



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE N°14370  
Ayabaca, Piura, 2020**

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

**AUTORA:**

**Bermúdez Sánchez, Divina Soledad (ORCID: 0000-0001-9308-4349)**

**ASESORA:**

**Mg. Carranza Yuncor, Nelly (ORCID: 0000-0002-8620-7859)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme la gran oportunidad de tener buena salud y una maravillosa familia.

A mi padre Francisco Reyna Beltrán, a mis hermanas Haydee, Blanca y Edith, a José mi compañero y a mis queridas hijas Kasumi Chelsea que me han apoyado incondicionalmente, siendo pieza fundamental de mi vida personal y profesional.

A todas aquellas personas, que de un modo u otro me ayudaron a culminar la elaboración de esta tesis, fruto de un gran esfuerzo conjunto.

**SOLEDAD**

## **AGRADECIMIENTO**

Este informe de tesis, es el resultado de mi esfuerzo y el de todos aquellos quienes incentivaron y dirigieron este trabajo. En especial agradecer a mi familia porque me han brindado su apoyo moral, para así lograr cumplir un objetivo más trazado en mi vida profesional, que me ayudará a tener un futuro mejor y lograr ser orgullo para ellos.

Agradecer también a mi asesora Mg, Nelly Carranza Yuncor docente del área de metodología de la investigación, quien a lo largo de este tiempo ha puesto sus capacidades y conocimientos en el desarrollo de este informe de tesis.

A todos los maestros de la Universidad César Vallejo que participaron en mis conocimientos, brindándome los recursos necesarios para mi perfeccionamiento profesional, dándome el tiempo para aprender y culminar satisfactoriamente esta tesis de investigación.

**LA AUTORA**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas y cuadros.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización .....	17
3.3. Población y muestra .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos .....	20
3.7. Aspectos éticos .....	21
IV. RESULTADOS .....	22
4.1 Pruebas de normalidad de Shapiro – Wilk.....	22
4.2 Cálculo de los coeficientes de correlación entre las variables .....	23
4.3 Cálculo del promedio de la variable Liderazgo del director .....	24
4.4 Cálculo del promedio de la variable Gestión administrativa.....	25
4.5 Cálculo de los coeficientes de correlación entre la variable Liderazgo del director y las dimensiones de la variable Gestión administrativa .....	26
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES .....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS .....	41

## ÍNDICE DE TABLAS Y CUADROS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Población y muestra .....	18
Tabla 2. Prueba estadística de Shapiro Wilk de las variables Liderazgo del director y Gestión administrativa .....	22
Tabla 3. Prueba de normalidad de las variables Liderazgo del director y Gestión administrativa .....	22
Tabla 4. Correlación entre las variables de estudio: Liderazgo del director y Gestión administrativa .....	23
Tabla 5. Promedio y nivel de la variable Liderazgo del director y de sus dimensiones .....	24
Tabla 6. Promedio de la variable Gestión administrativa y sus dimensiones .....	25
Tabla 7. Correlación entre la variable Liderazgo del director y la dimensión Eficiencia y eficacia .....	26
Tabla 8. Correlación entre la variable Liderazgo del director y la dimensión Honestidad y responsabilidad .....	27
Tabla 9. Correlación entre la variable Liderazgo del director y la dimensión Logro de objetivos institucionales .....	28
Tabla 12. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman .....	43
Tabla 13. Categorías e intervalos del cuestionario de encuesta sobre liderazgo del director .....	44
Tabla 14. Categorías e intervalos del cuestionario de encuesta sobre gestión administrativa .....	6
Cuadro 1. Cuadro base de puntajes en la encuesta sobre Liderazgo del director	37
Cuadro 2. Cuadro base de puntajes en la encuesta sobre Gestión administrativa .....	38

## RESUMEN

La investigación tiene por objetivo determinar la relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura; a fin de explicar el grado de correlación o independencia entre las variables liderazgo del director y gestión administrativa. Para ello, se realizó un estudio descriptivo correlacional, con una muestra de 15 docentes, seleccionados de manera no probabilística e intencional. Para el análisis de datos, se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.

Los resultados descriptivos indicaron que el nivel de liderazgo del director fue “alta” (28.8 de promedio), mientras que el nivel de la gestión administrativa fue “eficiente” (30.5 de promedio). Por lo que se llegó a la conclusión, que existe una relación franca y marcada, pero moderada, entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura; por cuanto, se obtuvo un grado de correlación positiva moderada con un valor rho 0.60, esto significa en opinión de los encuestados que el liderazgo del director está directamente relacionado con la gestión administrativa en la institución educativa mencionada.

**Palabras clave:** Liderazgo, director, gestión administrativa.

## **ABSTRACT**

The objective of the investigation is to determine the relationship between the director's leadership and administrative management at EI No. 14370 - Changra - Ayabaca - Piura; in order to explain the degree of correlation or independence between the variable's leadership of the director and administrative management. For this, a descriptive correlational study was carried out, with a sample of 15 teachers, selected in a non-probabilistic and intentional way. For data analysis, descriptive and inferential statistical techniques were used.

Descriptive results indicated that the director's leadership level was "high" (28.8 average), while the level of administrative management was "efficient" (30.5 average). Therefore, it was concluded that there is a frank and marked, but moderate, relationship between the director's leadership and administrative management at Educational Institution No. 14370 - Changra - Ayabaca - Piura; therefore, a moderate positive degree of correlation was obtained with a rho value of 0.60, this means in the opinion of those surveyed that the director's leadership is directly related to administrative management in the aforementioned educational institution.

**KEYWORDS:** Leadership, administrative management.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La época actual del conocimiento presenta a las nuevas sociedades retos sin antecedentes históricos. Los avances acelerados en las comunicaciones y la tecnología que aceleraron la globalización, causan en la educación un impacto profundo. La educación, a nivel mundial afronta muchos retos que son gigantescos, por eso la educación obtiene prioridad en los países durante su desarrollo, organizaciones y sociedades. El impacto de estos cambios pasa tan inadvertido que nadie sabe con convicción a dónde vamos las comunidades, las empresas, las instituciones privadas, las públicas y hasta nuestras vidas.

En América Latina, algunos países como: Brasil, México y Argentina, están inquietados por el trabajo del director, quien tiene designado las más importantes funciones institucionales, pero vale mencionar que esa labor se hace con un grupo de trabajo para que las tareas de gestión administrativa sean más eficaces y eficientes. Gestión que estos gobiernos no practican, ya que en la actualidad tienen una mala reputación ante los ojos del mundo por los procesos de corrupción en los que están inmersos.

La UNESCO (2013), promueve y propone la realización de cambios educativos con el objetivo de optimar la calidad educativa, por ende, para que el nivel de vida sea el mejor. En Finlandia, país modelo en educación, parten siempre de un análisis y en el que el líder educativo se adjudica la conducción de la institución, con el fin de diseñar acciones necesarias que permitan resolver la problemática presentada con anterioridad, la mayor parte de los directores no están preparados adecuadamente y que ello, no les permite asumir el liderazgo y dirigir a sus docentes, tampoco tienen capacidad de organización; por lo tanto, es necesario fortalecer a los directivos en su capacidad de liderazgo para replantear las organizaciones educativas.

En el Perú, se distingue que existen dificultades en el liderazgo de las IE. Por esto, es esencial establecer la correlación que existe entre el liderazgo

del director y la gestión administrativa. Efectivamente, este liderazgo involucra negociar para generar dispositivos de garantía, y de esa forma tener implicancia en la gestión administrativa, reconociendo estas exigencias y los retos del mundo moderno globalizado. Así mismo, y teniendo en cuenta lo mencionado, se puede decir que la gestión administrativa de los que dirigen (director) la IE no logran convenientemente ni las capacidades curriculares ni las metas institucionales establecidas en su PEI.

El colegio es la instancia principal disgregada de las políticas educativas peruanas (MINEDU, 2003); sin embargo, el escenario varía conforme el ambiente social en el que se sitúa. La mayor parte de los colegios tienen carencias y presentan inconvenientes que se presentan con el bajo aprendizaje de sus alumnos y en su formación de manera general e integral, esto merece tomar urgentes decisiones para inducirla a cumplir la función que se merece.

La administración al relacionarse con liderazgo originó muchas hipótesis y definiciones que buscaban la eficiencia en la administración. Existen diversas conclusiones y planteamientos, relacionadas a este problema, así como lo afirma Bennis (2011), respecto al liderazgo directivo, ya que el administrador debe ser un líder pedagógico, para obtener óptimos efectos en nuestro contexto social; otro tema que implica importancia y que es deficiente, es tener las características personales y profesionales precisos para el contrato, tampoco acumular un vasto trayecto directivo y docente, sino que también se necesita tener perspectiva para manejar la institución formativa.

En la institución educativa investigada, se ha diagnosticado una variedad de problemas que derivan de la deficiente gestión administrativa. Entre estos problemas tenemos: El personal docente y el director tienen un limitado conocimiento sobre gestión administrativa. Existe también, escaso ejercicio de autoridad por parte del director. Por otro lado, hay algunos docentes que no cumplen las órdenes del director y, por último, y no menos importante,

escasa motivación al personal docente; se puede decir que, hay falta de liderazgo para conducir la institución, el director como responsable no asume el protagonismo de gestión que le compete. De acuerdo a lo observado en la IE 14370 – Changra – Ayabaca – Piura, se formula el enunciado siguiente: *¿Existe relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura?*

En cuanto a la justificación, esta investigación es práctica porque podemos tomarla en cuenta como beneficiosa e importante para la Institución Educativa N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura, ya que permitió describir y reconocer las posibles causas que ocasionan el incumplimiento de las funciones en la gestión administrativa del líder pedagógico de la institución, la cual recae sobre el director. Teóricamente se justifica porque busca establecer la relación entre liderazgo del director y la gestión administrativa dentro de la IE, asimismo se sustentan en los aportes de Goleman (2002) y Vereau (2005), quienes definen liderazgo del director y gestión administrativa respectivamente. Metodológicamente es pertinente porque se elaboraron los instrumentos (cuestionarios de encuesta) necesarios para la recogida de información sobre el liderazgo del director y la gestión administrativa, los que servirán como referentes de investigación.

