización esté diluido o apropiado por todos y de los caminos a seguir, sobre a qué componentes de la vida escolar se desea dar mayor énfasis en cuanto a dedicación y empeño. En la mayoría de los modelos de liderazgo la mayor incidencia se la lleva la práctica, por lo que se han definido cuantos tipos de formas que de alguna manera pueden aportar algo en relación a esto:

- Determinar una meta institucional precisa (visión de porvenir, expectativas logrables y un equipo que comparte metas)
- Mejorar el Desarrollo del personal a todos los niveles
- Repensar las dimensiones y perspectivas de la organización
- Formalizar los programas de enseñanza aprendizaje con toda la comunidad educativa

Es claro que, si el eje céntrico está determinado por el método de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la institución observada, se deben replantear todos los factores que vuelven viable la mejor calidad del desempeño en las aulas, al fortalecer e incentivar las prácticas del docente como mediador de conocimientos, unas veces, facilitador de procesos en otras oportunidades y seguir siendo un verdadero maestro. En consonancia con esto, los que ejercen la dirección, crean mejores condiciones que fortalezcan la enseñanza efectiva, para lo cual replantean los ambientes labora y se transforman positivamente las interacciones relaciones a nivel profesional, lo que los legitima como los líderes de la Escuela y los pone en la retina de toda la comunidad educativa.

Con la aplicación del Liderazgo Distribuido se obtienen mejoras en la educación y en el clima organizacional, las más relevantes son:

- Reforzamiento de la enseñanza de lenguas y matemáticas
- Incremento de actividades especiales y salidas complementarias
- Las actividades extracurriculares elevan el nivel de las actividades culturales
- Se Produce la innovación de la enseñanza en general
- Mejora notoriamente la educación en valores
- Mejoran las condiciones de las competencias tecnológicas
- Se producen innovaciones visibles en la enseñanza de la música.

Dimensiones del liderazgo directivo.

a) Liderazgo autoritario coercitivo

Según Sorados (2010) a este se lo especifica como un mandón atropellador. “Los directivos son muy despóticos, casi no creen en sus empleados, determinan su don de mando en el miedo a la sanción y aparece levemente el reconocimiento, otorgan alguna recompensa no practican la comunicación bidireccional, sólo emiten órdenes. Capacidad decisoria se circunscribe únicamente a las instancias de mayor rango” (pág. 37). Está comprobado que esta forma se encuentra concentrada únicamente localizada en la cúspide de la organización, en razón a que quienes toman las decisiones son de carácter impositivo por la parte de mayor jerarquía, de la parte superior, se clasifican como una cascada que desciende de forma hostil y la dirección se convierte en un ente de dar órdenes estableciéndose un marcado alejamiento entre el Director y su personal docente que cumple las funciones de manera rígida. Esta forma de actuar se halla reflejada con miedo al castigo, las sanciones y las medidas disciplinarias establecidas en la Ley y sus Reglamentos. La fijación de las metas institucionales obedece a expresiones por conductos regulares.

b) Liderazgo autoritario benevolente

Según en criterio de Valencia, (2008) manifiesta que “la parte directiva entrega como una dádiva la cordialidad y la condescendencia a sus empleados, quienes deben observar rasgos de servidumbre” (pág. 50). De igual forma las actitudes de los empleados no son tan evidentes como en la clasificación pasada anterior, aunque persiste la focalización central de todo y el autoritarismo, Las acciones relevantes proceden en lo más superior del andamiaje administrativo o de la entidad y se presentan encargos únicamente en casos de bajo nivel y nada reelevantes. La comunicación tiene mucha deficiencia y es eminentemente vertical descendiente con la participación y opiniones de sus empleados.

En esta dimensión se puede apreciar algunos niveles de tolerancia, condescendencia que pueden tener visos de confianza con los colaboradores manifestadas en las decisiones enmarcadas dentro de un cuadro señalado para las políticas de control. La institucionalidad todavía es algo voluble, ya que la incipencia apenas la deja ver, es apreciada aún como un obstáculo al desarrollo completo de una organización. Además, las sanciones y premios, asumen formas menos severas y los incentivos aparecen como justos pagos a lo bien realizado.

c) Liderazgo consultivo

Se escuchan sugerencias de los colaboradores y aparece cierto grado de y la encargo, pero se reservan el privilegio a tener capacidad de decisión porque esto siempre emana de directiva “ aparece alguna cordialidad con los empleados, aunque no completamente; le atribuyen un grado de credibilidad a las ideas de los trabajadores y acatan discretamente las ideas brillantes de éstos”, así lo manifiesta Gil & Giner, (2007), que significa las disposiciones cruciales, importantes y de amplia aplicabilidad emanan siempre de la alta jerarquía, así, permitirá las tomas de directrices concretas a los niveles considerados más operativos e inferiores. La comunicación se difunde ampliamente y tiene fuerte incidencia en ambas dimensiones, y se desplaza tanto en sentido vertical como horizontalizadamente. (pág. 134)

Los colaboradores –así son percibidos- gozan de limitada autonomía en su principal actividad laboral, aceptándose gradualmente su irrupción en las instancias de control sin otorgar total autonomía, pero no en su totalidad, la organización empieza a dar pasos hacia su institucionalización con algo de informalidad, bastante flexible y con apreciable buena salud, ya que existen bases para que aflore la puesto que existe seguridad de quienes lideran el conjunto.

d) Liderazgo participativo

Cuando estos postulados conocieron el esplendor, era más conocido como el sistema IV, porque en ejercicio de él, los directores en un cien por ciento depositan la credibilidad en el esfuerzo de sus colaboradores y equipos de trabajo en todos sus ámbitos es “el de mayor efectividad al momento de decidir y esto incrementa la productividad y competitividad” de la organización Reyes D. (2004), En este contexto se dan compensaciones monetarias y varias distinciones por el talento y acciones relevantes, las sanciones son raras y las decisiones lo toman en equipo, se aplica un modelo de acción colectiva con nuevos principios establecidos consiguiendo involucrar al grupo en la realización o consecución de los objetivos establecidos, esto también se promueve la aplicación de innovaciones metodológicas y principios de información en diversas direcciones y niveles, se genera mayor empatía entre el jefe y su subalterno. Así esta administración y ejecución de diversas actividades se miden de manera horizontal, conservando de seguro el nivel de gerarquía. (pág. 31)

Fases relevantes del Liderazgo Distribuido

El liderazgo no se desarrolla porque sí o en sí mismo, es necesario que atravesase por etapas o que la organización entre a buscar alternativas para impactar positivamente con experiencias fallidas y fracasos, para disuadirse de que debe dinamizar su estructura y todas sus partes o sectores deben manifestarse frente a la búsqueda de días mejores y desarrollando sus potencialidades.

Variable Gestión Institucional

La gestión institucional de cada directivo, personal docente y padres de familia está enfocada a mejorar las condiciones pedagógicas, administrativas y de infraestructura, por consiguiente, es importante la gestión en la primera instancia definir gestión de nuestro propio punto de vista que significa acción o ejecución de acciones relevantes en una empresa o institución educativa, para el mismo que existe la responsabilidad de mejorar la calidad educativa.

Existen distintas maneras de definir el concepto de gestión, estas se han sucedido a medida que transcurre el tiempo. En el florecimiento de la antigua cultura griega, la gestión se concibe como una expresión de autoridad, mientras que, de otro lado, ya en el tiempo de su discípulo Aristóteles, la gestión es tomada como un quehacer de la democracia (MED-UNESCO, 2011).

No obstante, lo anterior, la gestión se define también como un marco de ideas estructuradas, y encaminadas a la realización de algo, aun así, su definición es más reciente. Sus propulsores la hacen tomar forma a principios del siglo pasado. A criterio de especialistas más actuales, la gestión tiene que ver con los trazados y elementos constitutivos de una organización y cómo se articulan entre sí, estableciéndose unas relaciones entre, los recursos de que dispone y los objetivos o metas que se propone (Weber, referido por MED-UNESCO, 2011), los hay que enfocan su atención en la interacción de los individuos o miembros, y hay quienes identifican y asimilan la gestión con lo que tienen que ver en sí con la administración como labor..

Según las dimensiones el criterio de Frigerio & Poggi (1994) la gestión institucional esta descrita en:

- Gestión institucional
- Gestión administrativa
- Gestión pedagógica
- Gestión comunitaria

En cada cual, de las categorías citadas, toma forma evidente en procesos, herramientas e instrumentos operatividades para el método de enseñanza aprendizaje de cada organización y le otorgan apariencia y dan una propia esencia de acuerdo a la tipología que entraña cada realidad.

a) Gestión Institucional

Para Frigerio y Poggi (1994), se contempla las reglas tanto enunciadas como adoptadas, y los modos cómo se articulan la entidad, su organización, las diversas instancias y el cuadro de trabajos de las diferentes personas en las diferentes formas de relación. La gestión institucional contribuye a determinar los modos cómo se organizan los integrantes de la entidad educativa para asegurar una óptima marcha en la institución, Expertos mantienen que los docentes y las autoridades, así como los niños, adolescentes y jóvenes, padres de familia, o los representantes participan en la entidad educativa, encuadrado en una organización, inmediatos con los otros participantes del equipo de trabajo, obedeciendo las reglas institucionales.

En este apartado es muy apropiado tomar en cuenta valorativamente el estado de madurez de las capacidades de cada persona y del equipo mismo y establecer la forma más idónea para obtener el mejor resultado de la interacción de todos y ajustarlos a las estructuras organizativas para que la escuela gane en autonomía y eleve sus competencias, no dejando de atender los propósitos institucionales y las aseveraciones consignadas en sus Planes educativos institucionales y los diversos proyectos que han sido articulados a su interior para responder a este contexto escolar.

Este proceso impone someterse a vivir hechos y prácticas de aprendizaje y exploración de parte de quienes están comprometidos con la entidad educativa. Ha provocado la modificación consciente y automáticamente resuelta de las labores de la cotidianidad y remezones en las estructuras organizacionales de la entidad, como de la visión de quienes dirigen, el cuerpo educativo tanto de instructores y alumnos conocen sobre los roles, compromisos y responsabilidades en la complicada, pero no imposible labor de formar generaciones para el futuro.

Lo básico se constituye en garantizar la conquista de los postulados institucionales por medio de redoblar acciones, la sistematización de lo que se hace y mantenerse en la postura sostenido de cambiar las circunstancias en que se medía el conocimiento y esto modifica las circunstancias reservadas, organizadas y de clima social. Sin embargo, es importante y necesario hablar de perfeccionamiento, tomando y dando forma a nuevas

iniciativas y asegurando el mejoramiento de los sistemas educativos, marcando hitos referenciales para determinar el grado de obtención y supremacía de los servicios que se consideran formativos mirándolos desde una óptica que abarque la moral y la aptitud o como se repetía antes, la vocación. En el contexto la reflexión sobre la organización, su flexibilidad, la fuerza innovadora que imponen estos tiempos para revisar lo organizacional, debe de ocupar un sitio preponderante y no sujeto a la voluntad que siempre relega lo necesario a lo importante. No obstante, las entidades encargadas de educar, urgen de adoptar tipologías como la coherencia y la escolaridad, pero sobre todo, flexibilizar, para lo cual es necesario implementar jornadas vivenciales donde se mueva la conciencia al deseo de cambiar o al menos a no oponerse irracionalmente a las transformaciones y una actitud de apertura para las innovaciones que buscan darle cuerpo a los fines que se proponen con la educación.

Los más elaborados trazados y currículos siempre deben tomar atenta nota de los ambientes y contextos donde se van a implementar y para ello se deben proponer de acuerdo con las circunstancias que mueven al cambio, invocan el mejoramiento y que respondan de manera eficiente a un cambio propiciatorio de buscar algo mejor.

b) Gestión administrativa

En esta gestión se determina la dirección de los recursos económicos, los materiales, el talento humano, los trazados de manejo del tiempo y de lo establecido para normar la higiene y seguridad del trabajo, la consignación de los hitos de la información y la celosa observancia de las normas, buscar con método la auto supervisión para transparentar el cumplimiento de las funciones.

Específicamente se deben socializar las actividades que denoten autoridad o estén inmersas lo táctico y estratégico desplegado en cuanto a la organización del talento humano, y los recursos económicos, contrastados con tiempos demandados, de la misma manera que debe sistematizarse la información que se considere importante no solamente desde el plano de recuperar datos pasados, sino para a partir de ellos proyectar y tomar decisiones, esta categoría es con relación a todos los procesos necesarios para apoyar la articulación y operacionalización del (PEI) proyecto educativo Institucional. (Frigerio y Poggi, 1994).

La Escala dedicada a la administración está asociada a toda labor que sea necesaria para contar con el suministro, con celeridad del talento humano, los suministros, materiales y los presupuestados fondos financieros con total disponibilidad para conseguir las metas de una institución educativa, de la misma manera, los requisitos múltiples, los posibles

conflictos, imprevistos y requerido para la transacción con el objeto de mediar los intereses institucionales, acordes a las necesidades sentidas a nivel de individuos.

En esta ocasión, administrar significa siempre estar dispuesto a decidir y realizar para posibilitar la concreción de actividades y con ello posibilitar la consecución de objetivos. Sin embargo, la ineficacia o ineficiencia puede conducir a desviarse en hechos innecesarios y asumen la fachada de óptimo para responder a regulaciones y con viso de formalidad y es allí cuando los momentos cruciales que afectan los trazados iniciales de atención, unas veces por falta de cuidado, otras por falta de proveeduría de bienes y suministro para garantizar para el óptimo funcionamiento de la entidad.

c) Gestión pedagógica

Para Figerio y Poggi(1994), reflexiona sobre la programación, evaluación y certificación, las iniciativas educativas metodológicas, el planeamiento y ejecución de las labores educativas, la educación continua y el desarrollo Integral del personal y la actualización profesional del cuerpo docente. Específicamente son las labores propias de la entidad de educación que la singularizan y las distan de otras y que son determinadas por los relaciones de los miembros de la institución y los lasos que construyen con el conocimiento y las propuestas pedagógicas y sus modelos didácticos: los estilos de enseñanza, las concepciones del aprendizaje que se subsumen y amoldan a las distintas maneras de mediación del conocimiento, la valoración y las diversas interpretaciones concedidas a las aptitudes, los juicios de valoración de los métodos y los diversos efectos que arrojan estos. El fundamento principal e importante que direcciona o correspondería situar los sistemas de enseñanza- aprendizaje y las actividades educacionales desarrolladas en lo interno y externo de los planteles de educación, se sitúan los planes curriculares. Partiendo de la identificación, análisis y posterior reflexión se puede entrar a discutir sobre los objetivos de la institución educativa, restablecer sus finalidades, redescubrir las dimensiones de sus planes institucionales, los mismos propuestos, desde el más bajo aspecto de ejecución del currículo, es factible arribar, en primer lugar, armas consensos para responder correctamente a las preguntas eje de sus proyectos, para percibir el qué, cuándo, cómo y porqué de los esfuerzos y logros de los niños, adolescentes y jóvenes, como resultante del trabajo institucional y respuesta a su evaluación. En segunda instancia se procede a analizar iniciando desde los proyectos curriculares con la intención de determinar, estudiar y sistematizar la situación crucial que debe ser tenida en cuenta o que requieren ser intervenidas para garantizar el normal desempeño en el sistema de enseñanza y que tome

forma en el grado de entendimiento de los estudiantes de una institución. Finalmente, con esta base de reflexión colectiva; entrar en las discusiones y poder armar acuerdos al respecto de la conveniencia de los trazados curriculares pre-escritos y plantear ahí sí, las metas a conseguir y fines institucionales, bajo las cuales la entidad y su comunidad direccionarán su accionar y orientarán sus planteamientos para el trabajo educativo, con el fin de alinear los esfuerzos colaborativos en las colectividades educativas que son objeto de prácticas, al mismo tiempo que se ejecuta su propuesta educacional, de lo que resulta indispensable que quienes ejercen la dirección, identifiquen y estudien los trazados curriculares que han seleccionado en cada etapa de enseñanza aprendizaje ubicar sus procesos y práctica dentro de la institución y al exterior de ellas.

Se razona la planificación, evolución y legitimación, las iniciativas educativas metodológicas, el desarrollo de práctica pedagógica y el ajuste y revisión del grado desarrollo integral del personal, profesional de docentes. Con énfasis en las actividades inherentes a la entidad educativa que trabaja por establecer diferencias con otras y que son regidas por los nexos que las personas forjan en el aprendizaje al explorar otros modelos didácticos: Los modelos de enseñanza, las propuestas metodológicas y de instrucción que acontecen por las destrezas docentes, el costo y el valor otorgado a las vivencias, los factores de calificación de sistemas y resultados. (Frigerio y Poggi, 1994).

Es vital para asegurar los resultados, detenerse en el análisis y estudio reflexivo alrededor de los grados de firmeza que presenta el currículo planteado. En el nivel inicial se formulan sólo hace los señalamientos procedentes, sin poner mayor atención en las condiciones de cada entidad y, mucho menos, se abordan las situaciones que afrontan los niños, adolescentes y jóvenes cuando intentan sus estudios. Para la segunda etapa se concreta la estructura, medición y medición del proyecto educativo institucional adoptado para la escuela. En el siguiente nivel de estudio es que ya deben aflorar las formas de interpretar, analizar y armar consensos por parte de la colectividad formativa que deberá abogar por formar a respecto de las reales intensiones y conclusiones planteadas dentro del inicio de la etapa de ejecución. En la escuela, ubicada como nivel de logro curricular, desde el cual se parte con la necesidad de hacer y de rehacer una forma de ser asociativa para que se produzca una intervención implicada y se fija la actitud subsidiaria en los protagonistas del que hacer pedagógico, mientras transcurren las actividades y se desarrollan las actividades de la educación. El tercero es el nivel donde se cristaliza el trazado del currículo, ya que se está en el aula de clase, debido a las aprobaciones sobre el qué, cómo, cuándo y por qué enseñar

y evaluar, los posibles adelantos presentado en el aprendizaje de los estudiantes no obedecen a eventualidades y de la casualidad en la relación educativa. De lo que se trata, no es de encontrarse con el dominio absoluto de la materia educativa, un modelo curricular, desarrollo y evaluación, en cambio sí a la determinación de los ejes principales de estos postulados para encontrar la eventualidad de poder afinar las circunstancias y dificultades que se acuerden someter a intervención.

Además, el (MED, 2011), considera a esta dimensión como el qué hacer principal dentro del proceso educativo de la entidad escolar y los participantes que la componen. El proceso educativo dentro de esta concepción se circunscribe en la focalización del proceso, la variedad de currículos. La conceptualización abarca el punto de vista con que se eduque, la flexibilidad curricular, las categorizaciones que han sido sistematizadas en el Plan Educativo Institucional (PEI) las propuestas metodológicas seleccionadas y las ayudas didácticas empleadas, la medición cuantificada del avance en los aprendizajes, reiterando el manejo de materiales de apoyo, respaldado de ayudas audiovisuales o materiales didácticos que les den cuerpo a los conocimientos mediados.

Abarca también la función de los mediadores de conocimientos, la frecuente y continuada de prácticas pedagógicas, la implementación preferente de planes y programas que dinamicen y en ruten el qué hacer con el correspondiente manejo de apuntes pedagógicos y tácticas en las ayudas didácticas, variedad en los modelos de impartir la enseñanza, las interacciones con los otros sujetos activos del proceso, los estudiantes, la formación especializada y el reajuste curricular para robustecer el cuadro de competencias entre otros logros.

d) Gestión comunitaria

A criterio de estudiosos del tema, ésta se define como el acumulado de actividades que proporcionan la nutrida participación de los representantes de los estudiantes, sus familiares involucrados, en términos generales, de la relación que se traba por parte de la organización educativa con toda la comunidad educativa y la manera en que ésta responde a necesidades sentidas del conglomerado. (Frigerio y Poggi, 1994).

Esto también integra el modo o las configuraciones culturales en que cada entidad aprecias los requerimientos del entorno, las demandas frecuentes y los distintos asuntos cruciales que recibe de su entorno-vínculo entre entidad de educación y las demás categorías de la comunidad educativa. En esta faceta se torna indispensable recurrir al análisis y las posteriores reflexiones al respecto al comportamiento y cultura organizacional de cada

institución educativa. Por ser identificadas, caracterizadas, establecidas, y ponderadas las situaciones críticas de la escuela, distrito escolar o de entidades sujetas a inspección, es gravitante la construcción participativa del proyecto que ayude a enfocar los distintos contextos, perímetros y niveles, las posibles causas que los generan y las diversas secuelas de estas situaciones críticas. Para conseguir este propósito es recomendable tomar en cuenta las expresiones culturales que los propios conglomerados humanos han estructurado, perfeccionado y repiten a todo lo extenso de su experiencia docente con las limitaciones de época y lugar determinados.

Constituida esta cultura en la parte comunitaria se emplaza un proyecto establecido, se está ante la alternativa de escoger conjuntamente dentro de la misma comunidad el arquetipo de maniobras a seguir durante la realización, seguimiento y evaluación del proyecto educativo institucional. Así las cosas, es de suma importancia identificar las interacciones más relevantes, que se generan de manera consciente e inconscientemente entre los sujetos activos de una institución educativa para la sociedad, como son las escuelas, y que reproducen sus representaciones, imaginarios siempre tratarán de perpetuar los modos de pensar, sentir y actuar, es decir la forma de ser.

Reviste gran importancia el interpretar la realidad social que se ha constituido en la entidad para hallar grupalmente el sendero que lleva hacia el aseguramiento de procesos educativos que se agotan en la escuela. Es decir, descifrar y aprender a dilucidar el grupo de representaciones y procedimientos que se engendran en la misma, como institución de desarrollo socio-comunitario para la materialización de las metas institucionales, pedagógicas, académicas y socio-culturales que le han fijado y por ende, incrementar el nivel de compromiso y responsabilidad en el tratamiento de los problemas educativos detectados mediante el examen exhaustivo de sus circunstancias.

Así mismo, el MED-UNESCO (2011), define que es la manera en que la escuela o unidad docente, se relaciona con el entorno socio-comunitario del que forma parte, estudiando y percibiendo sus circunstancias, insuficiencias y solicitudes. Del mismo modo que se compone y vivencia dentro las formas de ser de la comunidad. Igualmente indica que mientras se desarrollen las relaciones con la institución educacional, con el conglomerado socio-cultural y la pléyade de organizaciones existentes en su interior, tomando muy en cuenta a los representantes y a los primogenitores y demás expresiones organizadas presentes de la comunidad, entes municipales, entidades del estado central, organizaciones de la sociedad civil, dignidades eclesiásticas, entre otras. La reciprocidad de los mismos,

debe obedecer al cumplimiento de un fin que posibilite instaurar coaliciones valiosas para conseguir el aseguramiento de una educación de calidad y con calidez.

Teoría del comportamiento

La manifiesta dificultad de hallar el “oro” en las “minas” de las condujo a los estudiosos a detenerse en el análisis de los procederes que reclamaban a los que de alguna manera ejercen liderazgo o conducen procesos. Se cuestionaron si habría algo notable en la manera en que los líderes empresariales se manifestaban frente a los demás. Sin embargo, el presidente de American Airlines Robert Crandall y Paul B. Kasarian, expresidente de Sunbeam-Oster, personajes de reconocido éxito al conducir a sus emporios y organizaciones empresariales a través de largos temporales y ambos coinciden en el apoyo de un estilo muy corriente de liderazgo, tienen unas comunicaciones poco eficientes y con cierto grado de dificultad, son acelerados y con la capacidad de aceptar la crítica. ¿Esto podrá dar por sentado donde en comportamiento autocrático es el modelo predilecto para todos los líderes que ejercen liderazgo? En este apartado se observarán diversas teorías de comportamiento que supone liderazgo a fin de tratar de responder a este interrogante. En primer lugar, sin embargo, se debe discurrir sobre los alcances conseguidos con el enfoque en el estudio del comportamiento.

Si el enfoque del comportamiento de quienes han obtenido éxito y comprobado liderazgo, sería de bastante acierto de acuerdo a las maneras de ver focalizadas en las características. Si la observación de las condicionantes hubiera tenido comprobados resultados, se hubiera creado un fundamento para escoger a las personas apropiadas para afrontar los retos serios que se suceden en los grupos de miembros y grandes organizaciones que requirieran del liderazgo necesario para ello. En contraposición a esto, si los estudios y análisis alrededor del proceder, hubieran tenido importancia, y fueran los definitivos para el sopeso del liderazgo, la cosa sería más sencilla, porque se podría entrenar personas con determinadas condiciones para que fueran líderes. La distancia entre las elaboraciones teóricas al respeto de las condiciones personales y las de especificidades de su comportamiento, presentan serios problemas en términos reales al momento de su aplicación, pues no siempre se cumplen a cabalidad los postulados que las fundamentan. En estos casos las teorías basadas en las características fallan y pierden validez de un caso a otro, lo que podría conducir a afirmar que entonces el liderazgo depende de la herencia genética que se tiene al momento de nacer:

Las personas tienen estas o aquellas condiciones innatas, de otro lado, si se hubieran determinado los comportamientos que decididamente caracterizaran a los líderes, entonces se podría plantear un esquema de formación para a personas comunes a comportarse de eficiencia o a ser líderes. Se podrían diseñar programas que por medio de cuadros vivenciales terminaran reproduciendo esos mismos patrones de comportamiento en individuos que expresaran el deseo o la necesidad de llegar a ser líderes de reconocido mérito. Éste es un tema que llega a excitar hasta el extremo de defender una u otra línea de pensamiento, porque quiere decir que el abastecimiento de podría ser más abundante, Si el entrenamiento funcionara y las características del comportamiento fueran signos de seguridad total, se puede tener una abundancia de personas capaces de liderar con eficacia.

Las Investigaciones Ohio State University

La teoría más ampliamente discutida y más veces periódicas de las teorías que tratan el comportamiento resultó de una investigación que empezó desde Universidad Estatal de Ohio (Ohio State University) a finales de la década de los 40's. Los investigadores se propusieron a buscar los mecanismos para determinar las características frecuentes en el comportamiento de los líderes. Inicialmente empezaron con más de un millar de magnitudes, posteriormente fueron reduciendo la lista agrupando en las clases que comprendía esencialmente la mayoría de los comportamientos de liderazgo. Observados o descritos en los subalternos que dirige. Los investigadores llamaron a estas dos dimensiones estructura de inicio y consideración.

La estructura de inicio tiene que ver con la medida de las condiciones por las cuales el líder puede determinar y darle forma a su rol en la organización y los que exigían de sus subordinados, para garantizar el logro de una meta determinada. Incluido el comportamiento que evidencia al tratar de organizar el trabajo o la empresa, las relaciones que crea por motivo del estilo de trabajar y el alcance de los resultados que quiere obtener. El directivo que se considera alto en el despegue de las operaciones lograría ser tipificado como aquel que, con frecuencia, “exige la realización de labores a los participantes de su equipo”, con la esperanza de que los docentes –en este caso- persistan dentro de las exigencias estándares convenidas para evaluar su trabajo” y pone especial énfasis en el “cumplimiento de las fechas límites”, en resumen; tareas claras, exigencia de rendimiento y cumplimiento.

En la consideración se puede describir el cúmulo de medidas en las cuales es muy posible alguien mantenga sus relaciones laborales definidas por la credibilidad compartida, el demostrado respeto por las formas de pensar de los colaboradores y el rendimiento

demostrado por su sentimiento. El nivel que alcanza el interés por la prosperidad, la prosperidad, el mejor estatus y la satisfacción de los involucrados es relevante y determinante en todo momento. Un dirigente con buena estima podría ser puntualizado como alguien que contribuye a que sus colaboradores aporten a la solución de sus cuestiones personales, es afable y brinda la suficiente confianza para acercársele y con seguridad, trata a todos sus colaboradores con empatía, estableciendo altos grados de satisfacción. Su modelo de ejercer este liderazgo debe ser centrado en las personas, destaca la amistad y faculta a sus empleados.

Una voluminosa investigación, fundamentada en estos conceptos, llegó a la conclusión que los dirigentes con elevadas expectativas al momento de entrar en la organización de inicio y consideración un líder de alto nivel, logran un inmejorable cometido con la complacencia del colaborador con más frecuencias que aquellos que se perfilan por debajo ya sea en atención a alguno de los dos miramientos, ya sea en la ordenación de iniciación o en las dos indistintamente. Por lo tanto, el tipo alto-alto no siempre da como resultado experiencias válidas. A manera de modelo, la conducta del guía calificado como alto en estructura de inicio, puede llevar a grandes tasas de injusticias con el deterioro del clima laboral, ausentismo y rotación alta, al mismo tiempo que bajos niveles de satisfacción entre los colaboradores que ejecutan tareas denominadas bajas o rutinarias.

La Universidad de Michigan, formularon investigación sobre las condiciones del liderazgo, realizados por medio de las encuestas la Universidad de Michigan, al igual que las realizadas en la Universidad de Ohio, coincidían en los propósitos de estudio que eran similares: Al ubicar las condiciones del comportamiento de los líderes que semejan estar relacionadas con las mediciones de eficacia en el desempeño.