A continuación, se presenta el objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura. Y los objetivos específicos: Identificar el nivel de liderazgo del director en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura. Identificar la gestión administrativa del director en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura. Identificar la relación que existe entre el Liderazgo del director y la dimensión eficiencia y eficacia en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura. Identificar la relación que existe entre el Liderazgo del director y la dimensión honestidad y responsabilidad en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura. Identificar la relación que existe entre el Liderazgo del director y la dimensión logros de objetivos y metas institucionales en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura. Y también,

las hipótesis planteadas: H1; Existe relación significativa entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura. Y, H0; No existe relación significativa entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura. Del mismo modo, se describen las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el liderazgo del director y la dimensión eficiencia y eficacia en la Institución Educativa N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura. Existe relación significativa entre el liderazgo del director y la dimensión honestidad y responsabilidad en la Institución Educativa N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura. Existe relación significativa entre el liderazgo del director y la dimensión logros de objetivos y metas institucionales en la Institución Educativa N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se describen los antecedentes: en cuanto a antecedentes internacionales se tiene a Ganga, Villegas, Pedraja y Rodríguez (2016), en su estudio *Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente de un colegio en Chile*; formularon el objetivo identificar las características del liderazgo presentes en los docentes, así como la incidencia de las dimensiones del liderazgo sobre los procesos de gestión docente; utilizaron el método de investigación cuantitativa correlacional; la población estuvo formada por 64 docentes a quienes les aplicó el cuestionario MLQ adaptado de Bass y Avolio; con los resultados obtenidos concluyó que existe incidencia positiva del liderazgo transformacional en la gestión docente de una IE privada de la ciudad de Antofagasta, Chile.

Entre los antecedentes nacionales, Li (2019), en su investigación *Influencia del liderazgo en la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Contables en PUCP, 2018*, su objetivo fue establecer si la gestión de liderazgo influye sobre la gestión administrativa en la facultad de ciencias contables, trabajó una investigación experimental con diseño correlacional, en la que concluyó lo siguiente: Queda demostrado que hay relación entre la gestión de liderazgo (decano) y su gestión administrativa, si no tiene las cualidades de liderazgo suficientes generará perceptualmente de su personal un ambiente de trabajo diferente y hasta negativo lo que ocasionará malas funciones en la gestión que realiza.

Oré (2018), en su tesis *Liderazgo directivo y la gestión administrativa en la IE Simón Bolívar – Cusco*, formuló como objetivo establecer la relación entre liderazgo directivo y gestión administrativa en la IE Simón Bolívar del Cusco; utilizó el método de investigación cuantitativo con estadística descriptiva e inferencial; su población estuvo formada por 35 personas entre administrativos y docentes a quienes les aplicó un cuestionario; con los resultados obtenidos concluyó que existe relación significativa entre ambas variables en la IE Simón Bolívar ( $p = 0.029 < 0.05$ ), así mismo el grado de relación es del 41.7% ( $p = 0.013 < 0.05$ ).

Valencia (2017), en su estudio de investigación *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo del director en las IEI de Ate Vitarte*, tuvo como objetivo si la gestión directiva tiene relación con el liderazgo del director en las IEI de Ate Vitarte, la metodología fue experimenta y se usó el diseño correlacional; la población fue 25 docentes y se les aplicó como instrumentos una encuesta y una escala de actitudes. Finalmente, la concusión indica que, la gestión educativa está relacionada significativamente con el liderazgo *del director en las IEI de Ate Vitarte*.

Chipana (2015), en la investigación *Liderazgo directivo y gestión administrativa en las IE de Huarochirí*, su objetivo fue establecer la relación que hay entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las IE de Huarochirí; fue una investigación cuantitativa y usó el diseño correlacional, la población fueron 07 IE de Santa Eulalia Huarochirí (69 docentes) y se les evaluó con un cuestionario de 20 ítems. Esta autora concluyó que: Hay relación significativa entre ambas variables, comprobada por el valor rho 0.982 y un  $p = 0.000$ , con esto significa que si hay un liderazgo bueno y alto mejor será la gestión administrativa en las IE de Huarochirí.

Vargas (2015), en su tesis *Liderazgo del director y gestión administrativa en las IE de la UGEL 06 – Vitarte*, tuvo como objetivo establecer la relación entre liderazgo del director y gestión administrativa; el estudio fue no experimental con diseño correlacional; trabajó con una muestra probabilística de 134 docentes a quienes se les evaluó con una encuesta y llegó a la siguiente conclusión: existe relación muy buena y positiva  $Rho = 0.870$  y el  $p - \text{valor} = .000 < .05$ , entre las variables liderazgo del director y gestión administrativa en las IE de la UGEL 06 – Vitarte.

Entre los antecedentes locales, Paz (2019), en su tesis *Liderazgo administrativo del director y su relación con la gestión administrativa en la IE “Cesar Vallejo” de Huamachuco*, su objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo administrativo del director y la gestión administrativa en la IE “Cesar Vallejo” de Huamachuco; fue una investigación cuantitativa con

diseño correlacional, la población fueron 60 colaboradores de la IE y se les evaluó con un cuestionario de 44 ítems. Este autor concluyó que existe una relación directa positiva alta entre el liderazgo administrativo y la gestión administrativa en la IE “César Vallejo” de Huamachuco, ya que el valor  $Rho = 0.725$  con nivel de significancia  $p = 0.000$ , siendo menor al 5% ( $p < 0.05$ ), toda vez que el liderazgo incidió de manera óptima sobre la gestión administrativa.

Liendo y Lozada (2018), en su investigación *Relación entre liderazgo transformacional y gestión administrativa de la IE “José Félix Black” de Paiján*, su objetivo fue establecer la relación entre liderazgo transformacional y gestión administrativa de la IE “José Félix Black”; fue una investigación no experimental con diseño correlacional, la población y muestra estuvo formada por 45 docentes y se les aplicó un cuestionario. Estas autoras concluyeron que existe relación directa ( $\rho = .355$ ; IC95%: .059 - .593) con efecto moderado y estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) entre liderazgo transformacional con la gestión administrativa de la IE “José Félix Black” de Paiján.

Solórzano (2017), en su investigación titulada *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE José Antonio Encinas*, con el objetivo comprobar si el liderazgo del director tiene relación con la gestión administrativa en la IE, su metodología fue la no experimental con diseño descriptivo correlacional; su muestra fue probabilística intencionada; se usó el instrumento escala de Likert adaptada para los docentes. Llegó a la conclusión que: El 87.9% de la muestra evaluados revelan un bajo nivel en el liderazgo del director, y el 12.1% de la muestra evaluados revelan un nivel deficiente en la gestión administrativa, por tanto, se evidencia una relación baja.

Para dar estabilidad a este informe de investigación se ha tomado en cuenta los siguientes aportes teórico de varios autores para describir la información científica de las variables:

Liderazgo del director, según Villegas (2010), (citado por Bennis, 2011), liderazgo son las formas para organizar, motivar y convocar a las personas para lograr un fin común. Por otro lado, Messick (2006), indica que liderazgo es tramitar; en particular, sacarle todo lo posible y disponible. Liderar es ir más allá, es sostener una disponibilidad más creadora con el grupo y con la empresa. Es involucrar, establecer asistencia, indagar sobre la complacencia de los colaboradores, mejorar e innovar perennemente las estrategias de trabajo.

Rodríguez (2002), afirma que liderazgo es un valor adherido a la posición de “ser director”. Planificar, dirigir, organizar y ejecutar bien o mal solamente dependerá del nivel de liderazgo que en este caso el director profese. No es necesario ser buen líder para ser buen director porque existen buenos directores, pero no son buenos líderes. Es por eso que, cuando se tipifican las actividades de liderazgo y las actividades de dirección, se deriva en una inconsistencia.

Para Chiavenato (2004), liderazgo es una atribución interpersonal practicada en un contexto, de más de un objetivo específico por medio del proceso de comunicación humana. En tanto, el autor revela en su investigación que el liderazgo es valer al máximo un regalo que se puede tener o con el que se cuenta, es conservar una relación más creativa y completa tanto con la institución como con el grupo de trabajo. Es hacer, involucrar, mejorar de forma continua, innovar, satisfacer a los colaboradores y participar en actividades institucionales. Así el líder procura siempre lo mejor, es solidario con todos, utiliza recursos que están a su alcance, aprovechando al máximo el tiempo; ya que la institución pone en práctica la planificación de gestión planteado por el director. El líder es poderoso porque articula, difunde y representa, la más alta aspiración de los miembros de la institución. Así mismo, el liderazgo permite influenciar sobre los individuos para que, con buena disposición y entusiasmo intenten conseguir los fines grupales. El líder no solamente produce: motivación a sus dependientes, el logro de sus necesidades personales y sus metas, sino también, el desarrollo de los fines

esperados para la institución. El liderazgo es un suceso ideológico de direccionamiento para congregar todos los recursos institucionales, fundamentalmente los recursos humanos, para el desempeño de la misión institucional.

House (1971), citado por Chiavenato (2004), desarrolló cuatro comportamientos para un buen líder: Directivo: Da a conocer a los colaboradores el trabajo que se espera de ellos, da guías específicas para las tareas y programa el trabajo que se va a realizar. Apoyador: Demuestra amistad e interés por las necesidades de los colaboradores. Participativo: Utiliza y consulta las sugerencias con los colaboradores antes de decidir. Orientador al logro: Es paciente y establece metas para que los colaboradores se desempeñen con mayor eficiencia.

Según Warren (1990), en su libro determina las características del líder, que son las siguientes: Constancia: El líder es coherente con su trabajo administrativo. Congruencia: El líder es predicador de lo que practica. Confiabilidad: Está en disposición cuando lo requieren para apoyar a sus colegas. Integridad: Es coherente entre lo que piensa, dice y hace, y también cumple con sus promesas.

Por otro lado, Sverdick (2006), citado por Warren (1990), reúne características y estereotipos con el que debe cumplir un líder y bajo las siguientes categorías: Destrezas cognitivas; rasgos y peculiaridades personales y, relación con los colaboradores.

En cuanto a los estilos de liderazgo, según Bolívar (1997), explica los siguientes: Autoritario; este líder espera obediencia y ordenar a sus subalternos, se gana la antipatía de sus colegas y colaboradores, facilitando la resistencia de los mismos. Democrático; este líder delega responsabilidades y fomenta un ambiente participativo y de compañerismo para que los subordinados también contribuyan en la toma de decisiones. Paternalista; este líder es sobreprotector, trata de hacer todo solo.

Permisivo; este líder permite todo y no exige nada, es indulgente y dócil. Provoca la desorganización por el vacío del poder directriz.

Por otro lado, según Drucker (2002), existe otra descripción de los estilos de liderazgo: El estilo interpersonal; el líder precisa de autenticidad, facilidad de interacción, carisma y habilidades sociales en general para poder actuar frente y con sus colaboradores o subordinados. El estilo administrativo; este líder usa técnicas administrativas adecuadas y pertinentes; es además el jefe de la institución y está rodeado de un equipo administrativo. Estilo político; este líder tiene predilección por lo político. Tiene reconocimiento político como un aspecto importante en la vida institucional. Estilo antagónico; este líder se basa en el diálogo público y es persuasivo. Estimula el debate público, el enfrentamiento por las ideologías e intereses. Estilo autoritario; este líder es imponente, no reconoce ideas, impide o ignora la oposición.