Este grupo de Michigan encontró dos dimensiones por las que se basaron también en el estudio del comportamiento que designaron, como: alineación al factor humano e inclinación a la producción. Los dirigentes que se orientaban al personal fueron referidos como líderes que colocaban todo su énfasis las interacciones personales; en una constante de lograr el bienestar de los subordinados ya que evidenciaban visible interés personal en la solución de las insuficiencias de sus colaboradores y eran sumamente permisivos en cuanto a lo disímil de las condiciones personales de los integrantes de la organización.

Los dirigentes inclinados a regirse por elevar la productividad, en vez de eso, mostraban la tendencia a enfocarse en los ámbitos de lo laboral o de lo técnico, su inquietud básicamente era por la consecución de satisfacer las expectativas del logro grupal y las metas

de los integrantes de su equipo eran supuestos como los medios para el logro de tal fin, en ellas tuvo principal incidencia en concebir la fuerza laboral como un recurso humano, que se consume, gasta y deteriora.

En los resultados obtuvieron los teóricos favorecían con creces a los líderes cuyo comportamiento estaba orientado al empleado. Los dirigentes inclinados por el bienestar del factor humano se asociaron siempre a mejores niveles de productividad, llegando hasta la estructuración de equipos altamente competitivos y en algunos casos a producir sinergia, equiparada con un alto grado de complacencia en lo laboral. Los guías y líderes orientados a la producción tendieron a estar asociados con la baja productividad del grupo y con una satisfacción menor en el trabajo.

Los estudios Escandinavos

Los tres métodos ya estudiados están desarrollados específicamente entre finales de las décadas de los cuarenta, estas técnicas que han evolucionado durante esta etapa en el que el mundo fue un lugar mucho más estable. Las investigaciones escandinavas han sido revisadas por la Universidad Estatal de Ohio, encontrando que los empleados crean conceptos de desarrollo de nuevas maneras de cómo hacer las cosas, pero estos conceptos no permiten explicar sobre el liderazgo eficaz. Estos investigadores concluyeron que esto era ocasionado por la aparición de nuevas ideas y conceptos que propendían por la adopción del cambio, aunque estas no tuvieron figuración e importancia de aquellos días. En este ambiente dinámico de hoy en día, esto podría ya no ser verdad. Por lo que las investigaciones escandinavas han realizado nuevas indagaciones que les ayuden a llegar a conclusiones, especialmente en lo atinente a encontrar una tercera dimensión que redirija el paradigma creado y poder arribar a teorías relacionadas con las condicionantes la eficacia del líder.

Las evidencias encontradas han sido positivas, pues utilizando los modelos de líderes de países nórdicos (Finlandia y Suiza), han determinado con precisión para el fuerte apoyo para el acompañamiento del líder orientado al desarrollo como una nueva dimensión separada e independiente de los factores tomados en cuenta con anterioridad. Esto equivale a afirmar que los modelos del comportamiento tomados tan en serio anteriormente, enfocados en solo dos dimensiones del comportamiento, no servían para captar las condiciones de liderazgo a partir de la década de los años 90's. Es evidente en estas investigaciones el interés por el desarrollo de esta década que cambió inclusive hasta doctrinas ya rebasadas como la del Cepalismo o desarrollismo. Amén de todo lo anterior, consideran que las conclusiones iniciales a las que han llegado deben ser guardadas hasta

poder fundamentarlas con mejores planteamientos, pues en el mundo globalizado y competitivo se han dado liderazgos que los dirigentes que tienen centrada su actividad en el desarrollo, producen mejores índices de satisfacción en sus subordinados y al mismo tiempo son considerados más capaces por sus subordinados.

Se han detallado los argumentos más sobresalientes para tratar de dilucidar lo relativo al liderazgo con base en el proceder mostrado por el líder. En general muchos de ellos han acumulado experiencias ruidosamente exitosas que pueden conducir a asegurar con certeza, que si se quiere identificar con diafanidad los diversos estilos en la forma de ser de quienes se reconocen como líderes, contrastado con el desempeño del grupo, se debe agregar las condiciones en que se sucede el éxito o el fracaso, pues estos también tienen bastante peso en ello.

Se entiende por conocimiento (Dícese) como la acción y efecto de conocer. El que lo adquiere, reflexiona ideas como el entendimiento, la inteligencia, la razón natural. Es tener la noción, ciencia, sabiduría en algún asunto en particular (Expasa, 2001).

En este aparte, es digno de resaltar que existe una diferencia que va de lo que quiere decir conocimiento y lo que es en sí el aprendizaje, pues, se suelen presentar en el mismo sentido y el conocimiento es como un todo, mientras la enseñanza es uno de los caminos para llegar a él.

Se formulo el siguiente problema genberal: ¿De qué manera el liderazgo directivo influye en la gestión institucional de la escuela “Evaristo Vera Espinoza, Morrillo, 2017?

Problemas específicos son los siguientes:

- ¿De qué manera la dimensión estilo autoritario coercitivo influye en la gestión de una institución educativa?
- ¿Cómo la dimensión estilo autoritario benevolente influye en la gestión de una institución educativa?
- ¿En qué medida la dimensión estilo consultivo influye en la gestión de la institución educativa?
- ¿Cuánto influye la dimensión estilo participativo en la gestión de una institución educativa?

Este estudio se justifica debido a que la formación en la enseñanza es la base fundamental para el desarrollo de una sociedad, en tal virtud es necesario aplicar instrumentos técnicos y científicos para su aplicación dentro de un proceso dinamizador, innovador y constructivo. En este estudio se aplicarán los cinco criterios teóricos para

beneficio de la sociedad científica de acuerdo a (Hernández, 2006). Que servirá para mejorar este aspecto del liderazgo directivo y la gestión institucional, consecuentemente la calidad educativa de la Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza”. En donde se aplicarán nuevos modelos de liderazgo directivo para el buen funcionamiento y gestión institucional para obtener auténticos resultados confiables para obtener una educación de calidad humana, tal como está reglado en la (LOEI), la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Art. 4º, Derecho a la educación.

Para logra el objetivo principal del estudio, se confeccionó dos instrumentos de medición para la variable “liderazgo directivo” y para la variable “gestión institucional”. Estos instrumentos antes de su aplicación en la muestra poblacional, fueron expuestos a consideración de expertos de los cuales son temáticos y metodológicos. También, pasan la prueba estadística de confiabilidad y validez. Dentro de la utilidad metodológica donde se aplicará en este estudio permitirá poner en práctica un trabajo efectivo de convicción, innovación y resultados, que serán referente para otras instituciones educativas y consecuentemente mejorar el sistema educativo, a través, del empoderamiento del liderazgo directivo, su importancia en el cambio y gestión institucional como herramienta para poder producir un trabajo enmarcado al cambio del organismo educativo “Evaristo Vera Espinoza” de la comuna rural de Morrillo del Cantón Santa Elena.

Los datos obtenidos en este estudio permiten a las autoridades del plantel, a efecto de tomar decisiones pertinentes para mejorar las condiciones personales y profesionales de la organización educativa de la escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza” aplicando estrategias que conlleven a un proceso de transformación educativa. El valor que se dé a esta investigación estará centrado para poder realizar cambios positivos que reconozcan una convivencia armónica en el marco del respeto, cumplimiento y aplicación de nuevas doctrinas y herramientas nunca antes vista en el desarrollo sustentable y productivo de la Institución educativa.

La hipótesis general planteada es:

H₁: El liderazgo directivo influye significativamente en la gestión institucional de la escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza”, de la Comuna Morrillo, 2017.

H₀: El liderazgo directivo influye significativamente en la gestión institucional de la escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza”, de la Comuna Morrillo, 2017.

Hipótesis específica 1

H₁₁= La dimensión estilo autoritario coercitivo influye significativamente en la gestión de una institución educativa.

H₀₁= La dimensión estilo autoritario coercitivo no influye significativamente en la gestión de una institución educativa.

Hipótesis específica 2.

H₁₂ = La dimensión estilo autoritario benevolente influye significativamente en la gestión de una institución educativa.

H₀₂ = La dimensión estilo autoritario benevolente no influye significativamente en la gestión de una institución educativa.

Hipótesis específica 3.

H_{i3} = La dimensión estilo consultivo incluye significativamente en la gestión de una institución educativa.

H₀₃ = La dimensión estilo consultivo no influye significativamente en la gestión de una institución educativa.

Hipótesis específica 2.

H_{i4} = La dimensión estilo participativo influye significativamente en la gestión de una institución educativa.

H₀₄ = La dimensión estilo participativo influye significativamente en la gestión de una institución educativa.

A continuación, la descripción del objetivo general de establecer la influencia del liderazgo directivo en la gestión institucional de la escuela Evaristo Vera Espinoza, Morrillo, 2017.

Con los objetivos específicos:

- Determinar la influencia de la dimensión del estilo autoritario coercitivo en la gestión de una entidad educativa.
- Definir la influencia de la dimensión estilo autoritario benevolente en la gestión de una entidad educativa.
- Establecer la influencia de la dimensión estilo consultivo en la gestión de una institución educativa.
- Describir la influencia de la dimensión estilo participativo en la gestión de la entidad educativa.

II. MÉTODO

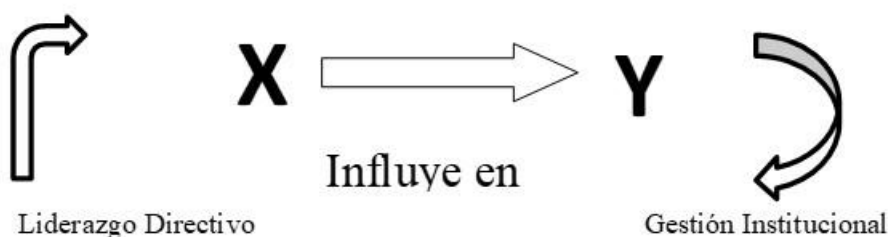
2.1 Diseño de investigación

La investigación tiene su metodología que proporciona una serie de herramientas teórico-práctico para la solución de problemas, mediante el método científico. Por lo expuesto esta investigación científica resta directamente relacionada para desarrollar un enfoque cuantitativo y sí dar un profundo resultado referente al liderazgo directivo y su influencia en la gestión institucional, según indica (José Ángel Maldonado, 2015), a continuación el marco de investigación es de carácter correlacional causal.

En el siguiente estudio se diagrama de la siguiente manera:

Tipo de investigación: cuantitativa

Correlacional causal



X = Variable independiente: Liderazgo Directivo.
Y = Variable dependiente: Gestión Institucional.



2.2 Variables, operacionalización

a. El liderazgo directivo

La influencia interpersonal desplegada por el directivo de forma permanente y con constancia, en las diversas facetas del quehacer educativo que se presentan en la escuela, encausada en un sistema de comunicaciones eficaces y sostenida para lograr los objetivos y las metas institucionales en la educación Reyes (2004).

b. Gestión institucional

Es el esfuerzo por comprender y realizar una nítida elucidación de los métodos de la acción humana en una organización las diversas dimensiones son: Institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria Frigerio y Poggi (1994).

Tabla 1 Operacionalización: Liderazgo directivo

VARIABLES	DIFERENCIACIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Liderazgo directivo	La influencia interpersonal desplegada por el directivo de forma permanente y con constancia, en las diversas facetas del quehacer educativo que se presentan en la escuela, encausada en un sistema de comunicaciones eficaces y sostenida para lograr los objetivos y las metas institucionales en la educación. Reyes (2004)	El nivel de liderazgo directivo es medible en las apariciones asociadas a las dimensiones que tiene el liderazgo Directivo: liderazgo autoritario coercitivo (4 ítems), liderazgo autoritario benevolente (5 ítems), liderazgo participativo (5 ítems), liderazgo y liderazgo consultivo 6 ítems) de la Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza”.	Liderazgo autoritario coercitivo Liderazgo autoritario benevolente Liderazgo consultivo Liderazgo participativo	-Bajo nivel de participación. -Bajo nivel fluidez en las comunicaciones y demasiadas cargas de autoridad -Medio el nivel de permeabilidad en la toma de decisiones -Medio el grado de posibilidad de tomar decisiones en el estilo consultivo. -Alto el grado de realización del régimen de premios y sanciones Alto el grado de permeabilidad en la toma de decisiones en el modelo participativo.	Ordinal Muestra No probabilística	Cuestionario

Fuente: Datos de la investigación directa
Elaborado por: Gervacio Figueroa Orrala

Tabla 2 Operacionalización: Gestión institucional

VARIABLES	DIFERENCIACIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Gestión Institucional	Es el esfuerzo por comprender y realizar una nítida elucidación de los procesos de la acción humana en una organización las dimensiones son: Institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria. Frigerio y Poggi (1994).	Son los procesos desarrollados para la conducción de la institución educativa “Evaristo Vera Espinoza” y que se evidencia en las mediciones de las dimensiones: Gestión Pedagógica (15 ítems), gestión administrativa (14 ítems), gestión institucional (17 ítems) y gestión comunitaria (8 ítems)	Gestión Institucional Gestión Administrativa Gestión Pedagógica Gestión comunitaria	Normas explícitas e implícitas. Formas de relacionarse. Manejo eficiente de los fondos. Cumplimiento de la observancia de normas y el monitoreo permanente de las funciones. -Planificación, valoración y certificación. Las variaciones educativo-metodológicas. Realización de prácticas pedagógicas. Actualización y desarrollo Integral del personal y especialización del docente. -Entorno familiar Relación de la entidad con el entramado comunitario. La manera de atender las necesidades de la comunidad	Ordinal Escala: Muy desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Neutral (3), De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5).	Cuestionario

Fuente: Datos de la investigación directa
Elaborado por: Gervacio Figueroa Orrala

2.3 Población, muestra y muestro

Para Chávez (2007), se define población como el universo de estudio de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otro.

Cuando se habla de población como categoría en la metodología de la investigación la población se toma como la totalidad de habitantes que vivencian el fenómeno motivo de estudio, donde los individuos de la localidad tienen una condición frecuente, la que se estudia y arroja a los datos necesarios para la investigación (Tamayo, 2011).

Por lo tanto, se concluye, es la cantidad de personas que integran el conjunto de todas las cosas que comparten una serie definida de especificaciones. Un censo, valga como patrón, es el recuento de todos los integrantes de una localidad.

Tabla 3 Población a investigar

Institución educativa	Director	Docentes		Total
		H	M	
Evaristo Vera Espinoza	1	4	5	10

Fuente: Secretaría de la Escuela Evaristo Vera Espinoza”
Elaborado por: Gervacio Figueroa Orrala.

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

Técnicas

En la aplicación de las técnicas de estudio en este aspecto debe ser operativa porque es una característica y cualidad del estudio. Se debe favorecer a la atención y la concentración exigen distinguir lo principal de lo secundario e implican no solo lo visual y auditivo sino, además la escritura, reduciendo la dispersión o haciéndola evidente para el propio sujeto (Méndez, 2016).

La encuesta ha sido utilizada, posee con ventaja de formular las diversas preguntas a los individuos quienes proporcionan la adecuada información de acuerdo a sus condiciones y que se respete el anonimato de sus respuestas, constituye una ventaja porque no pueden personalizarse las respuestas, por medio de esta técnica de estudio, el investigador toma la decisión de llenar la encuesta Abanto (2013), y cada una de las opiniones de los docentes sobre el objeto de estudio.

Instrumento: Cuestionario

En la investigación se aplicó como instrumento el cuestionario, de acuerdo a Hernández (2006), siendo un instrumento indispensable y con una serie de proposiciones que permiten cuantificar las variables del liderazgo directivo y la gestión de la entidad, así mismo que permitió observar los hechos a través de la valoración que hacen los docentes.

Evaluando mediante un cuestionario sobre la variable Liderazgo directivo contiene 20 ítems, considerando las dimensiones: liderazgo autoritario (4 ítems), liderazgo autoritario (5 ítems), liderazgo informativo (6 ítems) y liderazgo democratizador (5 ítems), a través de la escala cualitativa: Nunca (1), Raramente (2), Ocasionalmente (3), Usualmente (4) y Siempre (5). Anexo, sobre el estilo de liderazgo.

Para el cuestionario se toman en cuenta la siguiente variable la gestión institucional, que contiene 54 ítems, en donde se evalúa las siguientes dimensiones: gestión pedagógica (15 ítems), gestión administrativa (14 ítems), gestión institucional (17 ítems) y la gestión comunitaria (8 ítems), a través de la escala ordinal: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), neutral (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5). Anexo sobre la Gestión Institucional. Validez

Sin embargo, Hernández (2006), describe que es el estado en el que una herramienta en realidad calcula la variable que se busca estudiar. Se hace referencia a la validez al mayor o menor grado en que los materiales empleados, efectivamente dimensiona la variable que pretende medir, otros consideran que validar es determinar cuantitativa o cualitativamente un dato. Entonces, cada para instrumento elaborada, se acompaña el formato de empleado en su validación que se puso a consideración de especialistas en el empleo de metodologías investigativas en dirección educativa, con el propósito de medir en realidad de verdad si contiene las especificaciones y los compendios requeridos para la recolección correcta de los datos, comprobando la incumbencia de los ítems con relación a lo cuestionado, dimensión e indicadores en la institución educativa.

La investigación de la validez se cumplió mediante el juicio de expertos a cargo del docente.

2.5 Procedimiento

Es lo concerniente al procedimiento de la eficacia del instrumento de medición referente a la validez, porque está basado por la confiabilidad, donde se ha propuesto varios diseños de confirmación de la confiabilidad, para determinar con cierto grado de certeza.

- En la medida de la estabilidad que arroja al aplicar un instrumento varias veces dentro de un cierto período de tiempo y luego se establece una correlación.
- En el sistema de las formas paralelas, al aplicar en el mismo caso diversos instrumentos o versiones equivalentes y se justifican las respuestas
- El método de las mitades partidas, dividiendo los instrumentados en dos mitades para luego compararlas
- El llamado coeficiente Alfa de Cronbach, en el que al aplicar a los instrumentos arroja un coeficiente que otorga certeza.

Estos instrumentos son utilizados para su validación fueron sometidos a juicios de experto para determinar su validez y confiabilidad. Obteniendo la participación de la metodología de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de amplia experiencia en el tema, quien por estar entrenado en este campo evaluó las preguntas presentadas, en el sentido que hayan tenido un buen contenido, que la redacción sea diáfana y ayude a esclarecer el tema de investigación.

Los instrumentos proporcionados, matriz de consistencia, y la ficha de validación donde se establecieron (i) calidad técnica de representatividad, (ii) correspondencia de los criterios, objetivos e ítems y (iii) calidad del lenguaje.

Tabla 4 Validación del instrumento por el experto

Experto	Valoración
Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar	Adecuado

Fuente: Instrumento de validez

Elaborado por: Gervacio Figueroa Orrala

Referente a esto la (Norma UNE, 2007) describe sobre la confiabilidad como término colectivo usado para descubrir la disponibilidad y los factores de influencia, fiabilidad y logística de mantenimiento, se empleó una prueba preliminar a un (1) directivo y nueve docentes de la Escuela de Educación Básica “Augusto Vera Espinoza”, los mismos que constituyen la población estudiada. Para poder medir la confiabilidad del instrumento, se utilizó el sistema de evaluación conocido como el coeficiente de alfa Cronbach; el mismo que inicia tomando cifra entre 0 y 1, donde: 0 demuestra confiabilidad nula y 1 se asigna a la confiabilidad total.

$$r = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum S^2 i}{S^2 t} \right]$$

Dónde:

r = Coeficiente de Cronbach.

k = cantidad de factores

S^2_i = Variación de los valores de cada ítem

S^2_t = Variación de los puntajes totales

1 = valor constante

$r_s = -1$ Asociación negativa 0 = No hay asociación 1 = Asociación positiva

En la aplicación de la herramienta encontrándose el rango de confiabilidad en cada uno de ellos, obteniendo como resultado $r = 0,905$ en la variable liderazgo directivo y de un valor de $r = 0,873$ en la variable de gestión institucional; lo que demuestra que tiene un alto grado de confiabilidad; representado grado de confiabilidad y haciéndolo recomendable para su uso.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos del presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes estadísticos:

- Análisis descriptivos

Los resultados fueron presentados según la estadística descriptiva (Bisquerra, 2009) generado por el programa SPSS, representados en tablas y gráficos, Dónde se observó las frecuencia, porcentajes y figuras.

- Análisis inferencial

Se efectuaron las pruebas de hipótesis estadísticas para identificar la existencia de la correlación de las variables, aplicando la correlación de Rho de Spearman, siendo esta prueba la efectiva para determinar la correlación entre las dos variables.

Con la base de datos de ambas variables se midieron y luego se presentaron los resultados de la investigación, con la finalidad de resumir informaciones de ambas variables de estudio mediante ellas, se observaron figuras estadísticas con el propósito de conseguir un rápido análisis visual donde ofrezca la mayor información.

En este caso se acerca a la ciencia desde varios vértices de la vida, llegar a resolver un problema, tratar de comprender luego de ese descubrimiento que permitirá obtener una mejor interpretación de las cosas, la educación no es la excepción, se está preocupado en el quehacer educativo, en tal virtud hay que seguir investigando para cumplir a cabalidad un liderazgo directivo, pero que esté enmarcado a la buena gestión institucional.

III. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Referente al objetivo general:

Determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión institucional de la escuela “Evaristo Vera Espinoza”, Morrillo, 2017.

Tabla 5 Influencia del liderazgo directivo en la gestión institucional

		VARIABLE: Gestión Institucional					
Variable:	NIVELES	Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo directivo	Bajo	0	0,0		0	0	0,0
	Medio	4	40,0		0	4	40,0
	Alto	0	0,0	6	60,0	6	60,0
	Total	4	40,0	6	60,0	10	100,0

Análisis

En la tabla 5, describe que el 60,0% (6) de la Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza”, Morrillo coinciden en evaluar como alto el nivel del Liderazgo Directivo en la gestión institucional, lo que se interpreta que existe una buena interrelación personal y se cumplen las metas en el instituto educativo.

Por otro lado, en éste mismo contexto, el 40,0 % (4) de los docentes calificaron como medio la gestión institucional de docentes que se entiende que no están conforme con el trabajo administrativo, pedagógico y de mejoramiento de infraestructura que se realiza y en el nivel alto al liderazgo directivo que se interpreta estar de acuerdo en el cumplimiento de los objetivos en cada una de las actividades educativas.

Referente al objetivo específico 1:

Determinar la influencia de la dimensión del estilo autoritario coercitivo en la gestión de una entidad educativa.

Tabla 6 Influencia de la dimensión estilo autoritario coercitivo en la gestión

		VARIABLE: Gestión Institucional					
Dimensión:	NIVELES	Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo autoritario coercitivo	Medio	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Alto	4	40,0	6	60,0	6	100,0
	Total	4	40,0	6	60,0	10	100,0

Análisis

Concerniente a la tabla 6 detalla que el 60,0% (6) de la Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza coinciden en evaluar como alto el nivel de la dimensión liderazgo autoritario coercitivo en la gestión institucional, que se interpreta que no existe una buena interrelación personal que atenta contra los principios y buen accionar entre los miembros del organismo educativo.

Por otro lado, en éste mismo periodo, el 40,0% (4) de los docentes calificaron como medio alto la gestión institucional de docentes en la dimensión liderazgo autoritario coercitivo que se interpreta que están cumpliendo con la labor administrativa, pedagógica, recursos y la infraestructura de la institución educativa.

Referente al objetivo específico 2_

Definir la influencia de la dimensión estilo autoritario benevolente en la gestión de una entidad educativa.

Tabla 7 Influencia de la dimensión estilo autoritario benevolente en la gestión

		VARIABLE: Gestión Institucional					
Dimensión:	NIVELES	Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%
Estilo autoritario benevolente	Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Medio	0	0,0	1	10,0	1	10,0
	Alto	4	40,0	5	50,0	9	90,0
	Total	4	40,0	6	60,0	10	100,0

Análisis

Describe la tabla N° 7, que el 60,0% (5) de la Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza”, Morrillo concuerda en evaluar como alto el nivel de la dimensión Estilo Autoritario Benevolente en la gestión institucional, que se interpreta que existe una relación de ofrecimientos entre el directivo, docentes y comunidad educativa.

Por otro lado, en éste mismo periodo, el 40,0% (4) de los docentes calificaron como medio alto la gestión institucional de docentes a la dimensión estilo autoritario benevolente que se interpreta que no existe prebendas para al fiel cumplimiento de la labor docente.

Referente al objetivo específico 3:

Establecer la influencia de la dimensión estilo consultivo en la gestión de una entidad educativa.

Tabla 8 Influencia de la dimensión estilo consultivo en la gestión
VARIABLE: Gestión Institucional

Dimensión:	NIVELES	Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%
Estilo Consultivo	Bajo	0	0,0	0	0	0	0,0
	Medio	0	0,0	0	0	0	0,0
	Alto	4	40,0	6	60,0	10	100,0
	Total	4	40,0	6	60,0	10	100,0

Análisis

Se detalla en la tabla N° 8, que el 60,0% (6) de la Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza”, Morrillo armonizan en evaluar como alto el nivel de la dimensión Estilo Consultivo en la gestión institucional, que se interpreta que existe sugestión entre los miembros de la institución escolar.

Por otro lado, en éste mismo periodo, el 40,0% (4) de los docentes calificaron como medio alto la gestión institucional de docentes en la dimensión estilo consultivo que se interpreta que no se consulta las actividades y las labores durante la jornada escolar.

Referente al objetivo específico 4:

Describir la influencia de la dimensión estilo participativo en la gestión de una entidad educativa.

Tabla 9 Influencia de la dimensión estilo participativo en la gestión
VARIABLE: Gestión Institucional

Dimensión:	NIVELES	Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%
Estilo Participativo	Bajo	0	0,0	0	0	0	0,0
	Medio	0	0,0	1	10,0	1	10,0
	Alto	4	40,0	5	50,0	9	90,0
	Total	4	40,0	6	60,0	10	100,0

Análisis

Se describe en la tabla N° 9, que el 50,0% (5) de la Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza”, Morrillo concuerdan en la evaluación como alto el nivel de la dimensión Estilo Participativo en la gestión institucional, que se interpreta que existe un buen liderazgo y buena interrelación personal entre los participantes de la comunidad educativa.

Sin embargo, en éste mismo periodo, el 40,0% (4) de los docentes calificaron como medio la gestión institucional de docentes y en el nivel alto a la dimensión estilo participativo que se interpreta que no está conforme con la socialización y participación en la aplicación de actividades educativas en la institución.

A continuación, la comprobación de las hipótesis:

Estadística inferencial

Referente a la hipótesis general:

H_i: El liderazgo directivo influye significativamente en la gestión institucional de la escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza”, Morrillo, 2017.

H₀: El liderazgo directivo no influye significativamente en la gestión institucional de la escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza”, Morrillo, 2017.

Tabla 10 Influencia del liderazgo directivo en la gestión institucional.

Liderazgo Directivo	Gestión Institucional	
	Rho	,494
Sig.	,219	
R	.182	

Análisis

Se muestra en la tabla N° 10, que los datos obtenidos para la correlación Spearman es de 0,494 (correlación positiva moderada), el valor de la significación es 0,219 mayor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación) y el valor de regresión lineal es igual a 0,182 %, estos datos permiten concluir que, si existe influencia significativa entre el liderazgo directivo con la gestión institucional, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁₁: La dimensión estilo autoritario coercitivo influye significativamente en la gestión de una institución educativa

H₀₁: La dimensión estilo autoritario coercitivo no influye significativamente en la gestión de una institución educativa.

Tabla 11 Influencia entre estilo coercitivo y gestión institucional

Estilo Autoritario Coercitivo	Gestión Institucional	
	Rho	0,546
Sig.	0,70	
R	0,353	

Análisis

Se muestra en la tabla N° 11, que el valor de correlación Spearman es 0,546 (correlación positiva considerable), el valor de significación es 0,70 mayor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación) y el valor de regresión lineal es igual a 0,353 % estos datos permiten concluir que no existe influencia entre la dimensión estilo autoritario coercitivo con la variable gestión institucional, entonces, se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula

Prueba de hipótesis específica 2

H₁₂: La dimensión estilo autoritario benevolente influye significativamente en la gestión de una institución educativa.

H₀₂: La dimensión estilo autoritario benevolente no influye significativamente en la gestión de una institución educativa.

Tabla 12 Influencia entre la dimensión estilo autoritario benevolente

	Gestión Institucional	
Estilo Autoritario Benevolente	Rho	0,151
	Sig.	0,703
	R	0,019

Análisis

Según se observa en la tabla N° 12, el valor de correlación Spearman es 0,151 (correlación positiva considerable), el valor de significación es 0,703 mayor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación) y el valor de regresión lineal es igual ,019%, los resultados permiten concluir que no existe influencia entre la dimensión estilo autoritario benevolente con la variable gestión institucional, entonces, se rechaza la hipótesis de la investigación y aprueba la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁₃: La dimensión estilo consultivo influye significativamente en la gestión de una institución educativa.

H₀₃: La dimensión estilo consultivo no influye significativamente en la gestión de una institución educativa.

Tabla 13 Influencia entre estilo consultivo y la gestión institucional.