El liderazgo solicita crear condiciones que reafirmen la participación constante, prolongada y amplia. Lo que incluye escuchar, intercambio, respetar, la posibilidad de que todos manifiesten sus puntos vista eliminando las discrepancias que surjan por motivos de: género, edad, etnia, habilidad, nivel educativo y cultural, entre muchos otros factores.

En cuanto a los enfoques del liderazgo, la mayor parte de los estudios sobre liderazgo antes del año 1949 se orientan en identificar las características que poseen los líderes. En la teoría del hombre se afirma que los líderes son natos y no se forman, este dogma se inicia en los romanos y griegos y antiguos. Los estudiosos han tratado de identificar las características mentales, físicas y personalidad de diversos líderes.

Muchos son los estudios de peculiaridades que se han hecho, entre ellos Stogdill halló que algunas de estas características específicas están relacionadas con la habilidad de liderazgo, estas son: cinco físicas (estatura, energía, aspecto), cuatro de habilidad inteligencia y, dieciséis de

personalidad (dinamismo, adaptabilidad, confianza en sí mismo y entusiasmo), seis de tareas (iniciativa y persistencia, impulso al logro) y nueve de socialización (habilidades interpersonales, capacidad administrativa y espíritu de cooperación).

El estudio de la importancia de las particularidades del liderazgo es continuo, y últimamente se hallaron las siguientes: conducción (motivación, logro, energía, tenacidad ambición e iniciativa), motivación hacia el liderazgo (anhelo de dirigir, pero no hallar el poder como tal), integridad y honestidad, confianza en sí mismo (estabilidad emocional), comprensión del negocio y habilidad cognoscitiva. El resultado que hace la flexibilidad, la creatividad y el carisma sobre liderazgo es menos claro.

Para Goleman (2002), el liderazgo directivo es desarrollar una capacidad esencial para su actuación en la gestión de las interrelaciones intrínsecas que se originan entre los grupos y sujetos en las instituciones escolares, y el dominio que profesa sobre las personas. El profesional que usa sus caracteres para conseguir que la institución educativa mejore al pasar los años y que esos cambios sean perceptibles, ese es un buen líder.

Según Salazar (2006), el liderazgo de un director presenta las siguientes características: capacidad para discutir, es decir que debe ponerle calificativos ni a sus colaboradores ni al actuar de los mismos, sino que debe referir las aseveraciones correctas, definir y describir correctamente sus pensamientos, lo que cree que es correcto o lo que desea. Por lo tanto, el líder no debe ser cautivo del amor, temor o molestia, debe darle la importancia necesaria y merecida a cada cosa, ordenar las cosas y finalmente debe tener una elevada capacidad emocional.

Así mismo, para Grinberg (1993), liderazgo educativo es una habilidad individual para enunciar, promover, definir, establecer posibilidades y ambientes para un cambio efectivo sobre las situaciones que inhabilitan el proceso de mejoramiento de todos. El líder educativo debe tener el

discernimiento, el intelecto, hábitos de acción y de pensamiento, la visión, la habilidad de investigar, problematizar y cuestionar, la tendencia para afrontar los peligros, a evaluar y experimentar efectos; poseer las destrezas para crear espacios que ayuden a desarrollar asociaciones de aprendizaje en el que se favorece la equidad, la diversidad, la democracia y la justicia social.

Un líder educativo es un soñador que se visiona solo pero también con los demás; es un pragmático porque valora con sumo cuidado los resultados de sus operaciones. Debe cultivar el hábito intelectual, debe ser investigador y estudioso de su profesión, del aprendizaje y de la enseñanza, con alto espíritu de aventura y una actitud positiva pero también humilde y abierto a escuchar a todos. Por lo tanto, el líder educativo de hoy en día es, esencialmente, un sofisticado practicante.

A continuación, se han adaptado las dimensiones del liderazgo del director, teniendo en cuenta el pensamiento de Goleman (2002): Personalidad, una persona que posee liderazgo es la que seduce a los demás con su personalidad carismática y con sus habilidades persuasivas. El director con personalidad está capacitado para hacer valer su aptitud profesional y lograr que los docentes acepten y busquen su orientación y asistencia, así como también es el fiel ejemplo de la responsabilidad. Profesionalidad, según este autor la profesionalidad presenta los pilares que un líder requiere para un buen trabajo, estos son: ética, experiencia, excelencia y entusiasmo. Asimismo, el líder que tiene un dominio idealizado está dispuesto a asumir riesgos, se puede contar con él siempre, porque demuestra altos índices de conducta moral y ética. Relaciones interpersonales, estas integran en conjunto las relaciones sociales, y es la interacción que se da entre el director y las demás personas recíprocamente, siendo el componente principal para esta interacción, la comunicación, que puede ser verbal y no verbal, interindividual o intergrupala.

En cuanto a la gestión administrativa, como variable, iniciaremos definiendo gestión, para Gonzalez (2013), este término involucra diligencias que se

realizan para concretar un proyecto o resolver un asunto. La gestión es denominada también administración o dirección de una organización o empresa. Asimismo, Harvey y Green (1993), (citados por Marrou, 2002), conceptúan la gestión desde los puntos de vista de la sociedad en grupo, para esta perspectiva se diseñan dos alternativas de solución: Peculiaridades de un servicio o producto que le otorgan la habilidad para cumplir con las necesidades explícitas e implícitas. Se hace necesario también definir los términos de clientes externos que son los consumidores, los alumnos y otras organizaciones externas que obtienen nuestros servicios y productos; y, los clientes internos que son los docentes que recogen materiales para su labor pedagógica.

En tanto, Ander-Egg (2010) define a la gestión como un proceso vinculado a la ejecución de acciones para lograr buenos resultados a nivel institucional y que tiene gran influencia en el campo educativo.

Para Farro (2001), de gestión educativa constituye el conocimiento de los clientes del servicio educativo como el ejemplar de gestión comprometido con esas actividades y procesos que se relacionan con el desarrollo y elección de los recursos: financieros, humanos, normativos y materiales. Cuando nos referimos a la calidad, relacionamos este concepto con alguna de las siguientes palabras: grado de valor (bueno o malo) que se destina a alguna cosa, y/o nivel de excelencia. Siempre relacionando las medidas de calidad con las particularidades intrínsecas de un servicio o producto. Sintetizando, la calidad es la resultante de un proceso integral de gestión que agrupa a todas las fases de un proceso para originar un servicio o producto.

La gestión educativa presenta las siguientes características: Centralidad en lo pedagógico; los colegios son las unidades principales de la formación de los sistemas pedagógicos, la labor modular de estas instituciones y del mismo sistema radica en la guía de los aprendizajes para los estudiantes. Reconfiguración, profesionalización y competencias nuevas; esto presume la

necesidad que tienen los actores educativos para tener los elementos precisos para comprender los procesos nuevos, las soluciones a la diversidad contextual y a las oportunidades. Trabajo en equipo; le da a la institución educativa un enfoque compartido sobre la idea de hacia dónde ir, cuáles son los conocimientos y nociones educativas que se necesitan desarrollar. Esto también se relaciona con los métodos que facilitan la reflexión, comprensión, acción y planificación, sobre lo que se quiere hacer, y para tener efecto debe desarrollarse de forma pedagógica. Iniciación a la innovación y al aprendizaje; basado en la habilidad que tienen los representantes educativos para implementar y encontrar ideas nuevas hacia la búsqueda de sus objetivos pedagógicos; así como también, para destrozarse las barreras, beneficiando el esclarecimiento de metas y prevaleciendo la evolución integral, por medio de la gestión.

Según Delgado y Ena (2008), el trabajo administrativo se realiza donde hay una corporación social. Así mismo, es el contenido global de decisión conducente al logro de las metas propuestas de la institución de forma eficiente y eficaz, por medio de la dirección (líder), planificación, control y organización.

Según Rodríguez & Martínez, (2011), la administración y la gestión tienen una fuerte dependencia; la gestión involucra saber sobre el entorno, definirlo y generar normas estratégicas; del mismo modo, se necesita que la administración contribuya a la distribución interna. Esta conexión entre administración y gestión conlleva a que las entidades sociales productivas utilicen sus recursos con eficiencia y alcancen sus fines propuestos.

La gestión administrativa es uno de los más importantes ejes del sistema de gestión en las organizaciones educativas. Implica procesos administrativos relacionados con la incorporación, distribución, mantenimiento y uso de recursos institucionales, los que se realizan en torno a los sistemas administrativos (Vereau, 2005).

Hellriegel y Slocum (2009), enseñan que, para la eficiencia de la gestión administrativa, el administrador necesita desarrollar destrezas básicas como la conducción del personal, el trabajo en equipo y la comunicación, por lo que se debe ejecutar cuatro ocupaciones básicas que son la dirección, la organización, el control y la planeación. La gestión administrativa es gestionar o disponer las actividades en la empresa o institución, haciendo actividades regularizadas y diligencias beneficiosas para el logro de las metas que se desea obtener. En una empresa este tipo de gestión se encarga de ejecutar los correctos procesos usando los recursos adecuados en una institución con el fin de conseguir aquellos objetivos que se plantearon al inicio. Por otro lado, para Delgado y Ena (2008), la gestión administrativa va acompañada de ciertos fenómenos de distinta índole. La administración es un intermediario para adquirir un objetivo, es decir se usa en los órganos sociales para conseguir eficientemente las metas establecidas. Entonces, la gestión educativa es una forma de conducir, comprender y organizar tanto a la organización escolar como al sistema educativo; pero esto dependerá si el cálculo transformacional y estratégico es reconocido como uno de sus importantes elementos y solamente en cuando éste acompaña, precede y preside la acción pedagógica, de tal forma que, en el trabajo cotidiano de la instrucción llega a generar procesos de comunicación y de decisiones. Por tanto, en una institución educativa, la gestión administrativa debe ir hacia la conducción de acciones que permitan el logro de objetivos y metas propuestas por la institución y establecidos según las necesidades.