Estilo Consultivo	Gestión Institucional	
	Rho	0,41
Sig.	0,116	
R	0,279	

Análisis

Se muestra en la tabla N° 13, que el valor de correlación Spearman es 0,41 (correlación positiva considerable), el valor de significación es 0,116 mayor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación) y el valor de regresión lineal es igual a 0,279%, estos datos permiten concluir que no existe influencia entre la dimensión estilo consultivo con la variable gestión institucional, por lo tanto, no se acepta la hipótesis de la investigación y se aprueba la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 4

H_{4a}: La dimensión estilo participativo influye significativamente en la gestión de una institución educativa.

H₀₄: La dimensión estilo participativo no influye significativamente en la gestión de una institución educativa.

Tabla 14 Influencia entre estilo participativo y la gestión institucional.

Estilo Participativo	Gestión Institucional	
	Rho	0,160
Sig.	0,151	
R	0,239	

Análisis

Se muestra en la Tabla N° 14, que el valor de correlación Spearman es 0,160 (correlación positiva considerable), el valor de significación es 0,151 mayor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación) y el valor de regresión lineal es igual a 0,239%, estos datos permiten concluir que no existe influencia entre la dimensión estilo participativo con la variable gestión institucional, por lo tanto, no se acepta la hipótesis de la investigación y se aprueba la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Referente al objetivo general Determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión de una institución educativa. La influencia interpersonal desplegada por el directivo de forma permanente y con constancia, en las diversas facetas de la labor educativa que se presentan en la escuela, encausada en un sistema de comunicaciones eficaces y sostenida en conseguir los objetivos y las metas institucionales en la educación. (Reyes, 2004). La tabla 5, muestra y representa que el sesenta por ciento (6) de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza”, concuerda en valorar como alto el nivel en lo que el Liderazgo Directivo en la gestión institucional, se interpreta que existe una buena interrelación personal y se cumplen las metas en la comunidad educativa. En consecuencia (Zamora, 2007), coincide con la investigación que se efectuó bajo un diseño relacional o correlacional, trabajándose en 10 instituciones educativas de Puerto Ordaz, con una muestra de 380 directores, empleando el cuestionario de trabajo del líder y el de clima organizacional, elaborados por el autor de la investigación, llegó a concluir que en los ámbitos educativos el clima organizacional se encuentra en proceso de afianzamiento y que depende del nivel de liderazgo que las autoridades ejerzan, para lograr cumplir con la misión y la visión institucional”. Por otro lado, es necesaria una amplitud en el ejercicio dinámico del liderazgo, donde exista mayor nivel participativo.

Referente a la relación del objetivo específico 1: con el efecto de determinar la influencia de la dimensión en el estilo autoritario coercitivo en la gestión de una entidad educativa, por medio de las teorías indican que la dimensión el estilo autoritario coercitivo como un mandón atropellador. Los directivos son muy despóticos, casi no creen en sus empleados, determinan su don de mando en el miedo a la sanción y aparece levemente el reconocimiento, otorgan alguna recompensa no practican la comunicación bidireccional, sólo emiten órdenes. Capacidad decisoria se circunscribe únicamente a las instancias de mayor rango. (Sorados, 2010). Como se observa en la tabla N° seis, los datos descriptivos en el estilo autoritario coercitivo en la gestión institucional de los docentes presentan un porcentaje 60,0% (6) en el nivel alto, que se interpreta que no existe una buena interrelación personal que atenta contra los principios y buen accionar de los encuestados de la comunidad educativa.

Los resultados aprueban la actitud teórica de (Sorados, 2010) se puede inferir que existe un reconocimiento claro de una negativa interrelación personal que atenta contra los principios y buen accionar entre los observados de la institución educativa.

En este estudio se puede concluir porque la no existencia de la incidencia entre dimensión liderazgo autoritario coercitivo en la gestión educativa por ser hechos independientes, que es importante cambiar la actitud del liderazgo y poder hacer una adecuada gestión institucional en beneficio de la comunidad estudiantil

Considerando el objetivo 2: trata de definir la influencia de la dimensión estilo autoritario benevolente en la gestión de una entidad educativa, la revisión teórica se define que “la parte directiva permite poca una confianza y se muestra condescendiente con los empleados, en una relación de servidumbre. Así mismo, no se nota demasiado la sumisión del colaborador como en el caso anterior, aunque se sigue concentrando, El nivel decisorio se radica en la parte alta de la organización y existe escasa delegación dedicada únicamente a lo rutinario. Sin embargo, se muestra en la tabla N° 7, los resultados descriptivos de la dimensión estilo autoritario benevolente en la gestión institucional, presenta un porcentaje de 50,0% (5) de los docentes, concuerdan en valorar como alto el nivel de la dimensión Estilo Autoritario Benevolente en la gestión de una escuela, que se interpreta que existe una relación de dadivas entre los docentes, los directivos y la comunidad educativa. En conclusión, coinciden con la postura de Valencia (2008) en donde explica la poca confianza en donde los docentes tienen una relación de servidumbre y hay sumisión de colaboración y en consecuencia el estilo autoritario benevolente hace que los docentes no cumplan a cabalidad con su trabajo encomendado.

El estudio se puede concluir porque la no existencia de la influencia entre la dimensión liderazgo autoritario benevolente en la gestión educativa por ser hechos independientes, por lo tanto, se necesita cambiar de actitudes para que la gestión institucional se muestre en beneficio de la comunidad estudiantil.

Referente a la relación en el objetivo específico 3: Establecer la influencia de la dimensión estilo consultivo en la gestión de una entidad educativa. Este estilo se basa en admitir la aclaración y sugerencias a los colaboradores y una incipiente delegación, reservándose siempre el derecho a la última palabra porque tienen poco grado de confianza en su personal. Suelen apropiarse de las ideas y opiniones de éstos, el poder de decisión gravita en el nivel superior, aunque se delega en parte el poder decisorio en cuestiones concretas de los niveles bajos según Gil & Giner (2007). En la tabla 8, representa que el 60,0% (6) de los docentes, concuerda en la evaluación como alto el nivel de la dimensión Estilo Consultivo en la gestión institucional, que se interpreta que existe sugestión entre los docentes de la institución. De aquí que no coincide con la Teoría de (Gil & Giner, 2007) en

donde el personal docente tiene poco grado de confianza con el directivo, en donde el poder de decisión gravita en el nivel superior.

Referente con el objetivo específico 4: de describir la influencia de la dimensión estilo participativo en la gestión institucional. Este se evidencia el mejor empleo de la confianza en el mejor nivel de rendimiento de los colaboradores del equipo en total, siendo el más eficiente al momento de decidir y por supuesto es altamente productivo para la institución. Aquí se privilegian las recompensas económicas y son más frecuentes los reconocimientos sociales, el régimen de sanciones escasea en el uso y se deciden por fortalecer el grupo, funciona el sistema de participación grupal con pautas bien definidas, se promueve trabajo en grupo en el cumplimiento de las actividades en cumplimiento de sus objetivos, se impulsa la exploración de metodologías innovadoras, se obstruyen los canales de comunicación y se lateralizan todos los sentidos, se elevan los niveles de empatía entre directivos y colaboradores, la toma de decisiones se adopta en el grupo, entre otros (Reyes D. , 2004). En la tabla 9, se observa que el 50,0% (5) de la unidad educativa “Evaristo Vera Espinoza”, concuerdan en valorar en el nivel de la dimensión Estilo Participativo de la gestión institucional de una escuela durante el año 2017, que se interpreta que está a media un liderazgo y buena interrelación personal entre todos los teóricos de la comunidad educativa, por lo expuesto que no coincide con la Teoría de Reyes (2004) que manifiesta que es la mejor dimensión en donde se emplea confianza y alto rendimiento de los colaboradores en este caso los docentes y que la escuela es más productiva.

V. CONCLUSIONES

Según el estudio efectuado sobre la relación de las variables se concluye en los siguiente:

1. Se determina que la dimensión estilo autoritario coercitivo no influye significativamente en la gestión de una institución educativa. Los datos sujetos según tabla N° 8 son Sig. 0,70; rho: 0,546 y R: 0,353, asumiendo en consideración el análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman, confirmando la hipótesis general.
2. Se describe que el estilo autoritario benevolente no interviene con la influencia significativa en la gestión de una institución educativa. Los valores alcanzados en la tabla 9 son Sig. 0,703; rho: 0,151 y R: 0,019, teniendo en cuenta el análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman, confirmando la primera hipótesis.
3. Se identifica que el estilo consultivo no media con la influencia significativa en la gestión de una institución educativa. Los valores alcanzados en la tabla 10 son Sig. 0,116; rho: 0,41 y R: 0,279, teniendo en consideración el análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman, confirmando la segunda hipótesis.
4. Se determina que el estilo participativo no interviene con la influencia significativamente en la gestión de una institución educativa. Los datos obtenidos en la tabla 11 son Sig. 0,151; rho: 0,160 y R: 0,239, teniendo en cuenta el análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman, confirmando la tercera hipótesis.
5. Sobre el liderazgo directivo no influye significativamente en la gestión institucional de una entidad educativa, Los resultados alcanzados en la tabla 7 son Sig. 0,219; rho: 0,494 y R: 0.182, teniendo en cuenta el análisis para efectuar el ensayo de correlación lineal de Spearman, confirmando la cuarta hipótesis.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos, reorientar las estrategias hacia un enfoque que priorice la interacción social y convivencia armónica entre los docentes para contrarrestar la dimensión estilo autoritario coercitivo, con el liderazgo auténtico, se logra que el equipo directivo incida en la mejora de su propia institución educativa, no solo por sus resultados institucionales, sino que por las múltiples acciones que tienen que ver al equipo de su conducción, considerando los resultados como medio para fortalecer la gestión institucional de docentes en la dimensión liderazgo autoritario coercitivo que se interpreta que no están cumpliendo con una buena labor administrativa, pedagógica e infraestructura y que afecta al buen desenvolvimiento y desarrollando de la institución educativa.
2. Se recomienda a los directivos, incorporar en su modelo de gestión institucional basada en principios y valores con la finalidad de cambiar la dimensión estilo autoritario benevolente, por cuanto la teoría que establece como líderes de una institución, considerando los resultados calificaron como medio la gestión institucional de docentes a la dimensión estilo autoritario benevolente que se interpreta que existe prebendas para el fiel cumplimiento en el trabajo educativo.
3. Se aconseja a los directivos, incluir en su planificación institucional un diseño fundamentado en nuevos paradigmas de convivencia armónica para potenciar la dimensión estilo consultivo, en el estilo se basa en admitir que se consulten a los colaboradores y una incipiente delegación, reservándose siempre el derecho a la última palabra. Tienen poco grado de confianza en su personal. Suelen apropiarse de las ideas y opiniones de éstos, El poder de decisión gravita en el nivel superior, aunque se delega en parte el poder decisorio en cuestiones concretas de los niveles bajos, considerando los resultados de los docentes calificaron como medio la gestión, en la dimensión estilo consultivo que se interpreta que no se consulta para que se desarrollen las actividades y trabajo en la escuela.
4. Luego de esta investigación se recomienda a los directivos, incorporar un plan de acción basada en actividades de integración social y cultural para mejorar la dimensión estilo participativo, que explica donde en la cúpula se evidencia el mejor empleo de la confianza en el mejor nivel de rendimiento de los colaboradores del equipo en total, siendo “el más eficiente al momento de decidir y por supuesto que es el más altamente

productivo de la empresa”. Considerando que los resultados en la investigación calificaron como medio bajo la gestión institucional y se necesita mejorar.

5. Se sugiere la parte directiva, aplicar un modelo de planificación para mejorar el potencial de liderazgo educativo en la gestión institucional, en cuanto a la teoría que sustenta que contempla las normas tanto enunciadas como adoptadas, y los modos cómo se articulan la entidad, su organización, las diversas instancias y el cuadro de trabajos de las diferentes personas y las formas de relacionarse. La gestión institucional contribuye a determinar los modos cómo se organizan los integrantes de la entidad educativa para asegurar una óptima marcha en la institución considerando que los resultados de los docentes calificaron como medio la gestión institucional de docentes que se entiende que no están conforme con el trabajo administrativo, pedagógico y de mejoramiento de infraestructura que se realiza.
6. Finalmente se recomienda que en las instituciones educativas exista una mayor preocupación por parte de los directivos por la situación emocional de los docentes, porque esto permitirá una mejor gestión institucional por lo tanto la comunidad pedagógica se vería beneficiada con estos cambios radicales, sin embargo, es necesario continuar con esta investigación para identificar las estrategias adecuadas para implementar un liderazgo correcto en beneficio de la gestión institucional.

REFERENCIAS

- Alvarez. (1998). *Glosario de términos para la administración y gestión de los servicios*. Lima: Universidad de Lima.
- Atalaya, O. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07-2013*. Lima : Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bisquerra, A. (2009). *Psicopedagogía de las emociones*. Madrid: Universidad de Barcelona.
- Blake, R. y. (2012). *La malla gerencial, la llave para el liderazgo y la excelencia -6° Edición-*. Houston: Gulf Publishing. co.
- Calpe, E. (2001). Diccionario Enciclopédico Expasa Calpe. En C. Científica, *Diccionario Enciclopédico -tomo III*. Barcelona: Expasa Calpe.
- Cayulef Ojeda, C. d. (2013). Calidad, eficiencia y Cambio en la Educación -Vol 5-. *Revista Electrónica Iberoamericana*, 144-148.
- Corona. (2006). *Influencia de liderazgo sobre el clima organizacional*. Revilla.
- Elmore, R. (2000). *Construir una estructura para Liderar Escuelas* . Washington D.C.: The Albert Shanker Institute.
- Expasa. (2001). Diccionario Enciclopédico. En C. C. Internacional, *Tomo III -cuarta Edición-*. Barcelona: Expasa Calpe.
- Expasa. (2001). Diccionario Enciclopédico. En T. I.-t. Edición-. Barcelona: Expasa Calpe.
- Flores, E. (2014). *El estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura*. Piura: Universidad de Piura.
- Frigerio y Poggi. (1994). *Gestión Institucional*.
- Gago, F. (2004). *Un estudio sobre liderazgo educacional*. Madrid: CIDE N°170: Colección de Investigación, 395-422.
- Gajardo, J., & Ulloa, J. (2008). Liderazgo pedagógico, conceptos y tensiones. *Lideres Educativos*, 11.
- Garay y Uribe. (2006). *Liderazgo y competencias directivas*. Chile.
- Gil & Giner. (2007).
- Gil, M., & Giner, F. (2007). *¿Cómo crear y hacer funcionar una empresa*. Madrid, España: Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE.
- Gray, H. (1980). *Teoría de las Organizaciones educativas*. Washington: Nafferton Books.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw-Hill.
- (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador* .