En cuanto a las dimensiones de la variable gestión administrativa, la autora ha realizado las definiciones de las mismas, teniendo como base los conocimientos de autores como Chiavenato (2004), Li (2019), Oré (2018), Paz (2019), Ramírez (2004) y Solórzano (2017): Eficiencia y eficacia; esta dimensión consiste en lograr cumplir con las metas establecidas en la institución, así como también, se refiere a cumplir estas metas utilizando la menor cantidad de recursos institucionales, es decir no malgastar recursos y también, relacionarse con su entorno de forma satisfactoria. Honestidad y

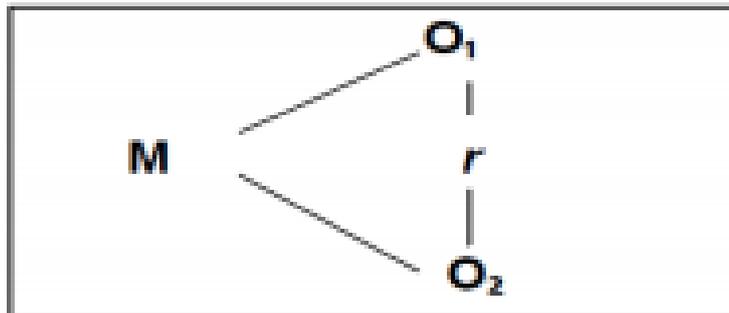
responsabilidad; son principios constitucionales de la administración; consiste en ser congruente de lo que se piensa y asumir las consecuencias de lo que se hace, sin aprovecharse de los demás. Logros de objetivos y metas institucionales; consiste en el desarrollo de procesos que permitan el cumplimiento de la misión institucional, la elaboración de procedimientos y su ejecución incidirá en la gestión realizada por el líder pedagógico.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicada no experimental. Busca establecer el grado de relación que existe entre las variables: Liderazgo del director y la gestión administrativa (Hernández, 2006).

Por otro lado, el diseño utilizado fue descriptivo correlacional, cuyo esquema es (Sampieri 2010):



Dónde:

M : Muestra de estudio

O1: Liderazgo del director

O2: Gestión administrativa

r : Relación entre las variables

#### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable 1:** Liderazgo del director

- **Definición conceptual:** Es el desarrollo de una capacidad esencial por su actuar en la gestión de las interrelaciones subjetivas que se originan entre los grupos y sujetos en las instituciones educativas, y el dominio que este ejerce sobre las personas (Goleman, 2002).
- **Definición operacional:** Es la capacidad que tiene el director con relación a su personalidad, profesionalismo y relaciones

interpersonales, para ser cada día un mejor líder en su labor directiva.

#### **Variable 2:** Gestión administrativa

- **Definición conceptual:** Es uno de los más importantes ejes del sistema de gestión en las organizaciones educativas. Implica procesos administrativos relacionados con la incorporación, distribución, mantenimiento y uso de recursos institucionales, los que se realizan en torno a los sistemas administrativas (Vereau, 2005).
- **Definición operacional:** Es el conocimiento que tiene el director para realizar su gestión institucional haciendo uso de la eficiencia, eficacia, honestidad, responsabilidad, y el logro de objetivos y metas.

#### **Operacionalización (ver Anexo 3)**

### **3.3. Población y muestra**

La población y muestra de estudio, estuvo constituida por todo el personal docente y directivo de la Institución Educativa N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura, seleccionados de manera no probabilística e intencional, los mismos que están distribuidos en la tabla que se muestra a continuación:

**Tabla 1. Población y muestra**

<b>Personas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje %</b>
Directora	1	6,8%
Docentes de Inicial	2	13,3%
Docentes de Primaria	7	46,6%
Docentes de Secundaria	5	33,3%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Archivo de la I.E. N°14370 – Changra – Ayabaca – Piura.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En esta investigación se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento; esta técnica (encuesta), permitió

conseguir información notable sobre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura.

Los instrumentos que se usaron fueron dos, uno para valorar el liderazgo del director y otra para la gestión administrativa, las cuales se describen a continuación:

**a) Cuestionario de Liderazgo del director**, este cuestionario de encuesta calcula el nivel de liderazgo del director y es de administración individual, fue adaptada por la autora y tomada de referencia de la investigadora Delia Solórzano Córdor (2015), tiene una duración de 20 minutos aproximadamente, su aplicación es para docente. Este instrumento consta de 20 ítems, las que están divididas en tres dimensiones (dimensión 1 con 7 ítems; dimensión 2 con 6 ítems, y dimensión 3 con 7 ítems), y presenta tres opciones de respuestas: Nunca (0 puntos), A veces (1 punto) y Siempre (2 puntos). La validez y confiabilidad del instrumento se realizó por medio del informe de expertos (especialistas con Grado de Maestría y Doctor). Y una prueba piloto con 5 personas con similares características a la muestra de estudio, estos fueron elegidos al azar, para someterla a un análisis estadístico de sus ítems y hallar la confiabilidad del instrumento, se realizó a través del Alfa de Cronbach en el que se obtuvo un valor de 0.7, que para alfa es aceptable.

**b) Cuestionario de Gestión administrativa**, este cuestionario de encuesta calcula el nivel de gestión administrativa y es de aplicada de forma individual, fue adaptada por la autora y tomada de referencia de la investigadora Delia Solórzano Córdor (2015), tiene una duración de 20 minutos aproximadamente, su aplicación es para docente. Este instrumento consta de 20 ítems, las que están divididas en tres dimensiones (dimensión 1 con 7 ítems; dimensión 2 con 6 ítems, y dimensión 3 con 7 ítems), y presenta tres opciones

de respuestas: Nunca (0 puntos), A veces (1 punto) y Siempre (2 puntos). La validez y confiabilidad del instrumento se realizó por medio del informe de expertos (especialistas con Grado de Maestría y Doctor). Y una prueba piloto con 5 personas con similares características a la muestra de estudio, estos fueron elegidos al azar, para someterla a un análisis estadístico de sus ítems y hallar la confiabilidad del instrumento, se realizó a través del Alfa de Cronbach en el que se obtuvo un valor de 0.8, que para alfa es elevada.

### 3.5. Procedimientos

En cuanto al procedimiento se utilizó el programa estadístico SPSS v26, y Ms. Excel, se realizó el siguiente análisis: Medidas de tendencia central, dispersión y variabilidad; prueba de Spearman, para hallar la correlación entre las variables. En cuanto al procesamiento de la información se realizó la estadística descriptiva, para determinar si es que los datos cumplen o no con los objetivos de la investigación; después de esto, se elaboraron las tablas estadísticas. Y la estadística inferencial, sirvió para verificar si hay o no una distribución normal de las variables.

### 3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación se usó el enfoque cuantitativo, asimismo se utilizó:

**a) Estadística descriptiva:** Se elaboró la matriz base de datos sobre el liderazgo del director y la gestión administrativa. También, se elaboraron tablas y gráfico estadísticos. Y, para hallar el grado de correlación se utilizó la prueba Rho de Spearman, por tener variables cuantitativas:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

$r_s$  = Coeficiente de correlación

$n$  = Muestra

$d$  = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

Existen tres tipos de correlación: positiva, negativa y nula, las descripciones de las correlaciones según los valores hallados y se rigen por la escala de Spearman.

**b) Estadística inferencial:** En la recolección de datos estadísticos descriptivos se usó el programa SPSS v26 y Microsoft Excel. Así mismo, se usó la prueba de Shapiro – Wilk con significancia de 5% en el que se compara las funciones comparadas de las variables: Liderazgo del director y Gestión administrativa, para verificar si hay o no una distribución normal.

### **3.7. Aspectos éticos**

Las investigaciones que involucran a personas demandan una gran consideración en los procesos aplicados para preservar sus derechos (Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M., 2010). Se consideraron las nociones éticas a favor de la población y muestra de estudio que intervienen en la investigación, esto fue: La aprobación informada, aquí se documentó la disposición voluntaria de participar después de haberseles explicado sobre la presente investigación sin afectar su credibilidad.

#### IV. RESULTADOS

##### ESTADÍSTICA INFERENCIAL

##### 4.1 Pruebas de normalidad de Shapiro – Wilk

En el presente estudio se determinó la distribución normal de las variables con una significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%.

**Tabla 2. Prueba estadística de Shapiro Wilk de las variables Liderazgo del director y Gestión administrativa**

Prueba estadística Shapiro – Wilk	
<b>Hipótesis:</b> $H_0$ .	El liderazgo del director y la gestión administrativa, provienen de una distribución normal.
$H_1$ .	El liderazgo del director y la gestión administrativa, no provienen de una distribución normal
<b>Significancia:</b>	5% o 0.05
<b>Valor calculado:</b>	0.96 para Liderazgo del director 0.96 para Gestión administrativa
<b>P – Valor:</b>	0.73 para Liderazgo del director 0.80 para Gestión administrativa
<b>Decisión:</b>	Si $p > 0.05$ , se acepta la $H_0$ , caso contrario se acepta la $H_1$ . En este caso como $p > 0.05$ , esto implica que se debe aceptar la $H_0$ .
<b>Conclusión:</b>	Las variables Liderazgo del director y Gestión administrativa sí provienen de una distribución normal.

**Tabla 3. Prueba de normalidad de las variables Liderazgo del director y Gestión administrativa**

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	P-Valor
Liderazgo del director	,962	15	,733
Gestión administrativa	,967	15	,808

##### Interpretación:

En esta tabla se puede observar que el p-valor  $0.73 < 0.05$  de la variable Liderazgo del director y el p-valor  $0.80 < 0.05$  de la variable Gestión

administrativa, esto implica, que ambas variables sí provienen de una distribución normal.

## ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

### 4.2 Cálculo de los coeficientes de correlación entre las variables

**Objetivo General:** Determinar la relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura.

**Tabla 4. Correlación entre las variables de estudio: Liderazgo del director y Gestión administrativa**

		Correlaciones		
			Liderazgo del director	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo del director	Coefficiente de correlación	1,000	,604*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	15	15
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,604*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	15	15

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

#### Interpretación:

El valor de rho 0.60, indica según Spearman una correlación positiva moderada; lo que quiere decir que la variable liderazgo del director tiene una implicancia aceptable sobre la variable gestión administrativa. Así mismo, tiene una significancia de 0.017 que es menor al 5%, por lo tanto, la relación es significativa.

### 4.3 Cálculo del promedio de la variable Liderazgo del director

**Objetivo específico 1:** Identificar el nivel de liderazgo del director en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura.

**Tabla 5. Promedio y nivel de la variable Liderazgo del director y de sus dimensiones**

<b>Dimensiones</b>	<b>Promedio</b>	<b>Nivel</b>
Personalidad	10	Alto
Profesionalidad	9.4	Alto
Relaciones interpersonales	9.5	Alto
<b>Variable liderazgo del director</b>	<b>28.8</b>	<b>Alto</b>

**FUENTE:** Cuadro base de puntajes.

#### **Interpretación:**

En la tabla anterior se puede observar los resultados alcanzados con la aplicación de la encuesta sobre liderazgo del director, el nivel logrado en la dimensión personalidad es alta con 10 puntos de promedio; la dimensión profesionalidad también es alta con 9.4 puntos de promedio y, finalmente, la dimensión relaciones interpersonales también es alta con 9.5 puntos de promedio. En forma general, la variable liderazgo del director se ubica en un nivel alto con promedio 28.8 puntos.