- Likert, R. (2003). *New Patterns of Management -Cuarta Edición-*. Washington: Two options.
- Loritis, C. W. (2011). *Liderazgo Perdurable*. Roswell -Georgia: Portavoz.
- Martinez, A. (2001). *El liderazgo en el proceso del centro educativo y el clima institucional*. Universidad de San martin de Porres.
- MED, U. (2011). La gestión es vista como una acción de democracia. Washigton, USA.
- MED-UNESCO. (2011). Dimensión en el marco para la sistematización y el análisis.
- Morocho, L. (2010). *Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad satélite Santa Rosa Región Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Munch, L. (1997). *Fundamentos de administración, casos y prácticas*. México, D. F.: Trillas.
- Munch, L. (1997). *Fundamentos de Administración: casos y prácticas*. Mexico, D. F: Trillas.
- Norma UNE. (2007). Asociación Española para la calidad. España: Norma UNE-EN 60300-3-14.
- Pareja, J. (2007). Conflicto, comunicación y lidreazgo escolar, los vértices de un triángulo equilátero. *Revista de curriculum y formación del profesorado*.
- PROEIB, A. (2008). *Criterios* . Criterios administrativos de planificación, organización, ejecucion, seguimiento y evaluación.
- Rensis, L. (1968).
- Reyes, D. (2004). *Principales características del liderazgo que demandan los empresarios, antes la exigencia del nuevo milenio*. Honduras.
- Reyes, D. (2004). Principales características del liderazgo que demandan los empresarios antes las experiencias del nuevo milenio, Tegucigalpa: Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Reyes, N. (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla, Callao, 2012.
- Rojas, G. (2005). *Significado que los profesores de un colegio particular que hablan d ellos estilos de liderazgo*. Chile.
- Solís, S. (2010). *La influencia del liderazgo en la gestión escolar*. México D.F.: Instituto Politécnico Nacional.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San marcos, Tesis de maestría.

- Spillane, J. (2006). *Liderazgo Distribuido en la Educación*. Boston: Jossey-Bass.
- Tamayo, T. y. (06 de 2011). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa S. A.
Obtenido de <http://tesis de investigación.blogspot.com>
- Taylor, & Fayol. (2011,1916). Estadosn Unidos: Citado por MED-UNESCO.
- Taylor, 2., & Fayol, 1. (2011 y 1916). *Enfasis de la interacción de personas*. Estados Unidos.
- Uribe. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la fundación Chile. REICE- Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Uribe, M. (2007). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar del modelo de gestión escolar*. Chile: REICE-Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación.
- Valencia, P. (2008). estilos gerenciales y satisfacción laboral. Lima.
- Weber. (1976). La gestión tiene que ver con los componentes y lineamientos de una organización. Estados Unidos: MED-UNESCO, 2011.
- Zamora. (2007). *Estudio de Liderazgo y Clima Organizacional*. Puerto ordaz.

ANEXOS

Anexo 1 Instrumento de la Variable “Liderazgo Directivo”

Estimado profesor, este cuestionario es anónimo. Sin embargo, con fines estadísticos se requiere algunos datos sociodemográficos. Gracias por su valiosa colaboración.

1. Edad: ___ años 2. Género: ___ 3. Estado civil: _____
 4. Especialidad: _____ 5. Tiempo de servicios: _____
 6. Grado académico actual: _____
 Bachiller, Magíster, Doctor Con estudios de: _____

<i>Instrucciones: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica el liderazgo que debe poseer el Director de una institución educativa.</i>	1	2	3	4	5
<i>Preguntas</i>	Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Usualmente	Siempre
1) Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución.					
2) Cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.					
3) Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted.					
4) Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás					
5) En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.					
6) Estima como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes.					
7) Cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación.					
8) En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.					
9) Siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros.					
10) Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.					
11) El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional					
12) Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.					
13) Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					
14) Al delegar funciones a los miembros de la institución considera que se están logrando los objetivos trazados.					
15) Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales					
16) Para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.					
17) Como director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.					
18) Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.					
19) Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.					
20) Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución.					

Anexo 2 Ficha Técnica de la Variable “Liderazgo Directivo”

LIDERAZGO DIRECTIVO

1. : Cuestionario para medir
2. AUTORES : Nilo Teófilo Reyes Flores
3. FECHA : 2012
4. ADAPTACIÓN : Gervacio Agustín Figueroa Orrala
5. FECHA DE ADAPTACIÓN : 2017
6. OBJETIVO : Identificar el nivel de Liderazgo Directivo en sus dimensiones *estilo autoritario coercitivo, estilo autoritario benevolente, estilo consultivo y estilo participativo de la Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza” de la Comuna Morrillo.*
7. APLICACIÓN : Docentes de la *Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza” de la Comuna Morrillo-Santa Elena-Ecuador.*
8. ADMINISTRACIÓN : Individual
9. DURACIÓN : 20 minutos aproximadamente
10. TIPO DE ÍTEMS : Preposición
11. N° DE ÍTEMS : 20
12. DISTRIBUCIÓN : **Dimensiones e indicadores**
 1. **Liderazgo autoritario coercitivo 04 ítems**

Bajo nivel de participación en la toma de las decisiones al cásico estilo autoritario coercitivo: 1

 - . Bajo nivel de fluidez en las comunicaciones y demasiadas cargas de autoridad: 2
 - . Bajo nivel de cambio en las interacciones personales donde se sigue el clima autoritario: 3
 - . Alto nivel de ejecución de sistemas de castigos frente a pocas recompensas en el estilo en el estilo autoritario coercitivo: 4
 2. **Liderazgo autoritario benevolente: 06 ítems**

Medio el nivel de permeabilidad en la toma de decisiones sigue el modo autoritario benevolente: 5

Medio o poco avance en las comunicaciones el estilo autoritario benevolente: 6-7

-Medio el nivel de evolución de las relaciones interpersonales menor grado de tensión en el trato: 8

Medio el grado de cumplimiento del régimen de castigos y recompensas en el estilo autoritario benevolente: 9-10

3. Liderazgo consultivo: 05 ítems

Medio el grado de posibilidad de tomar decisiones en el estilo consultivo: 11

Medio el grado de eficiencia en las comunicaciones en el estilo consultivo: 12

Medio el grado de mejoramiento de las relaciones interpersonales en el estilo consultivo: 13

Alto el grado de realización del régimen de premios y sanciones en el estilo consultivo: 14 y 15

4. Liderazgo participativo: 5 ítems

Alto el grado de permeabilidad en la toma de decisiones en el modelo participativo: 16

Medio el grado de desarrollo comunicativo en el estilo participativo: 17

Alto grado en el mejoramiento de las relaciones humanas en el estilo participativo: 18

Buen grado de adelanto en el régimen de recompensas que aumentan y en las sanciones que disminuyen en el estilo participativo: 19 y 20.

Total de ítems: 20

13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Bajo
2	Medio
3	Alto

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Niveles	<i>Liderazgo autoritario coercitivo</i>		<i>Liderazgo autoritario benevolente</i>		<i>Liderazgo consultivo</i>		<i>Liderazgo participativo</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Máximo	Puntaje Máximo	Puntaje Máximo
	Bajo	0	7	0	10	0	8	0
Medio	8	13	11	20	9	17	9	17
Alto	14	20	21	30	18	25	18	25

- **Evaluación de variable**

Niveles	<i>Competencias genéricas</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	0	33
Medio	34	67
Alto	68	100

14. Validación : La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

15. Confiabilidad: : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.873. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.847 y 0,933.

Anexo 3 Base de Datos de la Variable Liderazgo Directivo

N° de ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
N° ENCUESTADOS																				
1	4	3	3	4	3	2	4	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3
2	5	2	4	3	4	2	5	4	4	2	4	5	4	3	4	5	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	1	5	5	4	1	5	5	4	3	4	5	3	4	3	3
4	5	3	2	4	4	2	3	5	5	2	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	2	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
6	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
7	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
8	5	3	2	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
9	5	5	5	4	5	2	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
10	5	4	4	5	4	3	4	3	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5

Fuente aplicada a Docentes de la Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza” Morrillo-Santa Elena

Anexo 4 Instrumento de la Variable Gestión Institucional

Estimado profesor (a):

Este cuestionario está orientado a conocer cuál es la percepción que tienen los docentes y administrativos sobre la Gestión Institucional de la Institución Educativa “Evaristo Vera Espinoza”, dicha información forma parte de un trabajo de investigación sobre “Clima Organizacional y Gestión”.

Su participación es de suma importancia para esta investigación. Gracias por su cooperación.

INSTRUCCIONES

Se presenta un conjunto de indicadores para ser valorados de acuerdo con su experiencia de trabajo en la Institución Educativa ponga un aspa (X) en la columna de la derecha de acuerdo con la escala siguiente: Muy en desacuerdo

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Este cuestionario es anónimo y confidencial.

I. GESTIÓN PEDAGÓGICA

CRITERIOS		INDICADORES	ALTERNATIVAS				
			5	4	3	2	1
Planificación, Evaluación y certificación	1	El desarrollo del PCIE es coherente con los objetivos definidos en el PEL.					
	2	Contiene una secuencia adecuada de objetivos, contenidos y criterios de evaluación.					
	3	Existe participación docente por equipos para trabajar la diversificación curricular por áreas y grados.					
	4	La diversificación y contextualización curricular se ha efectuado de forma arbitraria.					
	5	Se ha utilizado adecuadamente el tercio de libre disponibilidad a las necesidades de la institución educativa.					
	6	Se ha incorporado temas transversales en las áreas curriculares.					
Las variaciones educativo-metodológicas	7	Existe un plan de tutoría donde se trabajan las distintas esferas teniendo en cuenta la edad, necesidades e intereses de los alumnos y alumnas.					
	8	El plan de Tutoría se trabaja de manera eventual					
Realización de prácticas pedagógicas	9	Se aplican técnicas y métodos que favorecen la construcción de aprendizajes por los alumnos					
	10	Se cuenta con lineamiento de iniciativa propia para mejorar la calidad de los aprendizajes en la comprensión lectora, la producción de textos, el razonamiento lógico y la práctica de valores					
	11	Los profesores diseñan instrumentos de evaluación de acuerdo con las competencias, capacidades y actitudes					
	12	Se cumple con las horas efectivas de clase					
	13	Se utilizan adecuadamente los materiales educativos distribuidos por el Ministerio de Educación					
	14	Existe monitoreo y asesoramiento en la marcha pedagógica según el plan de supervisión.					
Actualización y desarrollo integral del personal y especialización del docentes	15	El equipo directivo se preocupa por la actualización y capacitación del personal docente.					

II GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CRITERIOS	INDICADORES		ALTERNATIVAS				
			5	4	3	2	1
Manejo eficiente de los fondos: suministros, financieros, humanos, métodos, tecnologías, los plazos, la seguridad e higiene del trabajo y flujo de comunicaciones.	16	Los recursos se distribuyen en función de las propiedades del Proyecto Educativo Institucional					
	17	El presupuesto se elabora de manera participativa considerando las propuestas y necesidades del profesorado					
	18	Se evalúa periódicamente la aplicación de gastos en relación con los objetivos.					
	19	El manejo de los recursos financieros es informado con transparencia a la comunidad educativa de la institución educativa.					
	20	Se invierte en investigación e innovación educativa					
	21	Se buscan recursos fuera del centro a través de la colaboración con otras instituciones					
	22	Existe inventario actualizado de los recursos materiales, llevando un control acertado de su ubicación y estado de conservación.					
	23	El cuadro de asignación de personal no es el adecuado para atender las necesidades de la institución educativa.					
	24	A la ausencia de directivos, la delegación de autoridad está de acuerdo con los objetivos de la institución educativa.					
	25	Las innovaciones que tiene la institución educativa han mejorado el trabajo del personal docente y aprendizaje de los alumnos.					
	26	El equipo directivo no fomenta un clima de relaciones humanas de confianza y solidaridad.					
	27	Los ambientes con que cuenta la institución: aulas, oficina, laboratorio, servicios higiénicos y otros, están adecuadamente implementados y debidamente limpios y presentables.					
	Cumplimiento de la observancia de normas y del monitoreo permanente de las funciones	28	Existe un manual de procedimientos administrativos de la institución educativa.				
29		Existe satisfacción del usuario que solicita atención administrativa de la institución educativa					

IV GESTIÓN INSTITUCIONAL

CRITERIOS	INDICADORES		ALTERNATIVAS				
			5	4	3	2	1
Normas explícitas e implícitas.	30	El PEI define un estilo propio del centro.					
	31	Las demás herramientas de planeación son consensuadas por toda la comunidad educativa.					
	32	El PEI no responde a valores compartidos por toda la comunidad educativa.					
	33	La elaboración del PEI y el Plan anual de trabajo, se han hecho antes del diagnóstico de necesidades de la institución educativa y de las expectativas del profesorado.					
	34	El profesorado participó en la formulación del proyecto educativo institucional					
	35	El Proyecto Educativo Institucional es compartido en la práctica diaria por toda la comunidad educativa					
Métodos en que se organiza la entidad educativa, la parte estructural, las pretensiones y responsabilidades de los diversos sujetos.	36	El equipo directivo demuestra el liderazgo tanto en la institución como en la comunidad					
	37	La memoria de gestión refleja los resultados de la evaluación de la operatividad de PEI.					
	38	El equipo directivo no tiene la capacidad de resolver conflictos internos					
	39	El equipo directivo se encuentra comprometido con la mejora de gestión de la institución educativa.					
	40	El equipo directivo no promueve la elaboración participativa de planes y proyectos de la institución educativa.					
	41	El equipo directivo se preocupa por el bienestar del personal docente y administrativo					
	42	El equipo directivo atiende las reclamaciones o quejas del profesorado, estudiantes y padres de familia					
	43	Existe plan de supervisión y monitoreo en la marcha pedagógica					
Formas de relacionarse	44	Existen relaciones cordiales y de afecto entre los miembros de la comunidad educativa					
	45	Existe comunicación adecuada entre los miembros de la comunidad educativa					
	46	Existe disposición a brindar apoyo con asertividad y tolerancia.					
	47	La I.E. cuenta con mecanismos de comunicación con padres y madres de familia, como: reuniones periódicas y informes escritos.					
	48	La I.E. cuenta con mecanismos de comunicación con padres y madres de familia, como: buzón de sugerencias e iniciativas					

IV GESTIÓN COMUNITARIA

CRITERIOS	INDICADORES		ALTERNATIVAS				
			5	4	3	2	1
Relación de la entidad con el entramado comunitario.	49	Intercambiamos experiencias con otras instituciones educativas, para resolver los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza - aprendizaje y fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente					
	50	La I.E cuenta con alianzas o convenios con otras instituciones del Estado o de la Sociedad Civil para favorecer, mejorar, disponer de espacios y equipamiento					
	51	Trabajamos de manera conjunta con las familias y diversos actores de la comunidad, en el diseño e implementación de estrategias que den soporte a la formación de los estudiantes.					
La manera de atender las necesidades de la comunidad.	52	La I.E realiza proyectos o actividades poniendo en práctica lo que los estudiantes están aprendiendo para el beneficio de la comunidad.					
	53	La I.E. desarrolla proyectos en beneficio de la comunidad que en la práctica aporten a la resolución de la problemática identificada.					
	54	La I.E. desarrolla proyectos en beneficio de la comunidad que parten de la identificación de la problemática ambiental, socio-cultural, económica y sus causas.					