#### 4.4 Cálculo del promedio de la variable Gestión administrativa

**Objetivo específico 2:** Identificar el nivel de gestión administrativa en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura.

**Tabla 6. Promedio de la variable Gestión administrativa y sus dimensiones**

Dimensiones	Promedio	Nivel
Eficiencia y eficacia	11	Eficiente
Honestidad y responsabilidad	9	Eficiente
Logro de objetivos y metas institucionales	11	Eficiente
<b>Variable Gestión administrativa</b>	<b>30.5</b>	<b>Eficiente</b>

FUENTE: Cuadro base de puntajes.

#### Interpretación:

Según los resultados de la encuesta sobre gestión administrativa, el nivel logrado en la dimensión eficiencia y eficacia es eficiente con 11 puntos de promedio; la dimensión honestidad y responsabilidad también es eficiente con 9 puntos de promedio y, finalmente, la dimensión logro de objetivos y metas institucionales también es eficiente con 11 puntos de promedio. En forma general, la variable gestión administrativa se ubica en un nivel eficiente con promedio 30.5 puntos.

#### 4.5 Cálculo de los coeficientes de correlación entre la variable Liderazgo del director y las dimensiones de la variable Gestión administrativa

**Objetivo específico 3:** Identificar la relación que existe entre el Liderazgo del director y la dimensión eficiencia y eficacia en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura.

**Tabla 7. Correlación entre la variable Liderazgo del director y la dimensión Eficiencia y eficacia**

			CORRELACIONES	
			Liderazgo del director	Eficiencia y eficacia
<b>Rho de Spearman</b>	Liderazgo del director	Coeficiente de correlación	1,000	,625*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	15	15
	Dimensión 1 Eficiencia y eficacia	Coeficiente de correlación	,625*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	15	15

#### **Interpretación:**

Con los datos de esta tabla se puede determinar que: Existe relación significativa entre el Liderazgo del director y la dimensión eficiencia y eficacia en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura, según el valor rho es igual a 0.625, y una significancia de 0.013, este valor indica una correlación positiva moderada.

**Objetivo específico 4:** Identificar la relación que existe entre el Liderazgo del director y la dimensión honestidad y responsabilidad en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura.

**Tabla 8. Correlación entre la variable Liderazgo del director y la dimensión Honestidad y responsabilidad**

			<b>Correlaciones</b>	
			Liderazgo del director	Honestidad y responsabilidad
<b>Rho de Spearman</b>	Liderazgo del director	Coeficiente de correlación	1,000	,418*
		Sig. (bilateral)	.	,121
		N	15	15
	Dimensión 2 Honestidad y responsabilidad	Coeficiente de correlación	,418*	1,000
		Sig. (bilateral)	,121	.
		N	15	15

**Interpretación:**

En esta tabla se puede apreciar y determinar que: Existe relación entre el Liderazgo del director y la dimensión Honestidad y responsabilidad en la Institución Educativa N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura, según el valor rho es igual a 0.41, y una significancia de 0.12, este valor indica una correlación positiva moderada.

**Objetivo específico 5:** Identificar la relación que existe entre el Liderazgo del director y la dimensión logros de objetivos y metas institucionales en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura.

**Tabla 9. Correlación entre la variable Liderazgo del director y la dimensión Logro de objetivos y metas institucionales**

		<b>Correlaciones</b>		
			Liderazgo del director	Logro de objetivos y metas institucionales
<b>Rho de Spearman</b>	Liderazgo del director	Coeficiente de correlación	1,000	,346*
		Sig. (bilateral)	.	,206
		N	15	15
	Dimensión 3 Logro de objetivos y metas institucionales	Coeficiente de correlación	,346*	1,000
		Sig. (bilateral)	,206	.
		N	15	15

**Interpretación:**

En esta tabla se puede apreciar y determinar que: Existe relación entre el Liderazgo del director y la dimensión Logro de objetivos y metas institucionales en la Institución Educativa N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura, según el valor rho es igual a 0.34 y una significancia de 0.206, este valor indica una correlación positiva baja.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio fue establecer la relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura; en vista de hallar el grado de asociación o dependencia entre estas variables. Por tanto, la relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa es significativa positiva moderada según el valor de rho 0.60 obtenido y una significancia de 0.017 menor al 5%, lo que quiere decir que la variable liderazgo del director tiene una implicancia aceptable sobre la variable gestión administrativa. En síntesis, ambas variables se están realizando en forma aceptable y existe un grado significativo de asociación. En tal sentido, se coincide con Ganga, Villegas, Pedraja y Rodríguez (2016), quienes en su estudio concluyeron que existe incidencia positiva del liderazgo transformacional en la gestión docente de una IE privada de la ciudad de Antofagasta, Chile. Aunque una de las variables de su investigación no es la misma de este estudio, tiene similar función dentro de la institución educativa. Como lo demuestra el resultado obtenido en esta investigación donde el liderazgo del director está relacionado significativamente con la gestión administrativa de la IE N° 14370 – Changra, Ayabaca, habiéndose obtenido un valor interpretado según la tabla de Spearman como una relación franca y marcada. Por otro lado, Li (2019), en su investigación concluyó que existe relación directa entre la gestión de liderazgo y la gestión administrativa, confirmándose con esto que, si el decano no tiene las cualidades de líder, generará malas funciones en la gestión que realiza. Esto quiere decir que, a un alto nivel de liderazgo le atañe un nivel eficiente de gestión administrativa. Así mismo, en los estudios realizados por Oré (2018), se concluye que existe relación significativa entre ambas variables en la IE Simón Bolívar ( $p = 0.029 < 0.05$ ), el grado de relación es del 41.7% ( $p = 0.013 < 0.05$ ); similar resultado de correlación se obtuvo en la presente investigación, ya que también es positiva y moderada, por lo tanto, es significativa, estadísticamente hablando. La investigación concuerda con los resultados del estudio de Valencia (2017), quien concluyó que la gestión educativa está relacionada significativamente con el liderazgo del director en las IEI de Ate Vitarte. Aunque este autor considera como

variable dos al liderazgo del director, se puede apreciar que no importa su posición igualmente se dio la correlación; en este caso el liderazgo del director tiene dependencia de la gestión educativa. Los mismos resultados se hallaron en este informe de tesis, pero con la diferencia de que el liderazgo del director es la variable uno de la cual la variable dos tiene dependencia. Del mismo modo, los resultados coinciden con los hallazgos de Chipana (2015), quien concluyó que hay relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa, comprobada por la relación observada a través de R Spearman con 0.982; así también se muestra con el valor rho hallado en la presente investigación, confirmándose que sí hay asociación significativa entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE investigada. El investigador Vargas (2015), en su tesis llegó a la conclusión que existe relación muy buena y positiva  $Rho = 0.870$  y el  $p - \text{valor} = .000 < .05$ , entre las variables liderazgo del director y gestión administrativa en las IE de la UGEL 06 – Vitarte. Resultados con los que se concuerda también por la similitud del valor rho 0.60 que es positiva y solamente buena pero también significativa, mientras que de Vargas es muy buena, quedando confirmado que el liderazgo del director tiene incidencia significativa sobre la gestión administrativa. También se concuerda con lo hallado por Paz (2019), quien en su tesis concluyó que existe una relación directa positiva alta entre el liderazgo administrativo y la gestión administrativa en la IE “César Vallejo” de Huamachuco, ya que el valor  $Rho = 0.725$  con nivel de significancia  $p = 0.000$ , toda vez que el liderazgo incidió de manera óptima sobre la gestión administrativa. Así mismo, Liendo y Lozada (2018), en su investigación concluyeron que existe relación directa ( $p = .355$ ; IC95%: .059 - .593) con efecto moderado y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre liderazgo transformacional con la gestión administrativa de la IE “José Félix Black” de Paiján; resultados con los que se está de acuerdo y hay una similitud por la incidencia significativa del liderazgo del director sobre la gestión administrativa en esta investigación. Todo lo opuesto ocurre con Solórzano (2017), quien en su investigación concluye que la muestra evaluada revela un bajo nivel en el liderazgo directivo, y un deficiente nivel en la gestión administrativa, por tanto, se

evidencia una relación baja. En tanto que no se concuerda con el autor porque en esta investigación sí se halló una correlación significativamente positiva entre las variables.

El estudio descriptivo sobre la variable liderazgo del director dio como resultados de la encuesta lo siguiente: el nivel logrado en la dimensión personalidad es alta con 10 puntos de promedio; la dimensión profesionalidad también es alta con 9.4 puntos de promedio y, finalmente, la dimensión relaciones interpersonales también es alta con 9.5 puntos de promedio. En forma general, la variable liderazgo del director se ubica en un nivel alto con un promedio de 28.8 puntos. Este resultado permite coincidir con el aporte teórico de Goleman (2002), quien afirma que el liderazgo del director es el desarrollo de una capacidad esencial por su actuar en la gestión de las interrelaciones subjetivas que se originan entre los grupos y sujetos en las instituciones educativas, y el dominio que este ejerce sobre las personas. En tanto que, las dimensiones de esta variable son propuestas teniendo en cuenta el pensamiento de Goleman (2002): Personalidad, carisma, habilidades persuasivas, aptitud profesional y responsabilidad. Profesionalidad, ética, experiencia, excelencia y entusiasmo. Relaciones interpersonales, relaciones sociales e interacción con las personas a través de la comunicación (verbal y no verbal).

Continuando con la variable gestión administrativa, según los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta, el nivel logrado en la dimensión eficiencia y eficacia es, eficiente con 11 puntos de promedio; la dimensión honestidad y responsabilidad también es, eficiente con 9 puntos de promedio y, finalmente, la dimensión logro de objetivos y metas institucionales también es, eficiente con 11 puntos de promedio. En forma general, la variable gestión administrativa se ubica en un nivel eficiente con un promedio de 30.5 puntos. Este resultado, también, permite coincidir con el aporte teórico de Vereau (2005), quien afirma que gestión administrativa es uno de los más importantes ejes del sistema de gestión en las organizaciones educativas. Implica procesos administrativos relacionados con la incorporación,

distribución, mantenimiento y uso de recursos institucionales, los que se realizan en torno a los sistemas administrativos. En tanto que, las dimensiones de esta variable son propuestas por la investigadora teniendo en cuenta los conocimientos de autores como Chiavenato (2004), Li (2019), Oré (2018), Paz (2019), Ramírez (2004) y Solórzano (2017): Eficiencia y eficacia, cumplir con las metas establecidas en la institución. Honestidad y responsabilidad; ser congruente de lo que se piensa y hace. Logro de objetivos y metas institucionales; cumplimiento de la misión institucional.

Por otro lado, en cuanto a la relación de la variable liderazgo del director y las dimensiones de la gestión administrativa, se hallaron con la prueba rho de Spearman. Así mismo, según estos resultados, se puede afirmar que: Existe relación significativa entre el Liderazgo del director y las dimensiones eficiencia y eficacia; honestidad y responsabilidad; y, logros de objetivos y metas institucionales, en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura, según los valores rho 0.62 (correlación positiva moderada); rho 0.41 (correlación positiva moderada); y rho 0.34 (correlación positiva baja), respectivamente.

Así mismo, se evidencia la importancia de los resultados obtenidos con el conocimiento científico y con las opiniones de Chiavenato (2004) sobre liderazgo, ya que afirma que es la facultad personal practicada en un medio contextual como un proceso de comunicación humana. En tanto que, también expresa que el liderazgo permite conservar una relación más creativa y completa con la institución y con el equipo de trabajo. Ser líder involucra la mejora continua para innovar, participar, satisfacer necesidades institucionales y ser solidario con todos. También, al hablar del director de una IE como un líder institucional traemos a colación lo que indica Grinberg (1993), el líder educativo debe ser un visionario, investigador, pragmatista, indagador, estudioso de la educación, del aprendizaje y de la enseñanza, con actitud humilde y espíritu aventurero.

Ambas cuestiones teóricas, tanto liderazgo del director como la gestión administrativa, han sido seleccionadas para esta investigación con mucho tino y teniendo en cuenta la problemática planteada en la parte introductoria. Esta investigación nos permite tener una idea general sobre la importancia que tiene el detectar a tiempo las deficiencias en la labor del director como líder institucional ya que de su gestión dependerá el buen funcionamiento de la IE dentro de la comunidad; así como también es importante otorgar este tipo de puestos de trabajo a personas capacitadas y profesionales en la materia del cargo que va a desempeñar en la IE.

Para culminar con la discusión de los resultados a los que se han llegado, cabe resaltar que se realizó la estadística inferencial aplicando la prueba de normalidad, basada en la prueba estadística de Shapiro – Wilk, la misma que determinó la distribución normal de las variables con una significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, llegándose a la conclusión de que el p-valor 0.73 de la variable liderazgo del director y el p-valor 0.80 de la variable gestión administrativa, permiten aceptar la hipótesis alterna que dice: Las variables Liderazgo del director y Gestión administrativa sí provienen de una distribución normal.

Por último, de estos resultados a los que se han llegado, se desglosa información útil para otras instituciones en términos de proyección y entrenamiento al personal directivo, de tal forma que se pueda promover el mejoramiento en el liderazgo y por ende en la gestión administrativa.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva moderada, entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura, por cuanto se obtuvo el valor de rho 0.60, con significancia de 0.017 que es menor al 5%, por lo tanto, la correlación es significativa.
2. El nivel de liderazgo del director en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura, es alto como ha quedado demostrado por el promedio logrado de 28.8 puntos, este logro de eficiencia se expresa porque el liderazgo del director parte de un trabajo en equipo donde se integran todos los actores educativos, pero principalmente la personalidad, profesionalidad y relaciones interpersonales del líder pedagógico que es el director.
3. La gestión administrativa del director en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura, es eficiente como ha quedado demostrado por el promedio logrado de 30.5 puntos, este logro de eficiencia se expresa porque la gestión administrativa parte también de un trabajo en equipo, pero desarrollándose de forma aceptable sus dimensiones: eficiencia y eficacia; honestidad y responsabilidad; y logro de objetivos y metas institucionales.
4. Los resultados de rho 0.62, muestra que existe una correlación lineal estadísticamente significativa moderada y positiva, entre el liderazgo del director y la dimensión eficiencia y eficacia en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura.
5. Los resultados de rho 0.41, muestra que existe una correlación lineal estadísticamente moderada y positiva, entre el liderazgo del director y, la dimensión honestidad y responsabilidad en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura.
6. Los resultados de rho 0.34, muestra que existe una correlación lineal estadísticamente baja y positiva, entre el liderazgo del director y la dimensión logros de objetivos y metas institucionales en la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Que, la UGEL de Ayabaca debe planificar en su plan de trabajo capacitaciones, por lo menos dos veces al año a todos los directores de las IE de su jurisdicción, para lograr a que se comprometan en ser líderes participativos en favor de su IE y de la comunidad en general.
2. Que, los directivos de la IE N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura, deben capacitarse en liderazgo educativo, ya que constituye una necesidad para la convivencia armoniosa entre los entes de la comunidad educativa, esto los llevará a la integración laboral y al buen desenvolvimiento en el proceso educativo.
3. Que, la Institución Educativa N° 14370 – Changra – Ayabaca – Piura, en cuanto a la gestión administrativa debe aplicar un nuevo estilo de liderazgo, aquel que esté en constante coordinación con el personal docente, los que colaborarán en la gestión del director como líder.

## REFERENCIAS

- Alvarado, O. (1996). *Gerencia Educativa. Oportunidades y desafíos*. Trujillo: Ediciones Vallejianas.
- Ander-Egg, E. (2010). *Diccionario de pedagogía*. Cuarta edición. Buenos Aires - Argentina: Editorial Magisterio del Río de la Plata.
- Bennis, W. (2011). *Líderes: el arte de mandar*. México: Merlín Libros.
- Bolívar (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. Madrid: UNED.
- Buzán, T; Dottino, T. & Israel, R. (2003). *La inteligencia del líder. Técnicas para desarrollar la capacidad innovadora de la empresa*. Lima: Ediciones El Comercio.
- Cabezudo, M. & García, R. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las instituciones educativas primarias públicas de las comunidades shipibas de Yarinacocha – 2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía]. <http://repositorio.unia.edu.pe/bitstream/unia/61/1/Informe%20de%20Tesis%20de%20Melissa%20Cabezudo%20-%202016%20corregido.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Administración, proceso administrativo*. Tercera edición. México: MC Graw Hill.
- Chipana, I. (2015). *Liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 -Huarochirí, 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21673/Chipana\\_HI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21673/Chipana_HI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Delgado, S. y Ena, T. (2008). *Gestión administrativa de personal*. Madrid. España: Paraninfo Cengage Learning.

- Demming, W. (1999). *Institución educativa y administración escolar*. Madrid: Ed. La Muralla.
- Drucker, P. (2002). *De líder a líder*. Madrid: Edit. Granica.
- Farro, F. (2001). *Planificación y administración de sistemas educativos. Bases Teóricas*. Lima: Ed. Centro de Proyección Cristiana.
- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas: un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.
- Fischman, D. (2013). *El camino del líder. Historias ancestrales y vivencias personales*. Lima: Fondo editorial UPC.
- Fischman, D. (2013). *El espejo del líder*. Lima: Fondo editorial UPC.
- Ganga, F.; Villegas, F.; Pedraja, L. y Rodríguez, E. (2016). *Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile*. *Redalyc*, Vol. 41 (9), 596-604. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>
- Goleman D. (2002). *El líder resonante crea más*. Barcelona: Plaza & James.
- González, T. (2013). *Evaluación y gestión de la calidad educativa. un enfoque metodológico*. Madrid – España: Ediciones Aljibe S.L.
- Grinberg, J. (1999). *Desafíos y posibilidades para el futuro de la educación. El papel del docente líder*. Primer Coloquio Universidad Torcuato Di Tella – The University of New México: El rol del docente en la escuela del nuevo milenio. [https://www.academia.edu/7265785/Desaf%C3%ADos\\_y\\_posibilidades\\_para\\_el\\_futuro\\_de\\_la\\_educaci%C3%B3n.\\_El\\_papel\\_del\\_docente\\_l%C3%ADder](https://www.academia.edu/7265785/Desaf%C3%ADos_y_posibilidades_para_el_futuro_de_la_educaci%C3%B3n._El_papel_del_docente_l%C3%ADder)
- Hellriegel D. (2005). *Administración*. México. DF.: Internacional Thomson Editores.

- Li, L. (2019). *La Influencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables en la Universidad Católica del Perú - PUCP*, 2018. [Trabajo de investigación, *Universidad Católica del Perú - PUCP*]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/458/LA%20INFLUENCIA%20DEL%20LIDERAZGO%20EN%20LA%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20DE%20LA%20FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20CONTABLES%20EN%20LA%20UNIVERSIDAD%20CAT%C3%93LICA%20DEL%20PER%C3%9A%20-%20PUCP%2C%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Liendo, B. y Lozada, A. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Institución Educativa José Félix Black N° 80050 del Distrito de Paján – 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11807/liendo\\_ab.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11807/liendo_ab.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Marrou, A. (2002). *La calidad de la educación superior primer curso taller autoevaluación y acreditación universitaria organizado por la oficina de planificación*. UNMSM Lima.
- Messick, D. (2006). *Liderazgo ético y psicología de la toma de decisiones*. España: Editorial Sloan.
- Much, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoque y proceso administrativo*. Segunda ed. México: Spearman.
- Oré, J. (2018). *Liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Institución Educativa Simón Bolívar del distrito de Chamaca, Chumbivilcas, cusco 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6313/EDMorbaje.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortiz, F. (2004). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. México: Limusa.

- Paz, (2019). *Liderazgo administrativo del director y su relación con la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 80129 "Cesar A. Vallejo M." del distrito de Huamachuco, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31285/paz\\_gl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31285/paz_gl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peña, E. (2014). *Liderazgo directivo en la gestión de la calidad educativa en las Instituciones Educativas Tantamayo. Huamalíes, Huánuco*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29351/pe%c3%b1a\\_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29351/pe%c3%b1a_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez, C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. Ciudad de México: Grupo Noriega.
- Robbins, S. & Couter, M. (2005). *Administración*. Octava edición. México: Spearman.
- Rodríguez, M. (2002). *Función directiva escolar. Guía de auto perfeccionamiento*. México: Ediciones Castillo.
- Rodríguez, S., & Martínez, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial enfoque basado en competencia*. México: Mc Graw Hill.
- Salazar, M. (2006). *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* UNI revista - Vol. 1, N° 3, Universidad de Viña del Mar, Chile.
- Sánchez, J. (2015). *Gestión administrativa y calidad de servicio de la oficina principal del banco de la nación y su influencia en la fidelización de los usuarios en el periodo 2015*. Lima. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1007/sanchez%20manzanares%2c%20juan%20manuel.pdf?sequence=1&isallowed=y>

- Solórzano, D. (2017). *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL 06*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8320/Solorzano\\_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8320/Solorzano_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sorados, M. (2015). *El liderazgo de los directores y su relación con la gestión educativa de las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local No 07- San Borja-Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/535/TD%201521%20S1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- UNESCO (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Publicado en 2013 por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago). Impreso por Salesianos Impresores S.A.
- Valencia, E. (2017). *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, G. (2015). *Liderazgo del director y gestión administrativa en las IE de la UGEL 06 – Vitarte*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco]. [http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2081/TM\\_Vargas\\_Delgado\\_Godofredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2081/TM_Vargas_Delgado_Godofredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Warren, B. (1990). *Libro estrategias para un liderazgo eficaz*. México: Paidós.

# **ANEXOS**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>V<sub>1</sub> Liderazgo del director</b>	Es el desarrollo de una capacidad esencial por su actuar en la gestión de las interrelaciones subjetivas que se originan entre los grupos y sujetos en las instituciones educativas, y el dominio que este ejerce sobre las personas (Goleman, 2002).	Es la capacidad que tiene el director con relación a su personalidad, profesionalismo y relaciones interpersonales, para ser cada día un mejor líder en su labor directiva.	Personalidad  Profesionalidad  Relaciones interpersonales	Carácter. Carisma. Seriedad. Poseer título pedagógico. Contar con capacitación en gestión educativa. Tener vasta experiencia.  Comunicador social. Comprensivo. Proactivo.	Ordinal
<b>V<sub>2</sub> La gestión administrativa</b>	La gestión administrativa es uno de los más importantes ejes del sistema de gestión en las organizaciones educativas. Implica procesos administrativos relacionados con la incorporación, distribución, mantenimiento y uso de recursos institucionales, los que se realizan en torno a los sistemas administrativas (Vereau, 2005).	Es el conocimiento que tiene el director para realizar su gestión institucional haciendo uso de la eficiencia, eficacia, honestidad, responsabilidad, y el logro de objetivos y metas.	Eficiencia y eficacia  Honestidad y responsabilidad  Logros de objetivos y metas institucionales	Planifica convenientemente las actividades educativas (PEI, PAT y otros). Respeto y cumple los periodos normados por la superioridad. Es sincero y respeta la palabra empeñada. Premia los méritos de los subordinados. Sanciona las faltas y deficiencias cometidas por sus subordinados. Se preocupa por lograr los objetivos institucionales. Cuida el cumplimiento y desarrollo de las capacidades curriculares. Evalúa los resultados de su gestión.	Ordinal

**Tabla 12. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman**

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

## FICHA TÉCNICA

- Nombre** : Cuestionario de Liderazgo del director
- Administración** : Individual
- Autora** : Bermúdez Sánchez Divina Soledad (adaptado de Delia Solórzano Córdor, 2015 – Lima)
- Duración** : 20 minutos aprox.
- Aplicación** : Adultos
- Significación** : Mide nivel de Liderazgo del director
- Estructura** : La escala consta de 20 ítems, con 03 alternativas en grados variables: Siempre, A veces, Nunca.
- En la calificación** : Siempre=2, A veces=1, Nunca=0

**Validez y confiabilidad:** Para la validez y confiabilidad del instrumento se realizó mediante el informe de juicio de expertos, de especialistas con Grado de Maestría y Doctor. Y un estudio piloto en 5 sujetos con características similares a la población de estudio, quienes fueron seleccionados al azar, se les aplicó el cuestionario liderazgo del director, para someterla a un proceso de análisis estadístico de sus ítems. La prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente de 0.7. de acuerdo al resultado obtenido, se puede decir que de acuerdo al resultado obtenido para alfa es, aceptable.

**Tabla 13. Categorías e intervalos del cuestionario de encuesta sobre liderazgo del director**

Dimensiones	Indicadores	Nro de ítems	Categorías	Intervalos
-------------	-------------	--------------	------------	------------

Personalidad	Carácter. Carisma. Seriedad.	7	Bajo Medio Alto	0 – 4 5 – 9 10 – 14
Profesionalidad	Poseer título pedagógico. Contar con capacitación en gestión educativa. Tener vasta experiencia.	6	Bajo Medio Alto	0 – 3 4 – 7 8 – 12
Relaciones interpersonales	Comunicador social. Comprensivo. Proactivo.	7	Bajo Medio Alto	0 – 4 5 – 9 10 – 14
<b><u>Variable</u></b> <b>Liderazgo del director</b>		20	Bajo Medio Alto	0 – 13 14 – 27 28 – 40

## CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA FICHA TÉCNICA

- Nombre** : Cuestionario de la gestión administrativa.
- Autora** : Bermúdez Sánchez Divina Soledad (adaptado de Delia Solórzano Córdor, 2015 – Lima)
- Duración** : 20 minutos aprox.
- Administración** : Individual
- Aplicación** : Adultos
- Significación** : Mide nivel de gestión administrativa.
- Estructura** : La escala consta de 20 ítems, con 03 alternativas en grados variables: Siempre, A veces, Nunca.
- En la calificación** : Siempre=2, A veces=1, Nunca=0

**Validez y confiabilidad:** Para la validez y confiabilidad del instrumento se realizó mediante el informe de juicio de expertos, de especialistas con Grado de Maestría y Doctor. Y un estudio piloto en 5 sujetos con características similares a la población de estudio, quienes fueron seleccionados al azar, se les aplicó el cuestionario gestión administrativa, para someterla a un proceso de análisis estadístico de sus ítems. La prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente de 0.8. De acuerdo al resultado obtenido, se puede decir que es, elevada.

**Tabla 14. Categorías e intervalos del cuestionario de encuesta sobre gestión administrativa**

Dimensiones	Indicadores	Nro de ítems	Categorías	Intervalos
-------------	-------------	--------------	------------	------------

Eficiencia y eficacia	Planifica convenientemente las actividades educativas (PEI, PAT y otros). Respeto y cumple los periodos normados por la superioridad.	6	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 3 4 – 7 8 – 12
Honestidad y responsabilidad	Es sincero y respeta la palabra empeñada. Premia los méritos de los subordinados. Sanciona las faltas y deficiencias cometidas por sus subordinados.	7	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 4 5 – 9 10 – 14
Logros de objetivos y metas institucionales	Se preocupa por lograr los objetivos institucionales. Cuida el cumplimiento y desarrollo de las capacidades curriculares. Evalúa los resultados de su gestión.	7	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 4 5 – 9 10 – 14
<b>Variable</b> <b>Gestión administrativa</b>		20	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 13 14 – 27 28 – 40

## CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

La presente encuesta es de carácter confidencial – anónimo y tiene por objeto recoger información relacionada con la labor del director de su IE. Dicha información será de gran valor y utilidad para el desarrollo de una tesis.

### DATOS INFORMATIVOS:

Título profesional:..... Especialidad:.....

Años de servicio:..... Edad:.....

Condición: Contratado ( ) Nombrado ( )

**INDICACIÓN:** A continuación, por favor, responda a los ítems siguientes marcando según su percepción:

N°	Ítem	Siempre	A veces	Nunca
<b>PERSONALIDAD</b>				
1	Define objetivos claros y alcanzables.			
2	Permite libertades y adoptar la mejor forma para el trabajo pedagógico.			
3	Deja que el docente recurra a su capacidad de juicio para la solución de problemas.			
4	Desarrolla planes de trabajo para cumplir metas.			
5	Es innovador y creativo al formular temas.			
6	Crea confianza en los docentes.			
7	Cuando surgen conflictos entre los docentes, trata de ser mediador.			
<b>PROFESIONALIDAD</b>				
8	Promueve el trabajo en equipo.			
9	Estimula el desempeño docente reconociendo su labor pedagógica.			
10	Desarrolla acciones de capacitación a los docentes.			
11	Muestra capacidad para aceptar críticas.			
12	Actúa con parcialidad en el IE y con los docentes.			
13	Comparte ideas y acciones cooperativas con los docentes.			
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>				
14	Soluciona adecuadamente los conflictos interpersonales.			
15	Toma decisiones asertivamente de acuerdo a la realidad de la IE.			
16	Motiva el trabajo de los docentes.			
17	Delega funciones y tareas a los docentes.			
18	Se anticipa a los problemas antes que suceda.			
19	Mantiene los compromisos y espera que los demás lo hagan.			
20	Posee un gran carisma y poder de convencimiento.			

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La presente encuesta es de carácter confidencial – anónimo y tiene por objeto recoger información relacionada con la gestión administrativa del director de su IE. Dicha información será de gran valor y utilidad para el desarrollo de una tesis.

### DATOS INFORMATIVOS:

Título profesional:..... Especialidad:.....

Años de servicio:..... Edad:.....

Condición: Contratado ( ) Nombrado ( )

**INDICACIÓN:** A continuación, por favor, responda a los ítems siguientes marcando según su percepción:

N°	Ítem	Siempre	A veces	Nunca
<b>EFICIENCIA Y EFICACIA</b>				
1	Busca el uso eficiente de los recursos.			
2	Realiza controles que le permiten la utilización de recursos de forma oportuna.			
3	Dirige la IE conforme a los fundamentos de la gestión educativa y al contexto de los estudiantes.			
4	Garantiza la articulación del PEI con las características y necesidades de la IE.			
5	Promueve la participación de los actores de la comunidad educativa en el desarrollo del PEI.			
6	Diseña actividades extracurriculares orientadas a integrar y fortalecer las relaciones con la comunidad.			
<b>HONESTIDAD Y RESPONSABILIDAD</b>				
7	Gestiona los recursos financieros necesarios para el desarrollo del servicio educativo.			
8	Administra el talento humano en la IE.			
9	Informa de manera objetiva a la comunidad los logros y necesidades.			
10	Determina las condiciones para la evaluación y/o selección del personal.			
11	Gestiona los recursos financieros y físicos necesarios para el servicio educativo.			
12	Participa del trabajo en equipo asumiendo roles y tareas.			
13	Es responsable del trabajo en equipo y de la comunicación para el cumplimiento de tareas.			
<b>LOGROS DE OBJETIVOS Y METAS INSTITUCIONALES</b>				
14	Tiene capacidad para crear alianzas con otras entidades y actores.			
15	Organizar eventos para obtener fondos para las necesidades educativas.			
16	Ejecuta acciones para contar con instalaciones adecuadas y seguras, que faciliten el proceso.			
17	Cumple con el plan de monitoreo y acompañamiento en aras de mejorar la práctica pedagógica.			
18	Es eficiente en los trámites administrativos que garantizan el control de la información: certificados, informes, libretas, nóminas etc.			
19	Propone e implementa acciones y/o actividades en la política de gestión del personal.			
20	El director realiza acciones que permiten tener la información escolar actualizada y ordenada.			





## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de encuesta sobre liderazgo del director"

**OBJETIVO:** "Con este instrumento se mide el nivel de liderazgo del director".

**DIRIGIDO A:** Adultos

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

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

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo

Mg. Marcyofila Carlos Quispe

DNI 40883363





## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de encuesta sobre gestión administrativa"

**OBJETIVO:** "Con este instrumento se mide nivel de calidad de gestión administrativa".

**DIRIGIDO A:** Adultos

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

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

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo

Mg. Marcionila Carlos Quispe

DNI 40883363





### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de encuesta sobre liderazgo del director"

**OBJETIVO:** "Con este instrumento se mide el nivel de liderazgo del director".

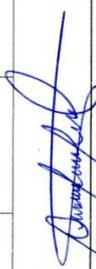
**DIRIGIDO A:** Adultos

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Carlos Quispe Marcionila

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gestión Educativa

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



Mg. Marcionila Carlos Quispe

DNI 40883363





## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de encuesta sobre gestión administrativa"

OBJETIVO: "Con este instrumento se mide nivel de calidad de gestión administrativa"

DIRIGIDO A: Adultos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Carlos Quispe Marcionila

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Educativa

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



Mg. Marcionila Carlos Quispe

DNI 40883363





### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de encuesta sobre liderazgo del director"

**OBJETIVO:** "Con este instrumento se mide el nivel de liderazgo del director".

**DIRIGIDO A:** Adultos

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *González Bernal, Liliana Marcela*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Doctora en Ciencias de la Educación*

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

Liliana Marcela González Bernal  
Doctora en Educación  
DNI 17877298

**TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo del director y la Gestión Administrativa en una Institución Educativa Pública**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**CUESTIONARIO DE ENCUESTA**  
la gestión administrativa

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación				
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
Es el conocimiento que tiene el director para realizar su gestión institucional haciendo uso de su eficiencia, eficacia, honestidad, responsabilidad, y el logro de objetivos y metas.	Eficiencia y eficacia	Planifica convenientemente los instrumentos de gestión (PEI, PCIE RI, PAT) y las actividades educativas Respeto y cumple los periodos normados por la superioridad.	1. Busca el uso eficiente de los recursos. 2. Realiza controles que le permiten la utilización de recursos de forma oportuna. 3. Dirige la IE conforme a los fundamentos de la gestión educativa. 4. Garantiza la articulación del PEI con las características y necesidades de la IE. 5. Promueve la participación de los actores de la comunidad educativa en el desarrollo del PEI. 6. Diseña actividades extracurriculares orientadas a integrar y fortalecer las relaciones con la comunidad. 7. Gestiona los recursos financieros necesarios para el desarrollo del servicio educativo. 8. Administra el talento humano en la IE.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Honestidad y responsabilidad	Es sincero y respeta la palabra empeñada. Premia los méritos de los subordinados. Sanciona las fallas y deficiencias cometidas por sus subordinados.	9. Informa de manera objetiva a la comunidad educativa los logros, dificultades y necesidades de la IE. 10. Determina las condiciones para la evaluación y/o selección del personal. 11. Gestiona los recursos financieros y físicos necesarios para el servicio educativo. 12. Participa del trabajo en equipo asumiendo roles y tareas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de encuesta sobre : gestión administrativa"

**OBJETIVO:** "Con este instrumento se mide nivel de gestión administrativa".

**DIRIGIDO A:** Adultos

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Ymazales Genul, Lilibian Marcela*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Doctora en Ciencias de la Educación*

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

FIRMA DEL EVALUADOR





**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de encuesta sobre liderazgo del director"

**OBJETIVO:** "Con este instrumento se mide el nivel de liderazgo del director".

**DIRIGIDO A:** Adultos

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Yvira Moreno Victoria Amalia*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Maestro en Educación: Dirección y Gestión Educativa*

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

*Yvira*

DNI: 18153579





### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de encuesta sobre gestión administrativa"

**OBJETIVO:** "Con este instrumento se mide nivel de gestión administrativa".

**DIRIGIDO A:** Adultos

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Fiera Moreno Victoria Amalia*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Maestro en Educación: Gestión y Gestión Educativa.*

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

*Fiera*  
FIRMA DEL EVALUADOR

## ALPHA DE CRONBACH - CONFIABILIDAD

Mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$ : Es la suma de varianzas de cada ítem.

$S_t^2$ : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

BASE DE DATOS																
ENCUESTA	EDAD	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	TOTAL					
1	15	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25					
2	14	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25					
3	16	3	3	3	3	2	2	3	2	3	24					
4	15	1	2	3	3	1	2	3	3	3	21					
5	16	2	3	3	3	3	2	3	3	3	25					
6	16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26					
7	14	3	2	3	2	2	2	1	2	2	19					
8	15	3	3	3	2	2	2	2	2	3	22					
9	14	3	2	3	1	2	2	3	2	3	21					
10	14	2	2	0	1	0	2	2	2	2	13					
<b>VARIANZA</b>		<b>0.5</b>	<b>0.3</b>	<b>0.9</b>	<b>0.7</b>	<b>0.8</b>	<b>0.2</b>	<b>0.5</b>	<b>0.3</b>	<b>0.2</b>	<b>15.43</b>					

K	9
$\sum S_i^2$	4.4
S <sub>t</sub> <sup>2</sup>	15.43

<b>ALPHA DE CRONBACH</b>	<b>0.80</b>
--------------------------	-------------

Interpretación:

0 - 0.2	Muy Baja
0.2 - 0.4	Baja
0.4 - 0.6	Regular
0.6 - 0.8	Aceptable
0.8 - 1	Elevada





*Maestría en Administración  
de la Educación*

**SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA USO  
DE NOMBRE DE I.E. EN INVESTIGACIÓN**

**SEÑOR DIRECTORA DE LA I.E. 14370 - CHANGRA - PACAIPAMPA**

***DIVINA SOLEDAD BERMUDEZ SANCHEZ***, identificada con DNI número 40495426 domiciliada en Calle Inca Roca N°127 – Urb. Santa María del distrito de Trujillo, Alumna de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad “César Vallejo”, a Ud. expongo:

Que, al encontrarme cursando el III Ciclo de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad “César Vallejo” y al requerir elaborar la tesis “Liderazgo del Director en la calidad de gestión administrativa en una Institución pública de la ciudad de Pacaipampa del departamento Piura 2020”, solicito la colaboración de su Institución Educativa a través de la participación de los docentes en el proceso de investigación, y que Usted me conceda autorización para realizar el referido estudio en su I.E

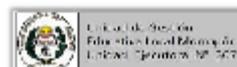
Cabe mencionar que esta autorización es un requisito establecido por la UCV para efectuar la mencionada investigación.

Sin otro particular y agradeciéndole en sumo grado por la atención a este pedido, me suscribo de Usted con las muestras de mi especial consideración y estima.

*Trujillo, 01 de junio del 2020.*

---

**LIC. DIVINA SOLEDAD BERMUDEZ SANCHEZ**  
ALUMNA DE LA MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
DNI 40495426



**"Año De La Universalización De La Salud"**

Changra, 04 de Junio del 2020.

**OFICIO N° 016 - 2020-GOB-REG-P-DREP-UGEL-M-NDGE-P-I.E. N° 14370-CH.D(E)**

SEÑORA : DIVINA SOLEDAD BERMUDEZ SANCHEZ  
ALUMNA DE LA MAESTRIA UCV

DE : ALINA PEÑA CHAPILLIQUEN  
DIRECTORA(E) I.E. 14370 - CHANGRA

ASUNTO : AUTORIZO APLICAR TESIS DE MAESTRIA "LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA CALIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE PACAIPAMPA DEL DEPARTAMENTO DE PIURA 2020"

REFERENCIA : SOLICITUD DEL 01 DE JUNIO DE 2020

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi más cordial saludo y al mismo tiempo manifestarle lo siguiente:

Que como director de la I.E. N° 14370 es mi deber realizar las acciones que salvaguarden el bienestar tanto de la comunidad educativa, docentes, alumnos y padres de familia; así como también de la infraestructura del colegio. Es por ello que ante la solicitud presentada por su persona el día lunes 01 de junio del presente año, solicitando la autorización para ejecutar en la Institución que tengo a bien dirigir la tesis de maestría denominada **"LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA CALIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE PACAIPAMPA DEL DEPARTAMENTO DE PIURA 2020"**. Teniendo en cuenta lo importante que es apoyar este tipo de actividades que favorecerán el trabajo que se viene desarrollando en la I.E. es que concedo la autorización correspondiente a su persona para que realice su investigación.

Sin otro que indicar y esperando se desarrolle de la mejor manera posible el proceso de su investigación, me despido de usted, no sin antes mencionar mis muestras de afecto y gratitud con su consideración.

Atentamente,

  
Alina Peña Chapilliquen  
Directora

**Cuadro 1. Cuadro base de puntajes en la encuesta sobre  
Liderazgo del director**

N°	PERSONALIDAD							PROFESIONALIDAD					RELACIONES INTERPERSONALES							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2
2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1
3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
4	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2
5	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
6	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
7	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1
8	0	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1
9	0	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	0
10	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	0
11	1	0	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1
13	0	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1
14	1	1	1	2	0	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0
15	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2

**FUENTE:** Cuestionario de encuesta aplicado a la muestra de estudio.

**Cuadro 2. Cuadro base de puntajes en la encuesta sobre  
Gestión administrativa**

N°	EFICIENCIA Y EFICACIA							HONESTIDAD Y RESPONSABILIDAD					LOGRO DE OBJETIVO Y METAS INSTITUCIONALES							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
4	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
5	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2
6	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
7	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
8	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	2	2	1
9	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1
10	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1
11	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	0
12	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
13	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	0	2	1	2	1	1	2	1	1
14	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	2	2	1	1
15	2	2	1	1	1	2	1	1	2	0	2	0	2	1	2	2	1	2	2	1

**FUENTE:** Cuestionario de encuesta aplicado a la muestra de estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Bermúdez Sánchez Divina Soledad egresado de la Escuela de posgrado Programa académico Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Trujillo declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE N°14370 Ayabaca, Piura, 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 01 de agosto de 2020.

Apellidos y Nombres del Autor	
Bermúdez Sánchez Divina Soledad	
DNI: 40495426	
ORCID: 0000-0001-9308-4349	Firma 