Anexo 5 Ficha Técnica de la Variable “Gestión Institucional”

GESTIÓN INSTITUCIONAL

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir
2. **AUTORES** : **Guerrero Marchán, Ruth Hortelia**
3. **FECHA** : 2015
4. **ADAPTACIÓN** : Gervacio Agustín Figueroa Orrala
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2017
6. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de Gestión Institucional en sus dimensiones *gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria de la Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza” de la Comuna Morrillo.*
7. **APLICACIÓN** : Docentes de la *Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza” de la Comuna Morrillo-Santa Elena-Ecuador.*
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Preposición
11. **N° DE ÍTEMS** : 54
12. **DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**
Gestión Institucional: 17 ítems
Normas explícitas e implícitas: 30, 31, 32, 33, 34-35
Modos en que se organiza la entidad educativa, la parte estructural, las pretensiones y responsabilidades de los diversos sujetos: 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 y 43
Formas de relacionarse: 44, 45 y 46

Gestión Administrativa: 14 ítems
Manejo eficiente de los fondos, suministros financieros, humanos, métodos y tecnologías, los plazos, la seguridad e higiene del trabajo y

flujo de comunicaciones: 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27

Cumplimiento o de la observancia de normas y el monitoreo permanente: 28 y 29

Gestión Pedagógica: 15 ítems

Planificación, valoración y certificación: 1, 2, 3, 4, 5, y 6

Las variaciones educativo-metodológicas.: 7 y 8

Realización de prácticas pedagógicas: 9, 10, 11, 12, 13 y 14

Actualización y desarrollo integral del personal y especialización del docente: 15

Gestión Comunitaria: 8 ítems

Entorno familiar: 47.48

Relación de la entidad con el entramado comunitario: 49, 50 y 51

La manera de atender las necesidades de la comunidad: 52, 53 y 54

Total de ítems: 54

13. EVALUACIÓN

• **Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Bajo
2	Medio
3	Alto

• **Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>							
	<i>Gestión Institucional</i>		<i>Gestión Administrativa</i>		<i>Gestión Pedagógica</i>		<i>Gestión Comunitaria</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Máximo	Puntaje Máximo	Puntaje Máximo
Bajo	0	28	0	23	0	25	0	13
Medio	29	57	24	47	26	50	14	27
Alto	58	85	48	70	51	75	28	40

- Evaluación de variable

Niveles	<i>Competencias genéricas</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	0	90
Medio	91	180
Alto	181	270

14. Validación : La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

15. Confiabilidad: : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.905. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.906 y 0,924.

Anexo 6 Base de Datos de la Variable Gestión Institucional

N° de ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
N° ENCUESTADOS																											
1	4	4	4	1	4	5	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	1	2
2	4	5	4	2	5	4	3	1	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	1	5	4	2	4	4	1	3
3	5	5	5	1	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	1	5
4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	2	4	3	3	4	1	4
5	4	5	4	1	1	5	1	1	2	1	3	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4
6	5	4	4	1	5	5	3	2	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	2	5	5	2	4	5	1	3
7	4	4	5	2	4	4	2	2	4	5	4	5	5	5	4	3	4	2	4	1	4	5	2	3	4	1	4
8	4	5	5	2	4	5	3	2	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	2	4	5	1	3	4	2	3
9	5	4	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	4	1	2	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2
10	4	3	2	1	3	3	3	3	2	2	4	4	4	1	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4

N° de ÍTEMS	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
N° ENCUESTADOS	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	
1	4	4	4	4	2	2	5	5	5	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	
2	5	5	4	5	1	2	5	4	5	4	2	5	2	3	5	2	4	4	3	5	5	2	3	4	4	5	5	
3	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	
4	1	4	4	4	1	1	4	3	4	3	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	
5	1	4	4	4	1	1	4	3	4	4	2	4	1	4	4	1	5	5	5	4	4	2	2	3	3	4	4	
6	5	4	5	4	2	1	5	5	5	4	2	5	1	3	4	2	5	5	4	4	4	2	3	5	5	4	5	
7	4	4	4	4	1	2	5	5	4	4	1	4	1	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
8	4	4	5	4	2	1	4	5	4	5	2	4	1	4	3	2	5	4	3	5	3	2	4	4	4	5	5	
9	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	4	1	1	1	2	3	3	3	
10	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	4	4	1	2	2	2	3	3	3	

Anexo 7 Estadístico de Fiabilidad de la Variable Liderazgo Directivo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	77,9000	68,322	,270	,872
VAR00002	78,8000	56,178	,778	,853
VAR00003	79,3000	70,011	-,024	,890
VAR00004	78,5000	62,722	,637	,861
VAR00005	78,5000	62,944	,617	,862
VAR00006	79,9000	57,878	,651	,860
VAR00007	78,6000	74,933	-,313	,898
VAR00008	78,0000	72,222	-,168	,886
VAR00009	77,8000	66,178	,635	,866
VAR00010	80,0000	58,444	,767	,854
VAR00011	77,8000	66,400	,602	,866
VAR00012	77,9000	71,433	-,117	,880
VAR00013	78,0000	66,000	,530	,866
VAR00014	78,7000	62,456	,661	,860
VAR00015	78,1000	61,433	,792	,856
VAR00016	77,7000	69,344	,241	,873
VAR00017	78,5000	62,500	,657	,861
VAR00018	78,5000	60,944	,801	,856
VAR00019	78,5000	57,611	,928	,848
VAR00020	78,4000	56,933	,933	,847

Anexo 8 Estadístico de Fiabilidad de la Variable Gestión Institucional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	27

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	87,7000	192,900	,147	,906
VAR00002	87,7000	185,567	,494	,902
VAR00003	88,1000	171,433	,780	,895
VAR00004	90,5000	192,722	,096	,907
VAR00005	88,5000	169,389	,730	,895
VAR00006	88,0000	170,444	,657	,897
VAR00007	89,6000	180,711	,604	,899
VAR00008	90,0000	189,556	,217	,906
VAR00009	88,4000	164,044	,909	,891
VAR00010	88,4000	163,822	,799	,893
VAR00011	87,8000	176,844	,841	,896
VAR00012	87,7000	182,233	,682	,899
VAR00013	87,6000	187,156	,544	,902
VAR00014	89,6000	170,711	,640	,898
VAR00015	88,1000	168,544	,887	,892
VAR00016	88,0000	185,111	,527	,901
VAR00017	87,8000	175,511	,908	,895
VAR00018	88,7000	189,789	,205	,906
VAR00019	88,3000	171,122	,825	,894
VAR00020	90,1000	193,211	,066	,908
VAR00021	88,6000	167,156	,806	,893
VAR00022	87,6000	185,600	,657	,901
VAR00023	89,1000	202,989	-,273	,918
VAR00024	88,9000	183,211	,568	,900
VAR00025	88,2000	179,511	,599	,899
VAR00026	90,4000	216,267	-,777	,924
VAR00027	88,6000	187,378	,257	,906

Anexo 9 Matriz de validación del experto del instrumento de la variable “Liderazgo Directivo”

MATRIZ DEVALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y su influencia en la gestión de una institución educativa, Morrillo, 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES							
				Siempre	Usualmente	Ocasionalmente	Rara vez	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA								
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO						
Liderazgo Directivo Es la incidencia de la relación interpersonal mantenido por el directivo de manera constante y regular en la cotidianidad del transcurrir normal y las diversas aconteceres del quehacer educativo que se presenta en la escuela, encausada por medio de la interacción y las actuaciones requeridas para el logro de sus metas institucionales (Reyes, 2004) Allí también se señala que lo relativo al modelo de la Gestión Colaborativa y la psicología Organizacional de Likert y los investigadores asociados de Michigan University “han puesto especial atención en el estudio patrones, estilos de ejercer el liderazgo y de la forma de adelantar la parte administrativa durante las tres últimas décadas”, (p.130)	Liderazgo autoritario coercitivo	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel de participación en la toma de las decisiones al clásico estilo autoritario coercitivo. • Bajo nivel fluidez en las comunicaciones y demasiado cargas de autoridad. • Bajo Nivel de cambio en las interacciones personales, donde se sigue el clima autoritario • Alto Nivel de ejecución del sistema de castigos frente a pocas recompensas en el estilo autoritario coercitivo. 	1.- Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución.																				
			2.- Cuando tienen problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlo.																				
			3.- Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted.																				
			4.- Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.																				

Únicamente a las instancias de mayor rango" (p. 37).								✓	✓	✓	✓	✓		
Liderazgo autoritario benevolente Según en criterio de (Valencia, 2008) manifiesta que " la parte directiva entrega como una dádiva la cordialidad y la condescendencia a sus empleados, quienes deben observar rasgos de servidumbre" (p. 50)	Medio el nivel de permeabilidad en la toma de decisiones sigue el modo autoritario benevolente.	5.- En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.							✓	✓	✓	✓		
	Medio o poco avance en las comunicaciones el estilo autoritario benevolente	6.- Estima como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes. 7.- Cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuficiente para lograr una aceptable comunicación.							✓	✓	✓	✓		

	Medio el Nivel de evolución de las relaciones interpersonales. Menor grado de tensión en el trato.	8.- En sus actividades laborales la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.							✓	✓	✓	✓		
	Medio el grado de cumplimiento del régimen de castigos y recompensas en el estilo autoritario benevolente.	9.- Siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros							✓	✓	✓	✓		
		10.- Para comunicarse con el personal, lo hacen por intermedio de otras personas							✓	✓	✓	✓		
Liderazgo consultivo	-Medio el grado de posibilidad de tomar decisiones en el estilo consultivo.	11.- El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura institucional.							✓	✓	✓	✓		

<p>Se escuchan sugerencias de los colaboradores y aparece cierto grado de y la encargo, pero se reservan el privilegio a tener capacidad de decisión porque esto siempre emana de directiva " aparece alguna cordialidad con los empleados, aunque no completamente; le atribuyen un grado de credibilidad a las ideas de los trabajadores y acatan discretamente las ideas brillantes de éstos", así lo manifiesta (Gil & Giner, 2007), (P. 134)</p>	-Medio el grado de eficiencia en las comunicaciones en el estilo consultivo.	12.- Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce sus derechos a la libre expresión							✓	✓	✓	✓			
	-Medio el grado de mejoramiento de las relaciones interpersonales en el estilo consultivo.	13.- Busca alternativas y sugerencia para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.								✓	✓	✓	✓		
	-Alto el grado de realización del régimen de premios y sanciones en el estilo consultivo	14.-Al delegar funciones a los miembros de la institución considera que se están logrando los objetivos trazados								✓	✓	✓	✓		
		15.- Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.								✓	✓	✓	✓		
<p>Liderazgo participativo Cuando estos postulados conocieron el esplendor, era más conocido como el sistema IV, porque en ejercicio de él, los directores en un</p>	-Alto el grado de permeabilidad en la toma de decisiones en el modelo participativo.	16.- Para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.								✓	✓	✓	✓		
	-Medio el grado de desarrollo comunicativo en el estilo participativo.	17.- Como director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya								✓	✓	✓	✓		

<p>cien por ciento depositan la credibilidad en el esfuerzo de sus colaboradores y equipos de trabajo en todos sus ámbitos es "el de mayor efectividad al momento de decidir y esto incrementa la productividad y competitividad" de la organización (Reyes D. , 2004, p. 31).</p>	<p>-Alto grado en el mejoramiento de las relaciones humanas en el estilo participativo</p>	<p>18.- Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
	<p>-Buen grado de adelanto en el régimen de recompensas que aumentan y en las sanciones que disminuyen en el estilo participativo.</p>	<p>19.- Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
	<p>•</p>	<p>20.- Considera que otorga estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario que mide el "Liderazgo Directivo"

OBJETIVO: Conocer la escala del Liderazgo Directivo del personal docente.

DIRIGIDO A: Personal docente mayores de 24 años, sujetos de ambos sexo entre las edades de 24 – 44 años, etc.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 10 Matriz de validación del experto del instrumento de la variable “Gestión Institucional”

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y su influencia en la gestión de una institución educativa, Morrillo, 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Muy de acuerdo	En desacuerdo	A veces	Neutral	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
								SI	NO.	SI	NO		SI	NO	SI
<p>Gestión Institucional.- Se refiere a un conjunto de reglas, procedimientos y métodos operativos para efectuar una actividad empresarial o institucional tendiente a alcanzar los objetivos de cada entidad, indica que en el control de gestión los dirigentes instian a otros miembros de la organización a cumplir estrategias. Alvez (1998).</p>	<p>Gestión institucional . Frigerio y Poggi, (1984) La gestión institucional es vital para mantener una forma de hacer las cosas. De estos elementos que configuran su estructura, entre ellos, el modelo organizacional adoptado, la forma en que se asignan las diversas labores, la disposición del tiempo, el distributivo de las labores, los espacios asignados para ello, así como</p>	<p>Normas explícitas e implícitas.</p>	30.- El PEI define un estilo propio del centro.					✓		✓		✓			
			31.- Las demás herramientas de planeación son consensuadas por la comunidad educativa.												
			32.- El PEI no responde a valores compartidos por la comunidad educativa.												
			33.- La elaboración del PEI y el Plan Anual de trabajo, se han hecho antes del diagnóstico.												
			34.- El profesorado participó en la formulación del proyecto educativo institucional.												
			35.- El Proyecto Educativo Institucional es compartido en la práctica diaria.												
		<p>Modos en que se organiza la entidad educativa, la parte estructural,</p>	36.- El equipo directivo demuestra el liderazgo tanto en la institución como en la comunidad.												

los que vienen a las pretensiones
 estructurar aspectos y
 informales de
 acuerdo a cada uno de las responsabilidades de los
 de los integrantes, es de los
 aspectos que la diversos sujetos.
 singularizan por la
 manera en que cada
 cual afronta sus
 obligaciones
 laborales y asume los
 roles que se le han
 preestablecido a cada
 parte de ese todo que
 se busca sinergizar
 con el aporte de
 todos sus integrantes.

37.- La memoria de gestión refleja los resultados de la evaluación de la operatividad del PEI.								✓				✓					✓				✓				
38.- El equipo directivo no tiene la capacidad de resolver conflictos internos								✓				✓					✓				✓				
39.- El equipo directivo se encuentra comprometido con la mejora de gestión de la institución educativa.								✓				✓					✓				✓				
40.- El equipo directivo no promueve la elaboración participativa de planes y proyectos de la institución educativa.								✓				✓					✓				✓				
41.- El equipo directivo se preocupa por el bienestar del personal docente y administrativo.								✓				✓					✓				✓				

✓

		42.- El equipo directivo atiende las reclamaciones o quejas del profesorado, estudiantes y padres de familia.								✓	✓	✓	✓		
		43.- Existe Plan de Supervisión y monitoreo en la marcha pedagógica.								✓	✓	✓	✓		
	Formas de relacionarse.	44.- Existe relaciones cordiales y de afecto entre los miembros.								✓	✓	✓	✓		
		45.- Existe comunicación adecuada entre los miembros de la escuela.								✓	✓	✓	✓		
		46.- Existe disposición a brindar apoyo con asertividad y tolerancia									✓	✓	✓	✓	
Gestión administrativa En esta gestión se establece el manejo de los recursos económicos, los materiales, el talento humano, los trazados de manejo del tiempo y de lo establecido para normar la	Manejo eficiente de los fondos: suministros financieros, humanos, métodos y tecnologías, los plazos, la seguridad e higiene del	16.- Los recursos se distribuyen en función de las propiedades del Proyecto educativo Institucional								✓	✓	✓	✓		
		17.- El presupuesto se elabora de manera participativa considerando las propuestas y necesidades del profesorado.									✓	✓	✓	✓	

		24.- A la ausencia de directivos, la delegación de autoridad está de acuerdo con los objetivos de la institución educativa.									✓			✓			✓			✓		
		25.- Las innovaciones que tiene la institución educativa han mejorado el trabajo del personal docente y aprendizajes de los estudiantes.									✓			✓			✓			✓		
		26.- El equipo directivo no fomenta un clima de relaciones humanas de confianza y solidaridad.									✓			✓			✓			✓		
		27.- Los ambientes con que cuenta la institución: aulas, oficinas, laboratorios, servicios higiénicos, otros, están adecuadamente implementados y debidamente limpios y presentables.									✓			✓			✓			✓		
		28.- Existe un manual de procedimientos administrativos de la Institución Educativa.									✓			✓			✓			✓		
Gestión pedagógica Considera la	Cumplimiento de la observancia de normas y el monitoreo permanente de las funciones.	29.- existe satisfacción del usuario que solicita atención administrativa de la institución educativa.									✓			✓			✓			✓		
	-Planificación, valoración y	1.- El desarrollo del PCIE es coherente con los objetivos definidos en el PEI.									✓			✓			✓			✓		

<p>planificación, evaluación y certificación, las opciones educativo-metodológicas, el planeamiento y ejecución de las labores educativas, la educación continua y el desarrollo Integral del personal y la actualización profesional del cuerpo docente. Específicamente son las labores propias de la entidad de educación que la singularizan y las distan de otras y que son determinadas por los miembros de la institución y los que construyen con el conocimiento y las propuestas pedagógicas y sus modelos didácticos (Frigerio y Poggi, 1994),</p>	certificación.	2.- Contiene una secuencia adecuada de objetivos, contenidos y criterios de evaluación.								✓	✓	✓	✓		
		3.- Existe participación docente por equipos para trabajar la diversificación curricular por áreas y grados.								✓	✓	✓	✓		
		4.- La diversificación y contextualización curricular se ha efectuado de forma arbitraria.								✓	✓	✓	✓		
		5.- se ha utilizado adecuadamente el tercio de la libre disponibilidad a las necesidades de la institución educativa								✓	✓	✓	✓		
		6.- Se ha incorporado temas transversales en las áreas curriculares.								✓	✓	✓	✓		
		7.- Existe un plan de tutorías donde se trabajan las distintas esferas teniendo en cuenta la edad, necesidades e intereses de los alumnos y alumnas.								✓	✓	✓	✓		
		8.- El plan de tutorías se trabaja de manera eventual.								✓	✓	✓	✓		
		9.- Se aplican técnicas y métodos que favorecen la construcción de aprendizajes								✓	✓	✓	✓		
		10.- se cuenta con lineamiento de iniciativa propia para mejorar la calidad de aprendizajes								✓	✓	✓	✓		
		11.- Los profesores diseñan instrumentos de evaluación de acuerdo con las competencias.								✓	✓	✓	✓		

Las variaciones educativo-metodológicas.

Realización de prácticas pedagógicas.

OK

<p>Gestión comunitaria (Frigerio y Poggi, 1994)</p> <p>A criterio del experto el tema de la gestión comunitaria, ésta se define como el acumulado de actividades que proporcionan la</p>		12.- Se cumple con las horas efectivas de clase.								✓	✓	✓	✓			
		13.- Se utilizan adecuadamente los materiales educativos distribuidos por el Ministerio.									✓	✓	✓	✓		
		14.- Existen monitoreos y asesoramiento en la marcha pedagógica según el Plan.									✓	✓	✓	✓		
	Actualización y desarrollo Integral del personal y especialización del docente.	15.- El equipo directivo se preocupa por la actualización y capacitación del personal docente.									✓	✓	✓	✓		
	-Entorno familiar	47.- I. E. cuenta con mecanismos de comunicación con padres y madres de familia.									✓	✓	✓	✓		
		48.- La I. E. cuenta con mecanismos de comunicación con padres y madres de familia														
		Relación de la entidad con el entramado comunitario.	49.- Intercambiamos experiencias con otras instituciones educativas.								✓	✓	✓	✓		
		50.- la IE cuenta con alianzas o convenios con otros.								✓	✓	✓	✓			
		51.- Trabajamos de manera conjunta con las familias y diversos actores.								✓	✓	✓	✓			

nutrida participación de los representantes de los estudiantes, sus familiares involucrados, en términos generales, de la relación que se traba por parte de la escuela con toda la comunidad educativa y la manera en que ésta responde a necesidades sentidas del conglomerado.	La manera de atender las necesidades de la comunidad.	52.- La I.E. realiza proyectos o actividades poniendo en práctica los que los estudiantes están aprendiendo para el beneficio de la comunidad.																								
		53.- La I.E. desarrolla proyectos en beneficios de la comunidad que en la práctica aporten a la resolución de la problemática identificada.																								
		54.- La I.E. desarrolla proyectos en beneficio de la Comunidad que parten de la identificación de la problemática, ambiental, socio-cultural, económica y sus causas.																								


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario que mide la "Gestión Institucional"

OBJETIVO: Conocer la escala del Gestión Institucional del personal docente.

DIRIGIDO A: Personal docente mayores de 24 años, sujetos de ambos sexo entre las edades de 24 – 44 años, etc.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 11 Matriz de consistencia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE					
TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INSTRUMENTO
Liderazgo directivo y su influencia en la gestión de una institución educativa, Morrillo, 2017	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	CUESTIONARIO
	<p>¿De qué manera el liderazgo directivo influye en la gestión institucional de la escuela “Evaristo Vera Espinoza”, Morrillo, 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿De qué manera la dimensión estilo autoritario coercitivo influye en la gestión de una institución educativa? - ¿Cómo la dimensión estilo autoritario benevolente influye en la gestión de una institución educativa? - ¿En qué medida la dimensión estilo consultivo influye en la gestión de una institución educativa? - ¿Cuánto influye la dimensión estilo participativo en la gestión de una entidad educativa? 	<p>Determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión institucional de la escuela “Evaristo Vera Espinoza”, Morrillo, 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la influencia de la dimensión estilo autoritario coercitivo en la gestión de una entidad educativa.</p> <p>Definir la influencia de la dimensión estilo autoritario benevolente en la administración de una entidad educativa.</p> <p>Establecer la influencia de la dimensión estilo consultivo en la administración de una entidad educacional</p> <p>Describir la influencia de la dimensión estilo participativo en la gestión de una institución educativa.</p>	<p>El liderazgo directivo influye significativamente en la gestión institucional de la escuela Evaristo vera Espinoza”, Morrillo, 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>La dimensión estilo autoritario coercitivo influye significativamente en la gestión de una institución educativa.</p> <p>La dimensión estilo autoritario benevolente influye significativamente en la gestión de una institución educativa.</p> <p>La dimensión estilo consultivo influye significativamente en la gestión de una institución educativa.</p> <p>La dimensión estilo participativo influye significativamente en la administración de una entidad educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo Directivo (variable independiente x) - <i>Estilo autoritario coercitivo</i> - <i>Estilo autoritario benevolente.</i> - <i>Estilo consultivo.</i> - <i>Estilo participativo.</i> <p>Gestión Institucional (Variable dependiente Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión Institucional - Gestión Administrativa - Gestión Pedagógica - Gestión Comunitaria. 	

Anexo 12 Solicitud de Autorización de Estudio

Santa Elena, agosto 3 de 2017

Licenciada
Katherine Borbor González
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "EVARISTO VERA
ESPINOZA "

Comuna Morrillo.-.

Estimada Directora:


Reciba el afectuoso saludo cordial, efusivo y fraterno del Lic. Gervacio Agustín Figueroa Orrala, con cédula de identidad 0914001003, profesor de la Escuela Coronel Olmedo Alfaro, deseándole el mayor de los éxitos en sus importantes funciones, a la vez exponer y solicitar lo siguiente:

Por medio de la presente pongo a su conocimiento que actualmente estoy cursando la Maestría en Administración Educativa en la Escuela de Postgrado de la Universidad "César Vallejo", del Perú, luego de cumplir con todos los lineamientos académicos y administrativos, estoy en la aplicación de la Tesis.

En tal virtud conociendo su perfil y colaboradora hacia la construcción de una educación de calidad, **SOLICITO** a usted la **AUTORIZACIÓN** para ejecutar el trabajo de investigación: "Liderazgo directivo y su influencia en la gestión de una institución educativa, Morrillo, 2017", el mismo que ayudará a contribuir diversos lineamientos de construcción, participación y mejoramiento de la comunidad educativa y consecuentemente de la calidad de la educación de la Institución que usted dignamente preside..

Con la seguridad de contar con su amable atención, me suscribo de usted no sin antes expresarle mis sinceros agradecimientos, alta consideración y estima.

Cordialmente,


Lic. Gervacio Agustín Figueroa Orrala
C.I. 091400100-3


05/08/2017

Anexo 13 Protocolo de Consentimiento

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "Evaristo Vera Espinoza" Morrillo – Santa Elena – Ecuador

Morrillo, 05 de agosto de 2017

A petición expresa de la parte interesada:

La suscrita Lic. Katherine Borbor González, Directora de la Escuela de Educación Básica "Evaristo Vera Espinoza", de la comuna Morrillo, parroquia Santa Elena, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena; en uso de sus facultades, extiende la presente;

AUTORIZACIÓN

Al Lic. **GERVACIO AGUSTIN FIGUEROA ORRALA**, con cédula de identidad 0914001003, para que realice la ejecución del Proyecto Educativo "**Liderazgo directivo y su influencia en la gestión institucional de una Institución educativa, Morrillo, 2017**", en cumplimiento a lo establecido por la Escuela de Postgrado de la Universidad "César Vallejo", del país vecino del Perú.

La institución dará todas las facilidades y garantías para su fiel cumplimiento.

Atentamente,



Lic. Katherine Borbor González
Directora



Anexo 14 Fotografías

Tomadas desde la Escuela de Educación Básica “Evaristo Vera Espinoza” de Santa Elena con el Personal Docente, donde se desarrolló la tesis



Anexo 15 Acta de aprobación de Originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada “Liderazgo directivo y su influencia en la gestión, en una institución educativa, Morrillo, 2017” del estudiante Figueroa Orrala Gervacio Agustín constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 21 de Marzo del 2020


Firma

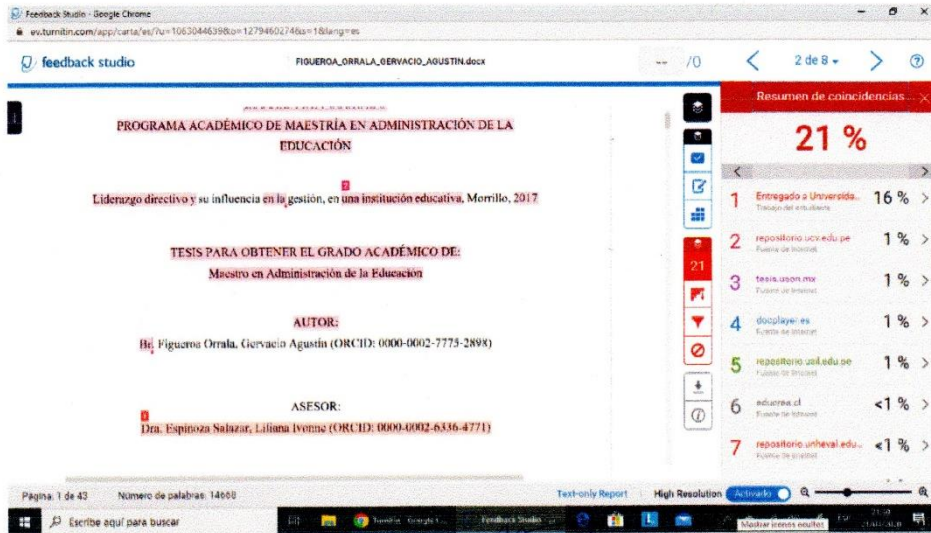
Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 16 Pantallazo del porcentaje Turnitin

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---



Resumen de coincidencias

21 %

- 1 Entregado a Universidad... 16 %
- 2 repositorio.ucv.edu.pe 1 %
- 3 tesis.uson.mx 1 %
- 4 doctype.es 1 %
- 5 repositorio.unl.edu.pe 1 %
- 6 educera.cl <1 %
- 7 repositorio.unival.edu... <1 %

Página: 1 de 43 Número de palabras: 14600

[Handwritten Signature]

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 17 Autorización de publicación de tesis en Repositorio Institucional

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo Gervacio Agustín Figueroa Orrala..... identificado con DNI N° 091400100-3
egresado del Programa de Maestría Administrativa en la educación
de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"Liderazgo directivo y su influencia en la gestión, en una
institución educativa, Morrito, 2017
.....";
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 091400100-3



FECHA: 17 de Febrero del 2019.....

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 18 Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Gervasio Agustín Figueroa Orrola

INFORME TITULADO:

"Liderazgo directivo y su influencia en la gestión, en una institución educativa, Morillo, 2017"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

Maestro en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: *17 de Febrero del 2019*

NOTA O MENCIÓN: *Unanidad*



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA