



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL06”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Delia Solórzano Cóndor

ASESOR:

Dr. Ana Maritza Boy Barreto

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

Dr. Michell Alarcón Díaz
Presidente

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
Secretario

Dra. Ana Maritza Boy Barreto
Vocal

Dedicatoria

A la memoria de mi padre, y a mi adorable madre por sus sacrificios y haber despertado en mí el deseo de superación, me incentivaron siempre a seguir adelante en mi formación profesional. Con especial cariño a mi hermana María, por su apoyo y estímulo constante.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mi madre, que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este trabajo de investigación.

La autora

Declaratoria de autenticidad

Yo Delia Solórzano Córdor , estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejos, identificado con DNI 07088970, con la Tesis Titulada Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL 06 2015

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos) plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones derivan, sometiéndome con la normatividad de la Universidad César Vallejos.

Lima, 16 de Setiembre del 2016

.....

DNI 07088970

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

A los Señores miembros del jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo presento la tesis titulado: “El liderazgo del director y la gestión administrativa en la institución educativa José Antonio Encinas UGEL 06 -2015”, es un trabajo de investigación que se ha realizado con la finalidad de determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la I.E. José Antonio Encinas y en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración Educativa.

El estudio es importante porque constituye un valioso aporte que tiene el liderazgo del director y su relación en la parte administrativa en el ámbito de la práctica educativa al proporcionar estrategias que permitirá conocer más a fondo sobre estas variables en el proceso de formación del estudiante.

El documento consta de ocho capítulos, es mi deseo también, que los resultados de esta investigación constituyan un aporte al estudio de la incidencia que tiene el Liderazgo del director en la gestión administrativa así como a la mejora de las propuestas metodológicas y por ende el desarrollo de capacidades en nuestros estudiantes de nuestra zona.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	4
Declaratoria de autenticidad	5
Presentación	6
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I Introducción	13
1.1 Problemas	33
1.2 Objetivos	34
1.3 Hipótesis	34
II Marco metodológico	36
III Resultados	51
3.1 Planteamiento estadístico y el análisis de datos	52
3.2 Prueba de la hipótesis	60
IV Discusión	70
V Conclusiones	74
VI Recomendaciones	77
VII Referencias bibliográficas	80
VIII Apéndices	85

Apéndice

A.	Matriz de Consistencia	86
B.	Matriz del marco teórico	90
C.	Matriz del instrumento	92
D.	Fiabilidad de ítems	93
E.	Cuestionario	94
F.	Base de datos	96
G.	Validación de instrumento	102
H.	Carta de presentación para la aplicación del instrumento	103
I.	Artículos científicos	104

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variable	38
Tabla 2	Población de estudio	41
Tabla 3	Categorías e intervalos de la variable liderazgo	45
Tabla 4	Análisis de confiabilidad prueba piloto	46
Tabla 5	Categorías e intervalos de la variable gestión	47
Tabla 6	Diseño de investigación	50
Tabla 7	Nivel del trabajo en equipo	52
Tabla 8	Nivel de organización	53
Tabla 9	Nivel de participación comunitaria	54
Tabla 10	Nivel de liderazgo del director	55
Tabla 11	Nivel de planificación	56
Tabla 12	Nivel de ejecución	57
Tabla 13	Nivel de evaluación	58
Tabla 14	Nivel de la gestión administrativa	59
Tabla 15	Correlación entre liderazgo y la gestión Administrativa	60
Tabla 16	Correlación entre trabajo en equipo y gestión	62
Tabla 17	Correlación entre organización y gestión administrativa	64
Tabla 18	Correlación entre participación y gestión adm.	66
Tabla 19	Correlación RHO de Spearman	68

Lista de Figuras

Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	40
Figura 2	Nivel del trabajo en equipo	52
Figura 3	Nivel de organización	53
Figura 4	Nivel de participación comunitaria	54
Figura 5	Nivel de liderazgo del director	55
Figura 6	Nivel de planificación	56
Figura 7	Nivel de ejecución	57
Figura 8	Nivel de evaluación	58
Figura 9	Nivel de la gestión administrativa	59
Figura 10	Correlación de gestión y liderazgo	61
Figura 11	Correlación de trabajo en equipo y gestión	63
Figura 12	Correlación de organización y gestión	65
Figura 13	Correlación de participación y gestión	67

Resumen

El trabajo del líder administrativo, es el de facilitador, para estimular la participación, promover el cambio, crear el ambiente de colaboración y promover la participación activa y continua de todos los constituyentes de la comunidad escolar. De esta forma, el cambio y la innovación que se produzcan como parte de las gestiones administrativas realizadas van a llevar a la escuela a un mejoramiento continuo a la luz de las expectativas de todos los miembros de la organización. Es así que se inició la investigación con la hipótesis que si existe relación entre el Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06

Cuyo objetivo a seguir fue el determinar la relación entre el liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06

El tipo de investigación, es descriptivo correlacional; el diseño es transaccional correlacional por la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existentes entre fenómenos o eventos observados; la muestra: es Probabilística Intencionada, porque dicha representatividad se base al criterio de juicio de los investigadores por tratarse de una población pequeña. Los instrumentos aplicados son: técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario con preguntas en escala Likert modificada que se aplicó a los docentes.

Entre las conclusiones se obtuvo que exista una relación significativa entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06, asimismo las dimensiones: el trabajo en equipo, la organización y la participación comunitaria correlacionan con la gestión administrativa.

Palabras Claves: liderazgo, directivo, gestión, administrativa

Abstract

The work of the administrative leader is the facilitator, to encourage participation, promote change, create the collaborative environment and promote the continued active participation of all constituents of the school community. Thus, change and innovation that occur as part of the administrative steps taken will lead to continuous school improvement in light of the expectations of all members of the organization. Thus began this investigation by posing the hypothesis that the correlation between the Director Leadership and Management in Educational Institution "José Antonio Encinas" UGEL 06, and aims to continue was to determine the relationship between the leadership of the Director and Administrative Management in Educational Institution "José Antonio Encinas" UGEL 06- 2015.

The research is descriptive correlational, the design is transactional correlation for determining the degree of relationship between two or more variables in a single sample of subjects or degree of relationship existing between phenomena or events observed, the sample is not intentional probabilistic because this representation is given based on the criterion of judgment of researchers because it is a small town. The instruments used are: Technique and survey instrument with questions on the questionnaire modified to be applied to teachers Likert scale.

Among the findings it was found that there is a significant relationship between principal leadership and administrative management in the Educational Institution "José Antonio Encinas" UGEL 06-- 2015, also the dimensions: teamwork, organization and community participation correlate with administrative management.

Keywords: leadership, management, management, administrative

I. Introducción

La presente tesis, denominada Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06-- Lima. 2015 muestra que las organizaciones educativas son entidades diseñadas por las personas para alcanzar fines individuales y colectivos, estas afrontan en estos momentos un gran reto, ya que tienen que planificar e implementar cambios en su carácter y estructura fundamental con el fin de adaptarse a las nuevas tendencias de cambio: la globalización y la rapidez de procesamiento y comunicación obligando a desarrollar y mantener la flexibilidad necesaria para seguir las innovaciones como también las estrategias de la competencia.

En este orden de ideas, la dirección no refiere a una formación académica particular sino a variadas áreas de conocimiento que en su aplicación permiten garantizar la optimización de las actividades de la institución.

Asimismo, el objetivo del presente trabajo, fue el de determinar la relación entre el Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa. En el estudio, se sustentan las nuevas tendencias en el campo de la administración educativa señalan al director como el líder de la escuela. Esta es una gran responsabilidad, ya que el ejercicio del liderazgo tiene una variedad de dimensiones en las que se debe focalizar el director para convertirse en el líder que necesitan las escuelas en el siglo XXI. Una de las dimensiones cruciales en el ejercicio de sus funciones es la de ejercer liderazgo administrativo. Esto requiere que cada director de escuelas posea el conocimiento, las destrezas y los atributos para entender y mejorar la escuela como organización y atender todos los asuntos relacionados con la operación adecuada de la escuela. El director de escuelas, como líder administrativo, está a cargo de la fase operacional de la institución, así como la responsabilidad de planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades que se llevan a cabo en la escuela. El dominio de estas competencias permite realizar con eficacia las prácticas administrativas correspondientes hacia el logro de la visión, la misión, las metas y los objetivos institucionales. A través de los años, los directores de escuela habían llevado a cabo todos estos procesos administrativos de la forma tradicional. El director era

la máxima autoridad en la escuela, pero esta autoridad estaba limitada por las leyes y reglamentos escolares.

Para un mejor análisis, el estudio se ha organizado en ocho capítulos con la finalidad de presentar los datos de la consistencia de variables esto se describe de la siguiente forma:

Capítulo I Problema de Investigación. Se exponen los antecedentes del problema investigado; teorías y se adopta una perspectiva teórica y práctica. Señalando las variable de la presente tesis referida a los conceptos teóricos de las variables liderazgo del director y gestión administrativa, la justificación, del porqué y para qué fue elegido el tema, Las preguntas de investigación que se relacionan con los objetivos general y específico que nos sirvieron de guía para las actividades desarrolladas.

Capítulo II se presenta el marco metodológico. En el encontramos la formulación de la hipótesis general como las específicas las cuales se formulan a raíz de la variable de estudio y las dimensiones que ella presenta así como sus indicadores o escalas valorativas objetos de estudio y evaluación la comprobación de nuestras hipótesis tanto la general como las específicas para ello utilizaremos la tabla de la operacionalización de las variables. En éste marco metodológico encontraremos también el tipo y diseño de estudio, así como la muestra utilizada para dicha investigación como la validez y confiabilidad del instrumento utilizado debidamente sustentado por un coeficiente estadístico.

Capítulo III se presentan los resultados y se verifica la hipótesis al obtener los resultados de las encuestas realizadas en relación a la variable a ser trabajada en nuestra investigación, dando los valores respectivos a cada respuesta de acuerdo al estándar de valores establecidos en el instrumento y de acuerdo a su determinada ficha técnica: los cuales fueron procesados a través del sistema SPSS 21 el mismo que arrojó los resultados pertinentes permitiéndonos describir, analizar e interpretar dichos resultados ,dando así respuesta a la hipótesis formulada en la tesis.

Finalmente en el capítulo IV, V, VI y VII la discusión, las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas utilizadas respectivamente.

Antecedentes.

En la revisión de los diferentes trabajos relacionados al tema se ha encontrado los:

Antecedentes internacionales

Castillo (2008) “Liderazgo administrativo. Reto para el director de escuela del siglo XXI”; Tesis para optar el grado de doctor (Puerto Rico) tuvo como objetivo conocer los principios que guían al director a convertirse en líder directivo; cuyo tipo de estudio es descriptivo, su diseño es no experimental, el instrumento utilizado es la Escala de Likert, con una población de 180 docentes y una muestra de 92; llega a la conclusión de que el liderazgo administrativo es uno de los más grandes retos a los que se enfrentan los directores de escuela en la sociedad puertorriqueña en el siglo XXI. Esta es una gestión única, ya que carga la responsabilidad compleja de transformar el sistema educativo en una organización ágil y dinámica que logre los resultados esperados de acuerdo con los estándares de calidad establecidos por la misma institución.

Velasco, J. (2009) en su tesis doctoral, titulada “La gerencia educativa eficaz”, España tiene como objetivo implementar la gerencia educativa de manera eficaz; cuyo tipo de estudio es cualitativo, descriptivo, su diseño es no experimental, su instrumento es cuestionario con una población de 92 docentes; concluye que la gerencia se entiende como el conjunto de actitudes positivas y de alta calidad que distingue a una organización líder bajo la dirección de personas con iniciativa, creatividad y espíritu de cambio. Las empresas y las organizaciones educativas modernas cada vez con más frecuencia, están ante la necesidad de resolver problemas nuevos o conflictos a través de las mejores tomas de decisiones.

Manrique (2011) en su trabajo de tesis titulado: “El liderazgo del director como factor determinante de la funcionalidad administrativa del colegio Alfa y

Omega de la Libertad en su Nivel Primaria- Guatemala” La población encuestada fue de 430 estudiantes del 5to. y 6to. Grado de Primaria; la metodología utilizada para la elaboración de esta propuesta que es social humanística es la inductiva, participativa y flexible, basada en un enfoque constructivista, es decir que la opinión de los sujetos de la investigación se considera en forma prioritaria. Finalmente, se concluye que los estudiantes consideran que el liderazgo del Director es el factor que determina totalmente la funcionalidad administrativa del Colegio Evangélico Mixto “Alfa y Omega” de La Libertad, y que para ellos lo más importante es la confianza que el Director les pueda dar al escucharlos y apoyarlos en la solución de sus problemas personales propios de su edad, es decir que desarrolle una función más de orientador y consejero. Además, tienen un concepto positivo de su Director, que tiene liderazgo en virtud de la autoridad que le da el cargo que desempeña en el colegio; asimismo, consideran de suma importancia que se les tome en cuenta a la hora de realizar actividades culturales y deportivas.

Antecedentes Nacionales

Sorados (2010) en su tesis titulada “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”, tuvo como objetivo conocer la influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa; cuyo diseño de investigación es no experimental de corte transversal, con una población de 3605 alumnos, 269 docentes, 76 trabajadores y 03 directores, con una muestra aleatoria, manifestó que con un 95% de probabilidad el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009. La dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico.

Romero (2012) en su tesis titulada “Relación entre liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete” en la institución educativa Julio César Vallejo – Nivel Primaria; tiene como objetivo establecer la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente; el tipo de estudio realizado es descriptivo correlacional. Diseño de estudio, no experimental. Método, cuantitativo

con una población de 226 y con una muestra de 198, concluye que existe un alto grado de correlación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente, deduciendo que el desempeño docente depende del estilo de liderazgo del director y añade que los estilos de director que predomina son el estilo anárquico y el autoritario, lo cual evidencia que no ha habido innovaciones significativas en el estilo de dirección pues existe evidencia que se continúa con estilos tradicionales de gestión por parte de los directores de las Instituciones Educativas.

Fundamentación científica, práctico, legal y humanística

La revisión bibliográfica sobre la temática de estudio ha posibilitado exponer los fundamentos del **Liderazgo del director**

Rodríguez (2002) nos da a conocer su definición de liderazgo afirmando que es un valor agregado a la condición de "ser Director". Dirigir bien o mal depende del nivel de liderazgo que se ejerza, se puede ser buen líder y ser mal Director; se puede ser buen Director y ser mal líder. Por eso cuando se clasifican las actividades de dirección y actividades de liderazgo, resulta ser una inconsistente. (p.71)

Tal como afirma el autor, el liderazgo es una cualidad importantísima en las personas que tienen cargos importantes como por ejemplo la de director y no pueden estar separadas unas de otras, por el contrario se trata de que se fusionen en la persona.

Consultando a Messick (2006) nos dice que el liderazgo es gestionar es, en esencia, sacarle todo el partido posible a lo que ya se tiene o se puede disponer. Liderar es ir más lejos, es sustentar una dinámica más rica y creadora con la organización y con el grupo. Es implicar, crear colaborar, buscar la satisfacción de los miembros, innovar y mejorar continuamente. (p.55)

Por supuesto, el líder busca lo mejor, el beneficio de la mayoría y en base a todo lo que tiene, sacándole el mayor provecho posible; y sobretodo en el tiempo preciso; ya que la organización de la institución educativa realiza la planificación de acuerdo a lo planteado por el líder educativo (director)

Para Goleman (2002) el liderazgo del director es el desarrollo de una competencia esencial por su papel en la gestión de la calidad de las interacciones subjetivas que se producen entre los sujetos y grupos en el seno de las organizaciones educativas, y la influencia que este ejerce sobre los sujetos individuales. Es entonces una competencia básica del director. (p.71)

Un buen líder, es aquel profesional competente que utiliza sus cualidades para lograr que la institución educativa mejore año a año y que estos cambios puedan ser visibles

También el liderazgo del director ha sido definido por Bennis (2011) como la "actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo" (p. 35), por grupo debe entenderse, a un sector de la organización, etc. Lo que aquí interesa es el liderazgo en el terreno organizacional, ahora utilizaremos la palabra "organización" para significarla tomada en conjunto o cualquier sector o grupo que la compone.

El liderazgo del director es un fenómeno grupal que ocurre cuando la situación demanda que él mismo influencie y coordine las actividades de un grupo hacia la consecución de un objetivo común para la institución educativa.

Aunque muchos consideran que líder es sinónimo de popular, por lo que expresan los autores, podemos decir que es más bien dirigir con cautela, con orden y sobre todo con entusiasmo para conseguir los objetivos planteados. Lo mismo puede decirse de las teorías que asocian esos rasgos dando lugar a

estándares de comportamiento o estilos de conducta (democrático, autoritario) más o menos fijos y estables

García,.L. (citado por Sorados M., 2010), considera que “se puede destacar la existencia de instituciones carentes de un buen sistema directivo o gerencial, que a su vez se traduce en ausencia de un líder eficaz y eficiente”. Se puede también inferir de este planteamiento, que además de planificar, organizar y evaluar las actividades de una organización educativa, el papel primario de un gerente educativo consiste en lograr influir en los demás, para alcanzar con entusiasmo los objetivos establecidos por la institución educativa. Tal situación requiere una persona muy motivada, con gran confianza en sí mismo, que le empuje en adquirir y utilizar el poder para lograr cosas por medio de otras personas. El estilo de liderazgo del director tiene mucha trascendencia en la gestión de la educación tal como se señala.

Para Salazar (2006) las principales características de liderazgo del director son:
Capacidad de argumentación.- Uno de los aspectos más importantes de buen Líder es que tenga capacidad de argumentar.

Para un líder no debe existir la frase: “No tengo palabras para describirlo”, debes acostumbrarte a tener siempre las palabras adecuadas, la mejor forma de describir y definir tus pensamientos, lo que quieres y lo que crees correct

El control emocional.- Un líder no puede dejarse llevar preso de la ira, el amor o el pánico, un líder tiene que controlar sus emociones.

Un líder tiene que aprender a exaltarse solo cuando es necesario y no ante todo como suele ocurrirles a todas las personas, se trata de asignar la importancia que merece cada cosa, poner las cosas en su sitio y para ello hay que tener un mayor control emocional.

Confianza y seguridad.- Si un líder no es seguro entonces no hay característica de liderazgo que valga, el liderazgo incluye confianza y seguridad. Si el director

no cree en el mismo es porque tiene un serio problema de autoestima que tiene que solventar antes de ser un líder y realmente no es tan difícil.

Para liderar de forma efectiva ante todo el director debe reunir la característica de tener seguridad y confianza en sí mismo y en sus palabras.

La humildad y sinceridad.- El director, aunque tiene un alto cargo, al igual que cualquier otro trabajador de la institución debe mostrarse humilde, sincero y mejor como persona, lo que le asegurará un liderazgo indiscutible.

Pero es obvio que esto cuesta mucho y hay que pasar por un proceso de formación de la personalidad, que no muchos desean hacer.

Cuidar la imagen.- La imagen que muestra el director, es lo que hará que las personas se formen un concepto de él, por lo tanto se tiene que cuidar la imagen y trabajar en ella, es decir, velar por la dignidad personal sin caer en conductas autocráticas o de soberbia en las que haciendo uso del cargo, considere que es capaz de hacerlo todo, esto develará una imagen negativa del director y como consecuencia obtendrá el rechazo. (p. 89)

Después de haber revisado cada una de las características que Salazar nos da a conocer, podemos entonces afirmar que el liderazgo del director debe formarse partiendo del lado humano, porque serán sus conductas precisamente las que determinarán su trabajo.

La importancia del liderazgo en una institución educativa depende fundamentalmente del director, es quien debe influir y motivar las capacidades de los docentes, además del medio escolar, para lograr resultados destacados.

Como afirma Pineda (2004) porque permitirá:” la equitativa administración financiera, la justa administración de recursos humanos, las positivas relaciones públicas, la Gestión del logro académico, la Gestión de la calidad” (p.56).

El Trabajo en Equipo es una de las dimensiones del variable liderazgo del director.

Lorenzo (2004) nos dice que trabajar en equipo, “requiere la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes, que permiten a un individuo adaptarse y alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado un cometido” (p.195).

Efectivamente, cuando se habla de trabajo en equipo se requiere que se pongan en práctica conocimientos, habilidades y aptitudes que en forma conjunta funcionaran para lograr el objetivo deseado.

Finalmente Salazar (2006) puntualiza que para tener la competencia de trabajo en equipo, no basta con tener los conocimientos de equipo, sino que tiene muchas más implicaciones. Como toda competencia, requiere de una transferencia, y es de vital

Importancia poder movilizar el conjunto de conocimientos que se han ido logrando a lo largo del tiempo para poderlos poner en práctica (competencia de acción. (p.4)

Entonces, como refiere el autor, no es sólo saber que para trabajar en equipo tienes que hablar con los compañeros, cooperar, sino que se tiene que saber hacer, saber estar y saber ser; es decir participar activamente en el trabajo.

Cuando hablamos de trabajo en equipo citamos los siguientes indicadores:

La responsabilidad

Pacheco (2011) define como un “valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral” (p.67).

Entonces podemos decir, en base a la definición que la persona responsable es aquella que actúa conscientemente siendo él la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido. Está obligado a responder por alguna cosa o alguna persona.

También es el que cumple con sus obligaciones o que pone cuidado y atención en lo que hace o decide.

La confianza.

Cornu (2012), la confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Es una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de otro. Es una especie de apuesta que consiste en no inquietarse del no-control del otro y del tiempo. (p. 35)

Nuestro criterio la confianza se refiere a la opinión favorable en la que una persona o grupo es capaz de actuar de forma correcta en una determinada situación. La confianza es la seguridad que alguien tiene en otra persona o en algo. Es una cualidad propia de los seres vivos, especialmente los seres humanos, ya que aunque los animales la posean, estos lo hacen de forma instintiva, al contrario que los humanos, que confían conscientemente.

El Reconocimiento.

Es importante que cuando se realiza el trabajo en equipo se reconozcan las habilidades y capacidades de los docentes que participan, ya que esto les permitirá tener mayor confianza en sí mismos y en los demás.

Organización

Según Fierro (2009) responder a tales cuestionamientos en lo individual permitirá identificar situaciones que al dialogarse en el colectivo ayudan a reconocer la presencia de varios elementos, entre los que destacan los valores y las actitudes que prevalecen en los actores escolares (director, docentes, alumnos, padres de familia)
(p.99)

Los valores traducidos en actitudes son los sustentos que le sirven a la organización escolar para tomar las decisiones que consideran más convenientes al enfrentar diversas situaciones.

Comúnmente las decisiones que en colectivo se toman buscan favorecer a los directivos y docentes, y no necesariamente los intereses de los beneficiarios

directos o indirectos del servicio que presta la escuela: alumnos y padres de familia.

Cabe destacar que una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos.

Asimismo es fundamental que para que esas organizaciones puedan realizar las tareas que se le han encomendado y para que puedan lograr los fines que se han marcado, sea necesario que cuenten con una red de recursos. Entre ellos deben incluirse los humanos, los tecnológicos, los económicos, los inmuebles, los naturales o los intangibles.

Con respecto al indicador de Organización tenemos:

Agenda de trabajo

(Navarro, 2002,p.87), quien nos menciona: La agenda de Trabajo es fundamental para el director de una institución educativa, ya que le permite organizar, planificar y gestionar las tareas requeridas, para ello, es necesario tener unas buenas dotes organizativas y de sentido común, anotar toda la información que afecte al trabajo, incluso aquella que pueda inicialmente no parecer importante. (Escuela Europea de Organización Administrativa, 2010, p. 23)

Entendemos entonces que en la agenda de trabajo se plasman los datos que se convertirán en el Plan General de Trabajo de los docentes, basados en tiempos y contenidos,

Uso del tiempo:

Según Navarro. (2002) nos dice que “gestionar eficazmente el tiempo es vital para el ejercicio de la función directiva pues a través de la misma podremos facilitar que otras tareas de un directivo se efectúen con éxito” (p. 91).

Por lo tanto, liderar el tiempo es ir más allá de la Gestión del Tiempo. Gestionar el tiempo es hacer las cosas bien, en cambio liderar el tiempo es hacer lo correcto. Para hacer lo correcto hay que saber qué es lo correcto en cada momento y tomar decisiones. Este proceso puede verse perjudicado por un inexistente o una ineficaz gestión del tiempo, con todos los riesgos que conlleva para la institución educativa y para el director del proyecto el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Las formas de comunicación

Según Estévez (2009) la comunicación se clasifica de tres formas:

- a) Comunicación verbal, este tipo de comunicación utiliza la palabra hablada. El lenguaje hablado es una forma simbólica por medio de la cual los individuos sostienen una relación social donde intercambian la conceptualización de su realidad, con la finalidad de poner en común su esencia.

- b) Comunicación no verbal, esta forma de comunicación utiliza el lenguaje del cuerpo, expresión natural del hombre, el cual refleja los estados internos de las personas que se comunica, así como patrones culturales aprendidos por medio de la socialización, a través de este lenguaje se enfatiza el mensaje hablado o se refleja una disonancia entre lo hablado y lo expresado.

- c) Comunicación escrita, se utiliza la palabra escrita como medio de expresión. Si la comparamos con la comunicación verbal, tiene diferencias, tales como la fuerza expresiva, que se sustituye por medio de los signos ortográficos. Esta forma de comunicación tiene permanencia, por lo que en las organizaciones se sugiere enviar órdenes y mensajes importantes por escrito.(p. 33 – 34)

El Clima de trabajo

Uno de los factores determinantes en el logro educativo es el clima que se vive en la escuela y por ende en cada aula. Esto lleva a reconocer cómo son las relaciones que establecen el Director con los docentes y con los alumnos y un indicador de ello es la confianza.

Para el Director, el clima institucional es fundamental, ya que creará un contexto apropiado para el desarrollo de la enseñanza y como resultado la obtención de aprendizajes significativos en los estudiantes.

La participación en la Comunidad

Esta la dimensión involucra la participación de los padres de familia y de otros miembros de la comunidad donde se ubica la escuela; mediante el análisis habrá que identificar el modo como el colectivo, directivo y docentes, conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia, así como la forma en que se integran y participan en las actividades de la escuela, principalmente en aquéllas que desde el hogar pudieran favorecer los aprendizajes de los estudiantes.

Asimismo Romero (2008) nos da a conocer los indicadores de la dimensión de participación social y comunitaria.

- Vinculaciones escuela – comunidad

También en esta dimensión se consideran las relaciones que se establecen con el entorno social e institucional, entre los que se encuentran los vecinos y organizaciones de la comunidad, barrio o colonia, así como los municipios y organizaciones civiles relacionadas con la educación.

- Opiniones de la comunidad educativa

La participación de los padres y de otros actores de la comunidad permite alianzas que contribuyen al mejoramiento de la calidad de los resultados que rinde la escuela a la comunidad. Conviene revisar las características de las relaciones que la escuela establece con las familias para apoyar con responsablemente la formación integral de sus hijos. (p.45)

Un punto clave que puede favorecerlas es mantenerlos informados de los conocimientos, debilidades o ausencias que manifiestan sus hijos al inicio del ciclo escolar, así como, de lo que se proponen los profesores lograr que aprendan los alumnos al término del ciclo escolar, y cómo la familia puede apoyar para que esto suceda.

Es recomendable tener una mayor cercanía con padres de alumnos en riesgo de fracaso escolar, de tal forma que una atención diferenciada contribuya a disminuir la reprobación y deserción escolar; esto significa informarlos permanentemente sobre el nivel de aprovechamiento y aplicar estrategias específicas para su atención oportuna.

Gestión Administrativa

Definición según Ivancevich (2006) se constituye en el segundo eje del sistema de gestión de toda institución educativa. Involucra, por tanto, los procesos administrativos que tienen que ver con la incorporación, mantenimiento, distribución, utilización y desarrollo de los recursos institucionales y los que se desarrollan en torno a los procedimientos administrativos. (p. 76)

Asimismo Gálvez, (2006) define la gestión administrativa como la misión de soporte, o como misión de apoyo comprende el diseño, la planeación, la operacionalización y la flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas de reglas y los presupuestos e inversiones que se requieren para responder a los propósitos del Proyecto Educativo Institucional, así como a los cambios internos y externos de la institución. (p.67)

Tenemos también a Guerrero (2007) quien nos dice que la gestión administrativa comprende una serie de acciones intencionadas mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar la institución en sus diferentes ámbitos de gestión. (p. 79)

Concluyendo entonces, podemos decir que la gestión administrativa requiere de una visión sistémica de la organización. Esto significa que reconoce el todo y las partes que componen la institución, la interdependencia entre áreas, y la incidencia de las acciones en todo el sistema, en el cumplimiento de los objetivos, misión, visión, metas y estrategias institucionales.

Las características principales de la Gestión Administrativa, son las que propone Ivancevich (2006), empezando con la:

- Universalidad. La gestión administrativa es universal porque esta se puede aplicar en todo tipo de organismo social y en todos los sistemas políticos existentes.
- Especificidad. La gestión administrativa tiene carácter específico que nos permite confundirla con otra ciencia o técnica. La administración se auxilia de otras ciencias y técnicas, tiene características propias que le proporcionan su carácter específico, es decir, no puede confundirse con otras disciplinas.
- Unidad temporal. Aunque se distingan etapas, fases y elementos del fenómeno administrativo, éste es único y, por lo mismo, en todo momento de la vida de una empresa se están dando, en mayor o menor grado, todos o la mayor parte de los elementos administrativos.
- Unidad jerárquica. Todos cuantos tienen carácter de jefes en un organismo social, participan en distintos grados y modalidades, de la misma administración. Así, en una institución forman un solo cuerpo administrativo, desde el gerente general, hasta el último mayordomo.
- Valor instrumental. La gestión de la administración es un medio para alcanzar un fin, es decir, se utiliza en los organismos sociales para lograr en forma eficiente los objetivos establecidos.
- Amplitud de ejercicio. Se aplica en todos los niveles de un organismo formal, por ejemplo, presidentes, gerentes, supervisores, ama de casa, etc.
- Interdisciplinaria. La gestión de la administración hace uso de los principios, procesos, procedimientos y métodos de otras ciencias que están relacionadas con la eficiencia en el trabajo.

- Flexibilidad. Los principios y técnicas administrativas se pueden adaptar a las diferentes necesidades de la empresa o grupo social.(p.106)

La importancia, de la **gestión administrativa** en una institución es uno de los factores que de ella dependerá el éxito que tenga la institución educativa. Gálvez. (2006). La gestión administrativa crece en importancia en términos de cuatro funciones que deben llevar a cabo los respectivos directivos de las instituciones educativas: el planeamiento, la organización, la dirección y el control, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos.
(p.87)

La planificación

Avilés (2001) nos da a conocer su definición “Es la primera función administrativa básica de la gestión. Sin embargo, un signo de nuestra cultura organizacional en el terreno educativo es la negativa o resistencia a planificar nuestro quehacer” (p.62).

Asimismo Malpartida, (2007) afirma que: La planificación es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan experiencias pasadas y se esbozan planes y programas. Una de las principales características de la planificación es que a través de ella se logran objetivos, seleccionando los medios para conseguirlos. (p.45)

De lo expresado por los autores, podemos concluir que la planificación administrativa es un camino, un método para planear acciones, para resolver los problemas y lograr los objetivos que queremos conseguir para nuestra institución educativa.

Asimismo Avilés (2001) nos menciona los principales indicadores de la planificación:

- **La organización** es el “proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización” (p.91).
En este sentido Ander.(2001) señala que la “organización es el proceso de creación de una estructura de relaciones que permite que los empleados realicen y cumplan los planes de la gerencia y cumplan las metas de esta” (p.34).

En concordancia con los autores, podemos definir entonces la organización como la atribución o definición clara de las tareas de cada uno, de modo que todos sepan exactamente lo que se espera como resultado; por lo tanto debemos delegar, pasar determinado trabajo para que otro lo haga, dándole los medios necesarios y cobrándole los resultados pretendidos y combinados.

- **El Trabajo en Equipo** hace referencia a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

Sus características son:

- Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas, para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.

- Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.

El trabajo en equipo no es la suma de las aportaciones individuales, sino que por el contrario se basa en la complementariedad, la coordinación, la comunicación, la confianza y el compromiso - Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común, el trabajo en equipo significa que las personas que integren el grupo tienen que tener claro los objetivos y metas, han de orientar su trabajo a la consecución de los fines del grupo.

La Ejecución

Es la dimensión de la gestión administrativa, Navarro (2002) refiere que desde un primer momento la ejecución va de acuerdo a lo planificado. Implica el

desarrollo de la gestión, facilitando la integración y coordinación de las actividades de los docentes, estudiantes, padres de familia y otros agentes; así como el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos. Involucra la división del trabajo y de funciones a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre los actores y su entorno. (p.49)

De otro lado Márquez, (2002) señala que: “La ejecución es el proceso dinámico de convertir en realidad la acción que ha sido planeada, preparada y organizada. La ejecución trata exclusivamente con personas” (p.56). Basados en las dos definiciones de los autores, la ejecución entonces es el proceso que nos permite llevar a cabo una actividad, basada en un plan o programa de actividades que permitan desarrollarlos en orden.

La Evaluación

Tincopa (2000) habla acerca de la evaluación y la define como el proceso por el que se aprecie y discierne el valor de las acciones, identifica problemas para comprenderlos en su contexto, es de carácter constructivo, participativo y consensuado, permite detectar los nudos problemáticos y los aspectos positivos de manera cuantitativa y cualitativa. (p. 34)

También Navarro (2002) define la “evaluación administrativa como un conjunto de actividades programadas para recoger información sobre la que profesores y alumnos reflexionan y toman decisiones para mejorar sus estrategias de enseñanza y aprendizaje, e introducir en el proceso en curso las correcciones necesarias” (p. 65).

Seguidamente López (2001) señala que la “evaluación es un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación”
(p. 150)

Estos juicios, a su vez, se utilizan en la toma de decisiones que permita mejorar la actividad educativa valorada. Después de revisar las definiciones de los diversos autores, consideramos que la evaluación es parte integral en el proceso de gestión administrativa, ya que funciona como un sistema autónomo.

Justificación

En base a los fundamentos expuestos anteriormente la investigación tiene:

Justificación Práctica, Es los beneficios e importancia que tiene para la comunidad educativa de la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06- Santa Anita 2015, los mismos que permiten exponer y explicar las causas que generan el incumplimiento de funciones administrativas del personal bajo la práctica de un estilo de liderazgo directivo

Justificación legal, el presente trabajo de investigación utiliza métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que tienen validez y confiabilidad, ya que son valorados por juicio de expertos y que nos lleva a obtener resultados precisos, por lo tanto pueden ser empleados en otros trabajos de investigación.

Justificación científica, en el aspecto científico, el presente trabajo de investigación se identifica en la medida que se pretende establecer la relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa de las Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015, de manera que los resultados sirvan para fortalecer a cada una de dichas instituciones, haciendo que la gestión administrativa sea participativa, compartida y trascendente, es decir tener un liderazgo en la conducción de la dirección.

En este sentido, se relaciona con los aportes de las teorías de Rodríguez, M. Hernández , R. y Baptista , Gálvez ,R. entre otros que indica un permanente liderazgo del director, ya que éste influirá directamente en la gestión administrativa y la comunidad educativa de las Instituciones Educativas investigadas.

Justificación teórico; desde el aspecto pedagógico, el propósito del presente trabajo de investigación, busca precisar la relación entre liderazgo del director y la gestión administrativa en el aspecto institucional, pedagógico y administrativo. Tiene que ver con los buenos y excelentes resultados: el desempeño personal y profesional de los docentes, planificación curricular innovadora, desarrollo de proyectos de innovación pedagógica, y esto debe repercutir en los estudiantes con una formación integral en los aspectos físico, afectivo y cognitivo, que desarrollen capacidades, valores y actitudes en las ciencias y humanidades. El presente trabajo pretende establecer un conjunto de conocimientos que podrían mejorar el liderazgo transformacional del director y la gestión educativa, tanto en el aspecto institucional, pedagógico y administrativo, ya que Goleman. Salazar Ivancevich, J. Avilés, R. Navarro. Nos dicen que el éxito o el fracaso dependerán de los directivos.

1.1. Problemas

1.1.1 Problema General.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL06- 2015?

1.1.2 Problemas Específicos.

¿Cuál es la relación entre el equipo de trabajo y la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06- 2015?

¿Cuál es la relación entre la organización del director y la gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06- 2015?

¿Cuál es la relación entre la participación comunitaria y la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06- – 2015

1.2. Objetivos

1.2.1 Objetivo General.

Determinar la relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015

1.2.2 Objetivos Específicos.

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - Santa Anita 2015.

Determinar la relación entre la organización del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015.

Determinar la relación entre la participación comunitaria y la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06- 2015.

1.3 Hipótesis

1.3.1. Hipótesis General.

Existe relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015.

1.3.2. Hipótesis Específicas.

El trabajo en equipo está relacionado en forma positiva y significativa con la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015.

La organización del director se relaciona en forma significativa con la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas”

UGEL 06

La participación comunitaria se relaciona en forma positiva y significativa con la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Variable independiente

Liderazgo del director según lo expuesto por Rodríguez. (2007) es un valor agregado a la condición de "ser Director". Dirigir bien o mal depende del nivel de liderazgo que se ejerza. Se puede ser buen líder y ser mal Director; se puede ser buen Director y ser mal líder. Por eso cuando se clasifican las actividades en actividades de Dirección y actividades de liderazgo, resulta ser una inconsistencia. (p. 34)

Concordamos con lo expresado por el autor porque el director puede ejercer liderazgo en cualquier circunstancia en que actúe, es decir tomar decisiones acertadas, ya que si bien es cierto se puede gestionar muy bien, es indispensable ser líder para mantener esta gestión.

Variable dependiente

Gestión administrativa, Gálvez. (2006, p. 67) define la gestión administrativa como la misión de soporte, o como misión de apoyo comprende el diseño, la planeación, la operalización y la flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas de reglas y los presupuestos e inversiones que se requieren para responder a los propósitos del Proyecto Educativo Institucional, así como a los cambios internos y externos de la institución.

Exactamente como lo expresa Gálvez, el director tiene la misión de dirigir basado en una planeación que permita la adecuada organización y ejecución de las actividades programadas.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente Liderazgo del Director	<p>Liderazgo del Director Rodríguez (2007:34) es un valor agregado a la condición de "ser Director". Dirigir bien o mal depende del nivel de liderazgo que se ejerza. Se puede ser buen líder y ser mal Director; se puede ser buen Director y ser mal líder. Por eso cuando se clasifican las actividades en actividades de Dirección y actividades de liderazgo, resulta ser una inconsistencia.</p> <p>Concordamos con lo expresado por el autor porque el director puede ejercer liderazgo en cualquier circunstancia en que actúe, es decir tomar decisiones acertadas, ya que si bien es cierto se puede gestionar muy bien, es indispensable ser líder para mantener esta gestión.</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Organización</p> <p>Participación comunitaria</p>	<p>Responsabilidad Confianza Reconocimiento</p> <p>Agenda de trabajo Uso del tiempo Formas de comunicación Clima de trabajo</p> <p>Vinculación escuela – comunidad Vinculación interinstitucional</p> <p>Opiniones de la comunidad educativa</p>	Ordinal
Variable Dependiente Gestión Administrativa	<p>Gestión Administrativa Gálvez (2006:67) define la gestión administrativa como la misión de soporte, o como misión de apoyo comprende el diseño, la planeación, la operalización y la flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas de reglas y los presupuestos e inversiones que se requieren para responder a los propósitos del Proyecto Educativo Institucional, así como a los cambios internos y externos de la institución.</p> <p>Exactamente como lo expresa Gálvez, el director tiene la misión de dirigir basado en una planeación que permita la adecuada organización y ejecución de las actividades programadas.</p>	<p>Planificación</p> <p>Ejecución</p> <p>Evaluación</p>	<p>Organización Trabajo en equipo Coordinación</p> <p>Monitoreo Capacitación</p> <p>Supervisión Asesoramiento Aplicación de instrumentos de evaluación</p>	Ordinal

2.3. Metodología

El método de investigación es cuantitativo porque se va a realizar la medición de las variables y se expresarán los resultados de la medición en valores numéricos. Al respecto Hernández et. (2010: 49), afirman que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Cada una de las variables y dimensiones son agrupadas por niveles con sus correspondientes baremos o se realizó la contrastación de la variable con su correspondiente análisis descriptivo teniendo en cuenta sus dimensiones de investigación, generándose previamente las figuras y tablas estadísticas correspondientes.

2.4. Tipo de estudio

El tipo de Estudio que se realizó en el presente trabajo es básico, de naturaleza descriptiva y correlacional debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables liderazgo del director y la gestión administrativa

Según Vargas (2009 p.159) indica que la investigación es básica también conocida como investigación fundamental exacta o investigación pura. Que se ocupa del objeto de estudio sin considerar una aplicación inmediata, pero teniendo en cuenta que a partir de sus resultados y descubrimientos pueden surgir nuevos productos y avances científicos.

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 80).

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2010, p. 81).

2.5. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental: corte transversal y correlacional ya que se basa en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación de los investigadores. De acuerdo con Hernández (2010, p. 149) se puede definir como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variable y en los que sólo se observan fenómenos en un ambiente natural para después analizarlos.

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Porque según Hernández R et al (2010. p.81) la investigación no experimental es un estudio que se realiza sin manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. Es un estudio correlacional porque mide el grado de relación o asociación entre las variables descritas. (Hernández et al., 2010, p.151). A continuación, se representa en la figura 1:

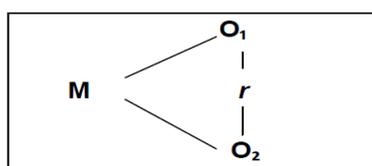


Figura 1. Diagrama de diseño correlacional. Tomado de (Sánchez y Reyes 2002)

Dónde:

M = Muestra.

O1= Variable 1 (Liderazgo del director)

O2 = Variable 2. (Gestión administrativa)

r= Relación de las variables de estudio

2.6. Población, muestra y muestreo

Población.

Tabla 2

Población de estudio

Turno	Nº de docentes y personal administrativo	Porcentaje
Mañana	64	53%
Tarde	56	47%
Total	120	100%

Fuente directa I.E. José Antonio Encinas-Santa Anita

Muestra

En las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. Imagínese el procedimiento para obtener el número premiado en un sorteo de lotería. Este número se va formando en el momento del sorteo. En las loterías tradicionales, a partir de las esferas con un dígito que se extraen (después de revolverlas mecánicamente) hasta formar el número, de manera que todos los números tienen la misma probabilidad de ser elegidos.

La muestra seleccionada es aleatoria simple, y su tamaño (n) según Bernal (2006:171) se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 - α)

P (0,5): Proporción de éxito

Q (0,5): Proporción de fracaso (Q = 1 - p)

E (0.05): Tolerancia de error

N (120) Tamaño de la población

n: Tamaño de la muestra

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) \times 120}{0.05^2 (120 - 1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)} = 92$$

La muestra probabilística de estudio corresponde a 92 docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Santa Anita UGEL 06

Muestreo

El muestreo fue probabilístico, intencionado, la muestra seleccionada han sido por el investigador.

Según Larios I y Figueroa G (2014) precisa que los métodos de muestreo probabilísticos son aquellos que se basan en el principio de equiprobabilidad. Es decir aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y consiguiendo todas las posibles muestras de tamaño n tienen las misma probabilidad de ser seleccionados. Sólo estos métodos de muestreo

probabilísticos nos aseguran la representatividad de la muestra extraída son por lo tanto recomendables: Así que, que el tipo de muestreo utilizado para la presente investigación el aleatorio.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnica.

Según Huete. (2011) “indica que la técnica de la encuesta supone la obtención del información de los individuos a través de un listado de preguntas llamado cuestionario y el posterior análisis estadístico de la información obtenida. Por ello, la Técnica utilizada para la presente investigación es la Encuesta

La recolección de datos se empleó la técnica de la **encuesta**, por lo que administraron a la muestra de docentes y personal administrativo un Cuestionario con Escala de Medición de las variables Tipo Likert.

Para medir El liderazgo del director, se consideró la siguiente escala de Likert

Siempre	(5)
Casi siempre	(4)
A veces	(3)
Casi Nunca	(2)
Nunca	(1)

Para medir la Gestión Administrativa, se consideró la siguiente escala de Likert:

Siempre	(5)
Casi siempre	(4)
A veces	(3)
Casi Nunca	(2)
Nunca	(1)

2.7.2 Instrumentos.

Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas, la encuesta persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema, el Cuestionario es el conjunto de preguntas formuladas por escrito y la escala que se emplea es la de Likert modificada que se aplicó a los Docentes y personal administrativo de la I.E. José Antonio Encinas - 2015.

Se emplearon dos instrumentos, uno para obtener datos sobre Liderazgo del director y gestión administrativa, los que se detallan:

1) Cuestionario de liderazgo del director

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de Liderazgo del director
 Autor: Delia Solórzano Córdor (2015)
 Administración: Individual
 Duración: 20 minutos aproximadamente
 Aplicación: Adultos
 Significación: Mide nivel de Liderazgo del director
 Estructura: La escala consta de 20 ítems, con 05 alternativas en grados variables: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca. Asimismo, la escala está conformada por 03 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva liderazgo del director. En la calificación Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4, Siempre=5

Validez y confiabilidad.

Para la validez y confiabilidad del instrumento se realizó mediante el informe de juicio de expertos, de una especialista con Grado de Doctor. Y un estudio piloto en 18 sujetos con características similares a la población de estudio, quienes fueron seleccionados al azar y se les aplicó el cuestionario liderazgo del director

para someterla a un proceso de análisis estadístico de sus ítems. Prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente de 0.981

Tabla 3

Categorías e intervalos del instrumento de la variable Liderazgo del Director

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Trabajo en equipo	Responsabilidad	6	Bajo	6 -13
	Confianza		Medio	14 -21
	Reconocimiento		Alto	22 -30
Organización	Agenda de trabajo	10	Bajo	10 -22
	Uso del tiempo		Medio	23 -35
	Formas de comunicación		Alto	36 -50
	Clima de trabajo			
Participación comunitaria	Vinculación escuela – comunidad	4	Bajo	4 -8
			Medio	9 -13
	Vinculación interinstitucional		Alto	14 -20
Liderazgo del director		20	Bajo	20 -46
			Medio	47 -73
			Alto	74 -100

Fuente. Estadística

2. Cuestionario de la Gestión Administrativa

a) Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario gestión administrativa.

Autor: Delia Solórzano Cóndor

Año: 2015-Lima

Duración: 20 minutos aproximadamente

Administración: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente
 Aplicación: Adultos
 Significación: Mide nivel de gestión administrativa.
 Estructura: La escala consta de 20 ítems, con 05 alternativas en grados variables Totalmente en nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4, Siempre=5. Asimismo, la escala está conformada por 03 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva satisfacción laboral

Validez y confiabilidad.

Para la validez y confiabilidad del instrumento Se realizó mediante el informe de juicio de expertos, de una especialista con Grado de Doctor. Y un estudio piloto en 18 sujetos con características similares a la población de estudio, quienes fueron seleccionados al azar y se les aplicó el cuestionario Gestión administrativa para someterla a un proceso de análisis estadístico de sus ítems. Prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente de 0.981

Resultados de análisis estadístico

Tabla 4
Análisis de confiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	18	50,0
	Excluidos	18	50,0
	Total	36	100,0

Fuente: prueba piloto

Los resultados de confiabilidad obtenidos luego de someter los datos de la prueba piloto al programa SPSS 21, se pueden observar en la siguiente tabla

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,981	40

Interpretación:

De acuerdo al resultado obtenido, se puede decir que de acuerdo a George y Mallery (2003, p. 231), el resultado obtenido para alfa es excelente

Tabla 5
Categorías e intervalos del instrumento de la variable Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Planificación	Organización	8	Deficiente	8 -18
	Trabajo en equipo		Aceptable	19 -29
	Coordinación		Eficiente	30 -40
Ejecución	Monitoreo	4	Deficiente	4 -8
	Capacitación		Aceptable	9 -13
			Eficiente	14 -20
Evaluación	Supervisión	8	Deficiente	8 -18
	Asesoramiento		Aceptable	19 -29
	Aplicación de instrumentos de evaluación		Eficiente	30 -40
La gestión administrativa		20	Deficiente	20 -46
			Aceptable	47 -73
			Eficiente	74 -100

Fuente estadístico

2.7.3. Selección y validación de ítems

Para la recolección de los datos se diseñó un cuestionario como instrumento, con 40 ítems, el cual, fue sometido a la prueba de confiabilidad bajo el método de alfa Cronbach habiendo obtenido un coeficiente de 0.981 puntos.

Interpretación

Por otro lado, la prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente de 0.981 por encima del valor ideal de 0.70, por lo cual se puede considerar que el instrumento posee una confiabilidad excelente según George Mallery (2003)

2.8. Método de Análisis de datos

Para el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS, versión 21, con el cual se realizaron los siguientes análisis:

- Medidas de tendencia central y de variabilidad para el análisis cuantitativo de las variables de estudio.
- Prueba de correlación de Rho Spearman, para determinar el grado de relación entre las variables de estudio.

El procesamiento de la información consiste en desarrollar una estadística descriptiva e Inferencial con el fin de establecer cómo los datos cumplen o no, con los objetivos de la Investigación.

Descriptiva

Permitió recopilar, clasificar, analizar e interpretar los datos de los ítems referidos en los Cuestionarios aplicados a los docentes que constituyeron la muestra de población. Se empleó las medidas de tendencia central y de dispersión.

Luego de la recolección de datos, se procederá al procesamiento de la información, con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos: distribución

de frecuencias, histogramas, gráficas, barras horizontales, polígonos de frecuencia.

Se utilizó para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 21.0 en español), para hallar resultados de la aplicación de los cuestionarios

-Medidas de tendencia central

-Medida aritmética

-Análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos

Inferencial

Proporciono la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se sometió a prueba:

La Hipótesis General

La Hipótesis específicas

Análisis de los cuadros de doble entrada

Se aplicó la fórmula del Chi- Cuadrado que permite contrastar la hipótesis de independencia, la prueba de Spearman. La cual será analizada e interpretada.

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Para probar la hipótesis de trabajo, se utilizó las TABLAS DE CONTINGENCIA o de doble entrada y conocer si las variables cuantitativas categóricas involucradas tienen relación o son independientes entre sí. El procedimiento de las tablas de contingencia es

muy útil para Investigar este tipo de casos debido a que nos muestra información acerca de la intersección de dos variables

Por tener un diseño de investigación correlacional se utilizara en la estadística La prueba Spearman sobre dos variables categóricas presentan una clasificación cruzada, se podría estar interesado en probar la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables,

Se hallará el Coeficiente de correlación de Spearman-Kendal, que es una medida para calcular la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Tabla 6

Diseño de investigación

Diseño de investigación	Estadística
descriptivo correlacional	Prueba de correlación de Spearman, para analizar la relación entre variables

III. Resultados

3.1. Planteamiento estadístico y el análisis de datos

Variable 1: liderazgo del director

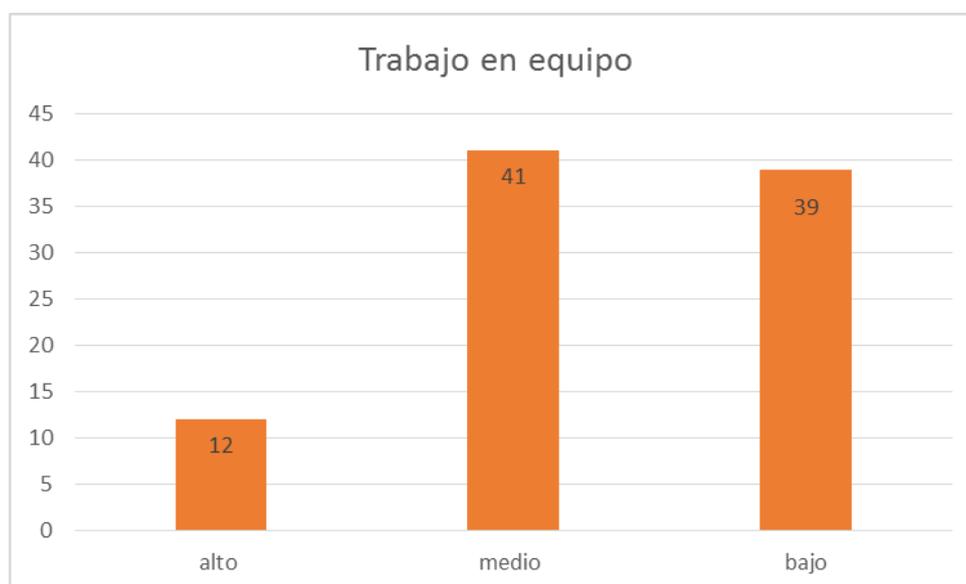
Tabla 7

Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	12	13,0
Bajo	39	42,4
Medio	41	44,6
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de I.E. "José Antonio Encinas" 2015

Para mejor apreciación y comparación se presenta la sig. Figura 2



Resultados

De la tabla se puede decir que 12 de los encuestados consideran que el trabajo en equipo del director tiene una valoración de alto, mientras que 41 consideran que es medio, y 39 consideran que es bajo.

Interpretación:

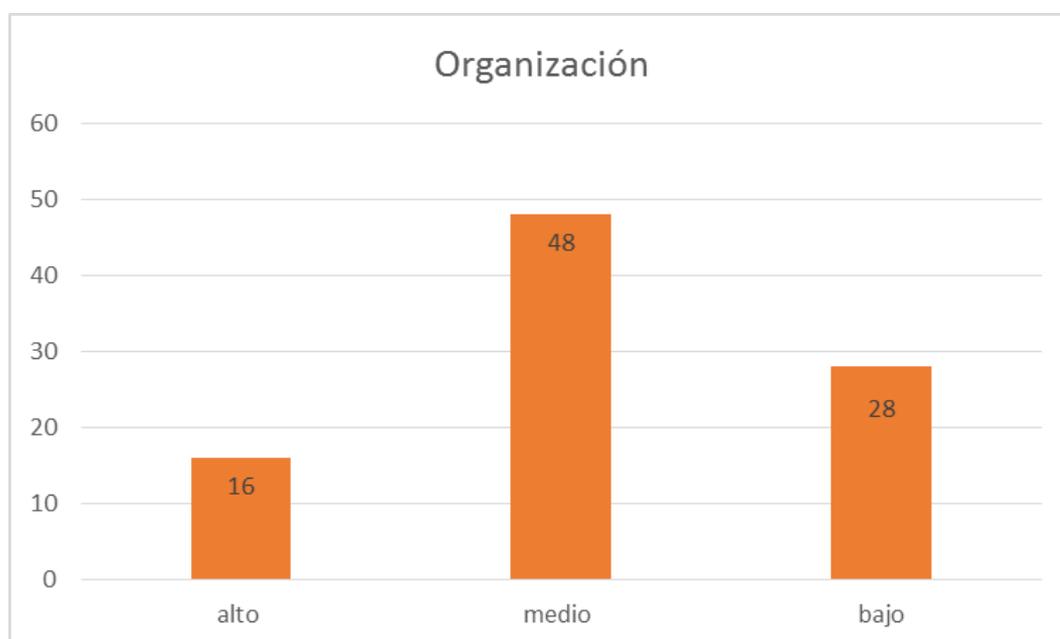
De los resultados se puede decir que la mayoría de los encuestados consideran que el trabajo en equipo del director es medio o bajo, ya que se puede observar una coincidencia relativa entre las dos valoraciones

Tabal 8
Organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	16	17,4
	Bajo	28	30,4
	Medio	48	52,2
	Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de I.E. "José Antonio Encinas" 2015

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura 3



Resultados

Los resultados de la tabla nos muestran que 16 de los 92 encuestados opinan que el nivel de organización del director es alto, mientras que 48 opinan que su nivel es medio y 28 piensan que su nivel es bajo.

Interpretación

De los resultados obtenidos se puede decir que la mayoría de los encuestados piensan que el nivel de organización de director es medio

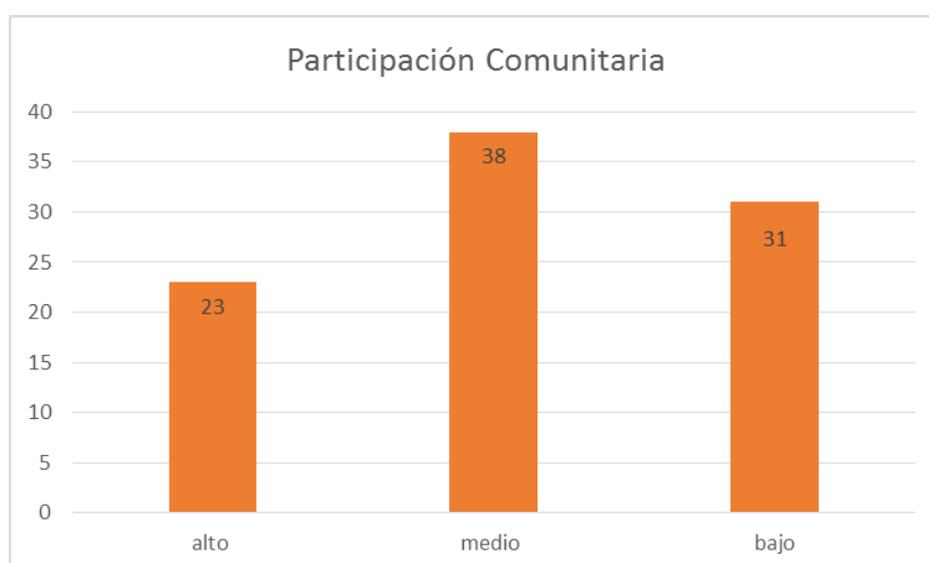
Tabla 9

Participación comunitaria

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	23	25,0
	Bajo	31	33,7
	Medio	38	41,3
	Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de I.E. "José Antonio Encinas" 2015

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura 4

**Resultados**

En la tabla se puede observar que 23 de los encuestados piensan que el nivel de participación del director es alto, mientras que 38 consideran que su nivel de participación es medio y 31 que es bajo

Interpretación

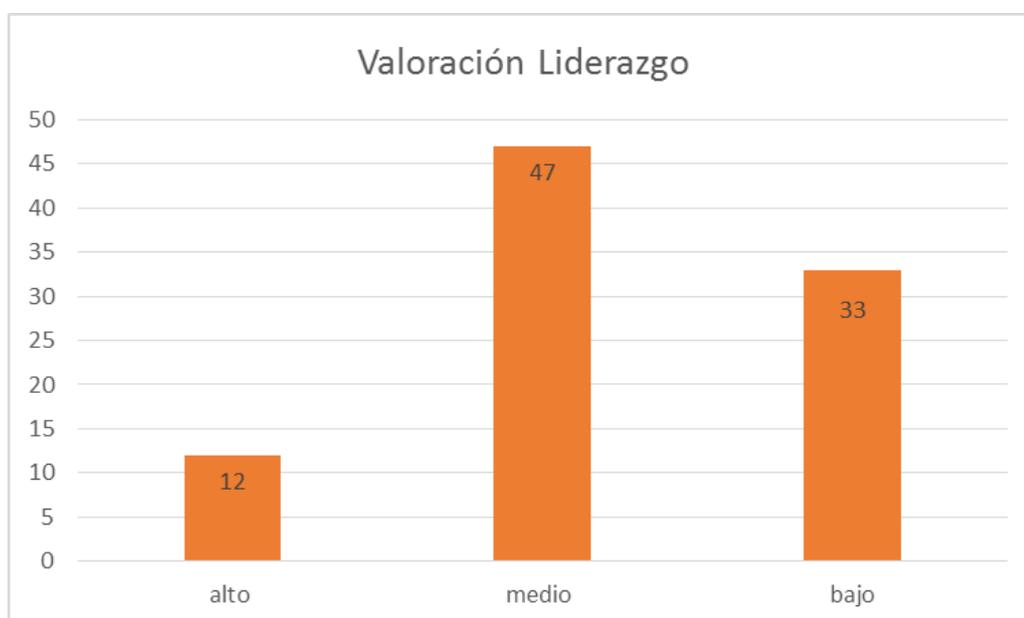
De los resultados se puede decir que la mayoría de los encuestados consideran que el nivel de participación del director es medio, pero también se observa un porcentaje significativo que considera que es bajo

Tabla 10
Validación final del liderazgo del director

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	12	13,0
	Bajo	33	35,9
	Medio	47	51,1
	Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de I.E. "José Antonio Encinas" 2015

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura 5



Resultados

Los resultados de la tabla muestran que en general 12 de los encuestados consideran el liderazgo del director de la institución educativa es alto, mientras que 47 consideran que tiene un liderazgo medio y finalmente, 33 de los encuestados consideran que el liderazgo del director es bajo.

Interpretación

Se puede decir en base a los resultados que la mayoría de los encuestados consideran que el liderazgo del director es medio a bajo, ya que entre las dos valoraciones se tiene al 87% de los encuestados, haciendo que solo el 13% consideren que el director tiene un alto liderazgo

Tabla 11

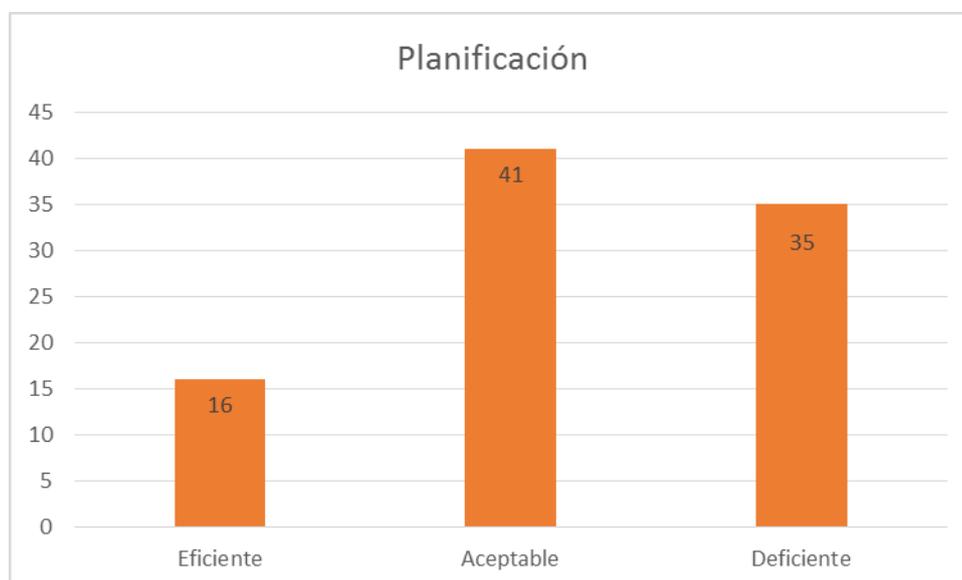
Variable 2: Gestión administrativa

Planificación

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Aceptable	41	44,6
	Deficiente	35	38,0
	Eficiente	16	17,4
	Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de I.E. "José Antonio Encinas" 2015

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura 6



Resultados

De la tabla mostrada se puede decir que 16 del total de encuestados consideran que el director tiene una desempeño eficiente en la dimensión de planificación de su gestión, mientras que 41 lo consideran aceptable y 35 en deficiente

Interpretación

De los resultados obtenidos se concluye que la mayoría de los encuestados considera que el desempeño del director en la dimensión de planificación de la variable gestión es aceptable, con un 44,6%, que al sumarse con el 17% de quienes lo valoran como eficiente, hacen un total de 62%. Por lo que se puede decir que la gestión del director tiene una buena aceptación en la dimensión de planificación.

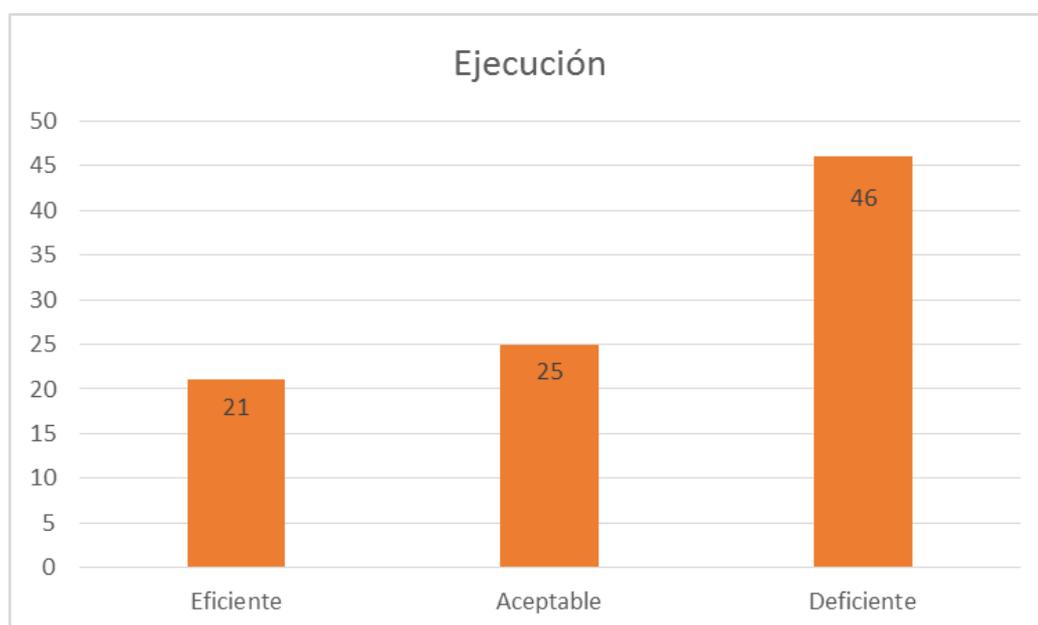
Tabla 12

Ejecución

	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	25	27,2
Deficiente	46	50,0
Eficiente	21	22,8
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de I.E. "José Antonio Encinas" 2015

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura 7

**Resultados**

De la tabla mostrada se tiene que 21 encuestados consideran que la dimensión de ejecución en la variable gestión es eficiente, mientras que 25 consideran que es aceptable y 46 que es deficiente

Interpretación

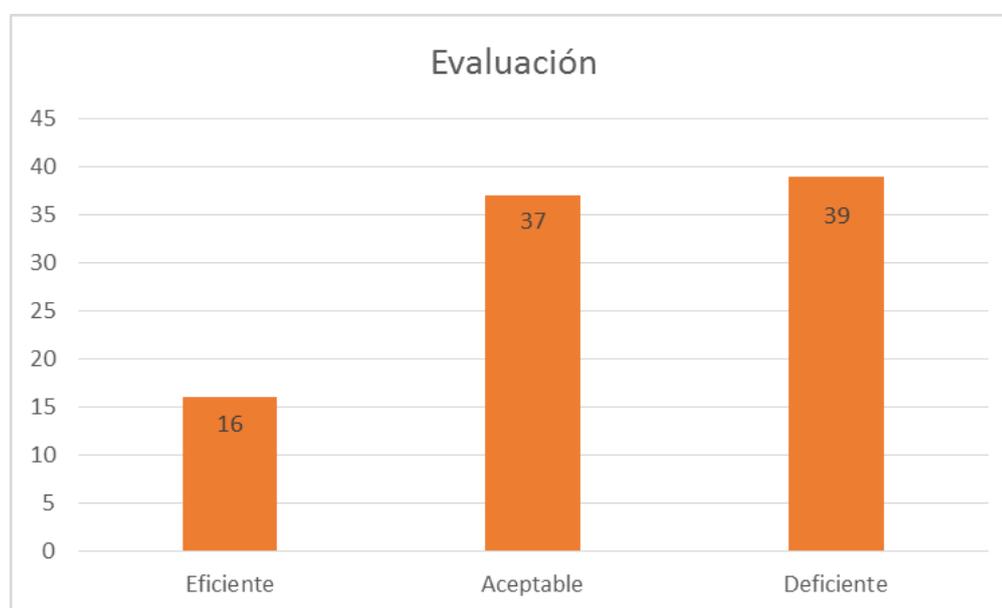
De los resultados mostrados se puede decir que la mayoría de los encuestados considera que la gestión del director en la dimensión de ejecución es deficiente, con un 77% del total de encuestados.

Tabla 13
Evaluación

	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	37	40,2
Deficiente	39	42,4
Eficiente	16	17,4
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de I.E. "José Antonio Encinas" 2015

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura 8



Resultados

La tabla muestra que 16 del total de encuestados consideran que la gestión del director en la dimensión de evaluación es eficiente, mientras que 37 opinan que es aceptable mientras que 39 creen que es deficiente.

Interpretación

De los resultados mostrados se puede concluir que existe un porcentaje altamente significativo que considera que la gestión del director es aceptable o deficiente en la dimensión de la evaluación.

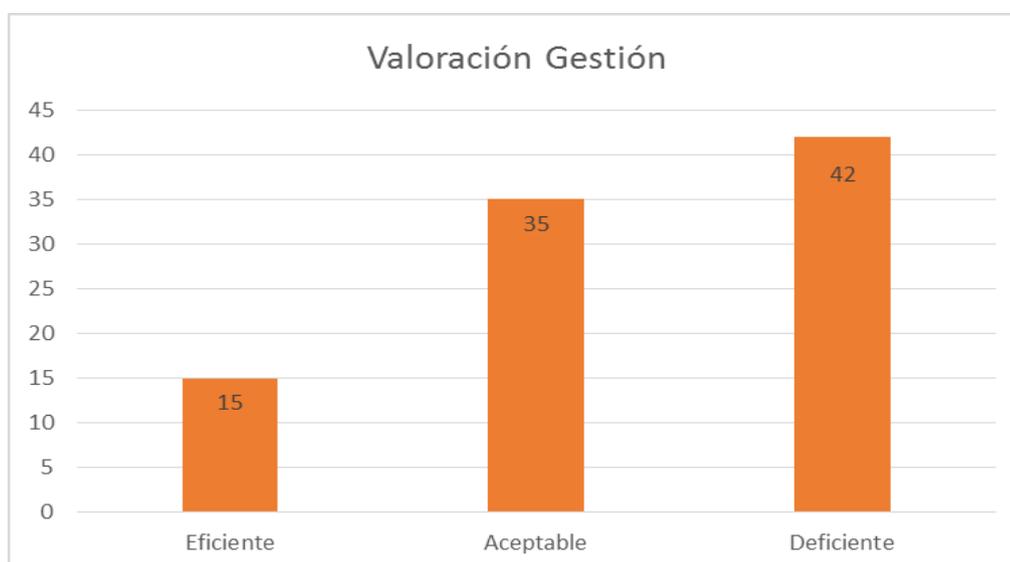
Tabla 14

Valoración de Gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	35	38,0
Deficiente	42	45,7
Eficiente	15	16,3
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de I.E. "José Antonio Encinas" 2015

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura 9



Resultados

La tabla muestra la valoración general de la variable de gestión, en donde se puede observar que 15 de los encuestados consideran que la gestión del director es eficiente, mientras que 35 consideran que es aceptable y finalmente 42 de los encuestados consideran a la gestión del director como ineficiente

Interpretación

Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados considera que la gestión del director es deficiente en todas sus dimensiones, representando el 45,7% del total de encuestados, seguido de aquellos que consideran que dicha gestión es aceptable, con un 38%.

3.2 Prueba de la hipótesis

Hipótesis General

Prueba de independencia entre variables

H₀: No existe correlación entre el liderazgo y la gestión administrativa del director en la Institución Educativa José A. Encinas UGEL 06

H₁: Existe una correlación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa del director en la Institución Educativa José A. Encinas UGEL 06

Tabla 15
Nivel de Liderazgo del director y Nivel de la gestión administrativa

		Valoración gestión			Total
		Aceptabl e	Deficient e	Eficiente	
Valoración liderazgo	Alto	4 33,3%	0 ,0%	8 66,7%	12 100,0%
	Bajo	4 12,1%	29 87,9%	0 ,0%	33 100,0%
	Medio	27 57,4%	13 27,7%	7 14,9%	47 100,0%
Total		35 38,0%	42 45,7%	15 16,3%	92 100,0%

	Valor gl	Sig. asintótica (bilateral)
Correlación de Spearman	0.8726 **	p=0.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de I.E. "José Antonio Encinas" 2015

Al hacer la prueba de hipótesis se puede observar que a un nivel de confianza de 95% el valor de significancia es mucho menor a 0.05 y grado de libertad 4, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, y según la correlación de Spearman de 0.8726 representando que está en muy buena asociación

Ello significa que existe una correlación positiva entre el liderazgo y la gestión administrativa del director.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura

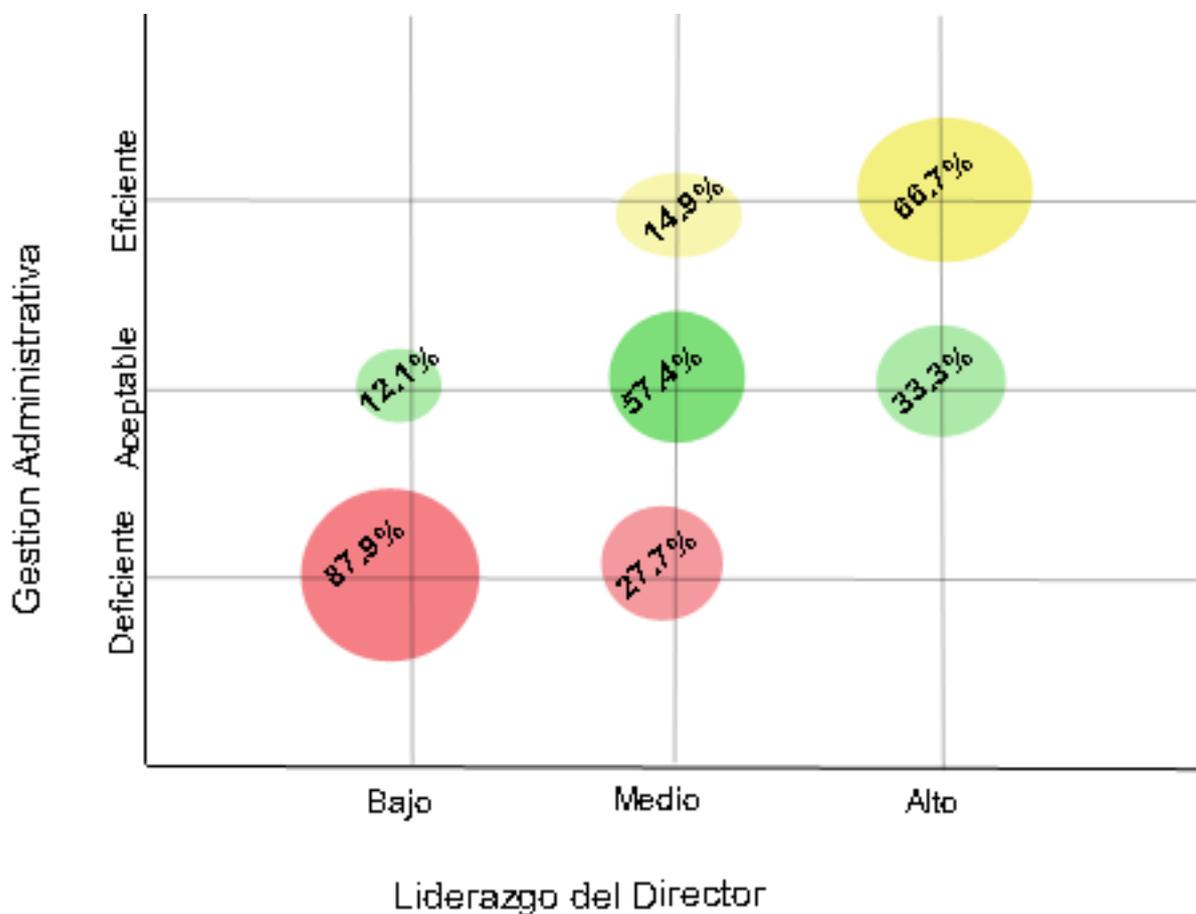


Figura 10. Nivel de liderazgo del director y Nivel de gestión administrativa

- El 57.4% de los que tienen un nivel medio en el liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa y un 14.7% tiene un nivel eficiente. Y un 27,7% tiene un nivel deficiente. Es decir a un nivel medio de liderazgo del director le corresponde una aceptable gestión administrativa.
- El 33.3.0% de los que tienen un nivel alto en el liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa y un 66,7.0% tiene un nivel eficiente. Es decir a un nivel alto de liderazgo del director le corresponde una eficiente gestión administrativa.
- 12.1% de los que tienen un nivel bajo en el liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa y un 87.9% tiene un nivel

deficiente. Es decir un nivel bajo de liderazgo del director le corresponde una deficiente gestión administrativa.

Hipótesis Específica 1

Prueba de independencia entre dimensión de trabajo en equipo y gestión

H₁: La gestión administrativa del director depende del trabajo en equipo

H₀: La gestión administrativa es independiente del trabajo en equipo del director

Tabla 16

Nivel del trabajo en equipo y Nivel de la Gestión administrativa

		valoración gestión			Total
		Aceptable	Deficiente	Eficiente	
Trabajo en equipo	Alto	4 33,3%	0 0,0%	8 66,7%	12 100,0%
	Bajo	10 25,6%	29 74,4%	0 0,0%	39 100,0%
	Medio	21 51,2%	13 31,7%	7 17,1%	41 100,0%
Total		35 38,0%	42 45,7%	15 16,3%	92 100,0%

Correlación de Spearman 0.594 $p = 0.000$

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I:E: "José Antonio Encinas" 2015

Al hacer la prueba de hipótesis se puede observarse que a un nivel de confianza de 95% el valor de significancia es mucho menor a 0.05 y grado de libertad 4, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, y según la correlación de Spearman de 0.594 representando que está en muy buena asociación

Ello significa que existe una correlación positiva entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa del director.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente Figura

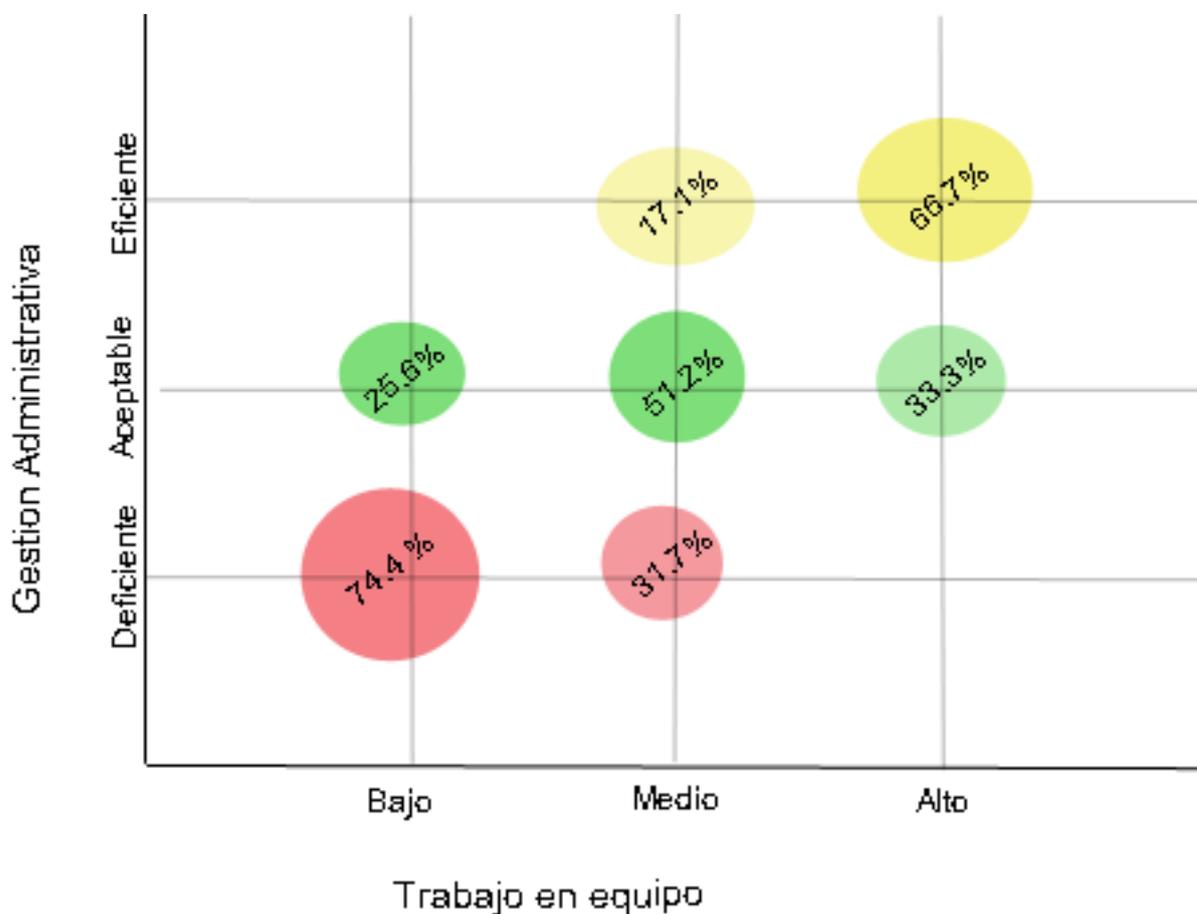


Figura 11 Nivel de trabajo en equipo y Nivel de gestión administrativa

- El 51.2% de los que tienen un nivel medio en el trabajo en equipo dentro del liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa, un 17.1% tiene un nivel eficiente, y un 31.7% tiene un nivel deficiente en el trabajo en equipo dentro del liderazgo del director en la gestión administrativa, es decir el nivel medio es aceptable gestión administrativa.
- El 33.3% de los que tienen un nivel alto en el trabajo en equipo dentro del liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa y un 66.7% tiene un nivel eficiente. Es decir a un nivel alto de trabajo en equipo le corresponde una eficiente gestión administrativa.
- El 74.4% de los que tienen un nivel bajo en el trabajo en equipo dentro del liderazgo del director tienen un nivel deficiente en la gestión administrativa y un 25.6% tiene un nivel aceptable. Es decir a un nivel bajo de trabajo en equipo le corresponde un nivel deficiente gestión administrativa.

Hipótesis Específica 2

Prueba de independencia entre dimensión de organización y gestión

H₁: la gestión administrativa depende de la organización del director

H₀: La gestión es independiente de la organiza

Tabla 17
Nivel de organización y Nivel de la gestión administrativa

		valoración gestión			Total
		Aceptable	Deficiente	Eficiente	
Valoración Organización	Alto	5 31,3%	0 0,0%	11 68,8%	16 100,0%
	Bajo	4 14,3%	24 85,7%	0 0,0%	28 100,0%
	Medio	26 54,2%	18 37,5%	4 8,3%	48 100,0%
Total		35 38,0%	42 45,7%	15 16,3%	92 100,0%
		Valor	gl	Significancia	
<i>Correlación de Spearman =</i>		0.619	P=0.000		

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de I.E. "José Antonio Encinas" 2015

Al hacer la prueba de hipótesis se puede observarse que a un nivel de confianza de 95% el valor de significancia es mucho menor a 0.05 y grado de libertad 4, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, y según la correlación de Spearman de 0.619 representando que está en muy buena asociación

Ello significa que existe una correlación positiva entre la organización y la gestión administrativa del director.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

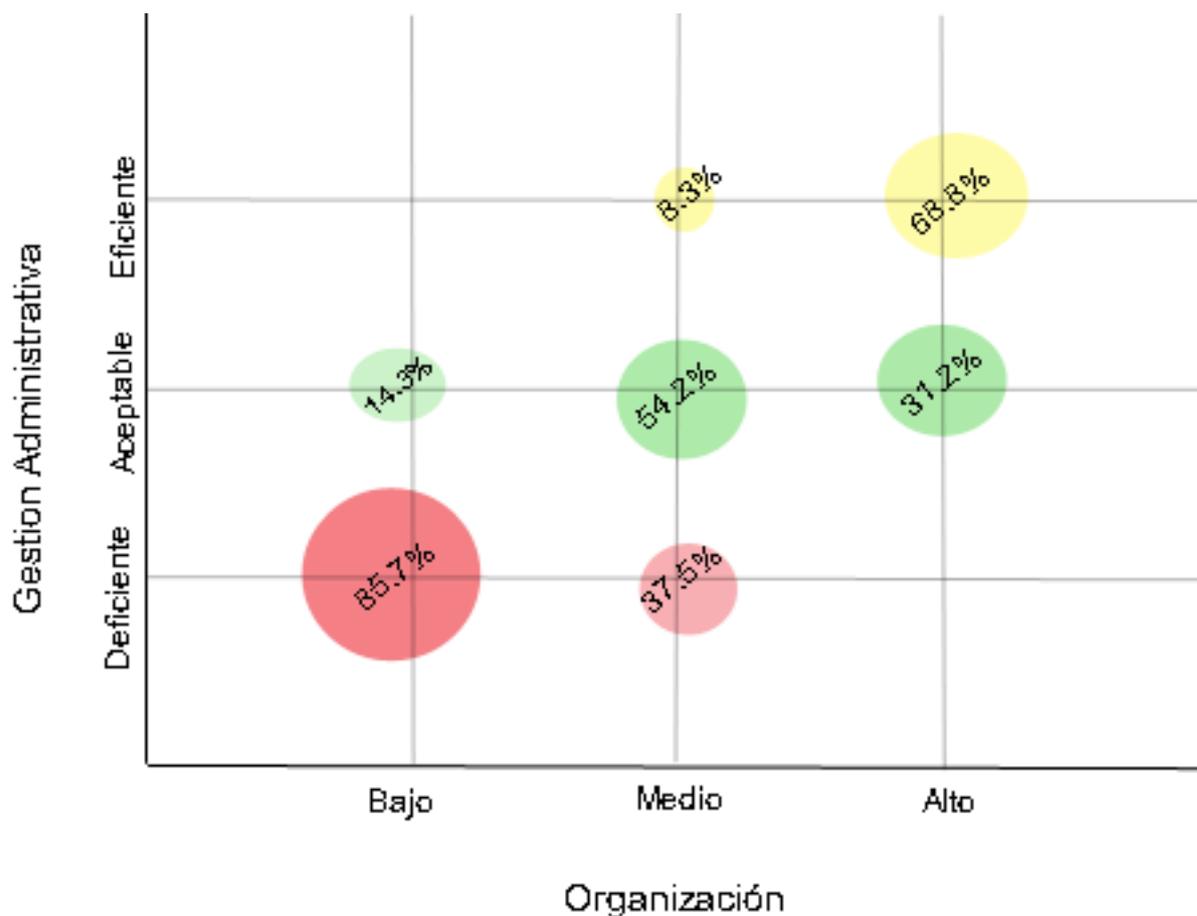


Figura 12. Nivel de organización y Nivel de gestión administrativa

Como se observa en la figura 12

- El 54.2% de los que tienen un nivel medio en la organización dentro del liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa, un 8.3% tiene un nivel eficiente y 37.5% tiene un nivel deficiente. Es decir a un nivel medio de organización le corresponde una aceptable gestión administrativa.
- El 68.8% de los que tienen un nivel alto en la organización dentro del liderazgo del director tienen un nivel eficiente en la gestión administrativa y otro 31.2% tienen un nivel aceptable, es decir a un nivel alto le corresponde un nivel eficiente.
- El 14.3% de los que tienen un nivel bajo de organización dentro del liderazgo del director tiene un nivel aceptable en la gestión administrativa, un 85.7% tiene un nivel deficiente, es decir a un nivel bajo de liderazgo le corresponde un nivel deficiente de gestión administrativa.

Hipótesis Específica 3

Prueba de independencia entre dimensión de participación y gestión

H₁: La gestión administrativa depende de la participación comunitaria del director

H₀: La gestión administrativa es independiente de la participación comunitaria del director

Tabla 18

Nivel de participación y Nivel de la gestión administrativa

		valoración gestión			Total
		Aceptable	Deficiente	Eficiente	
Participación comunitaria	Alto	10 43,5%	1 4,3%	12 52,2%	23 100,0%
	Bajo	4 12,9%	27 87,1%	0 ,0%	31 100,0%
	Medio	21 55,3%	14 36,8%	3 7,9%	38 100,0%
Total		35 38,0%	42 45,7%	15 16,3%	92 100,0%
		Valor gl		significancia (bilateral)	
<i>Correlación Spearman=</i>		<i>0.826**</i>		<i>p=0.000</i>	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de I.E. "José Antonio Encinas" 2015

Al hacer la prueba de hipótesis se puede observarse que a un nivel de confianza de 95% el valor de significancia es mucho menor a 0.05 y grado de libertad 4, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, y según la correlación de Spearman de 0.826 representando que está en muy buena asociación

Ello significa que existe una correlación positiva entre la participación comunitaria y la gestión administrativa del director.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

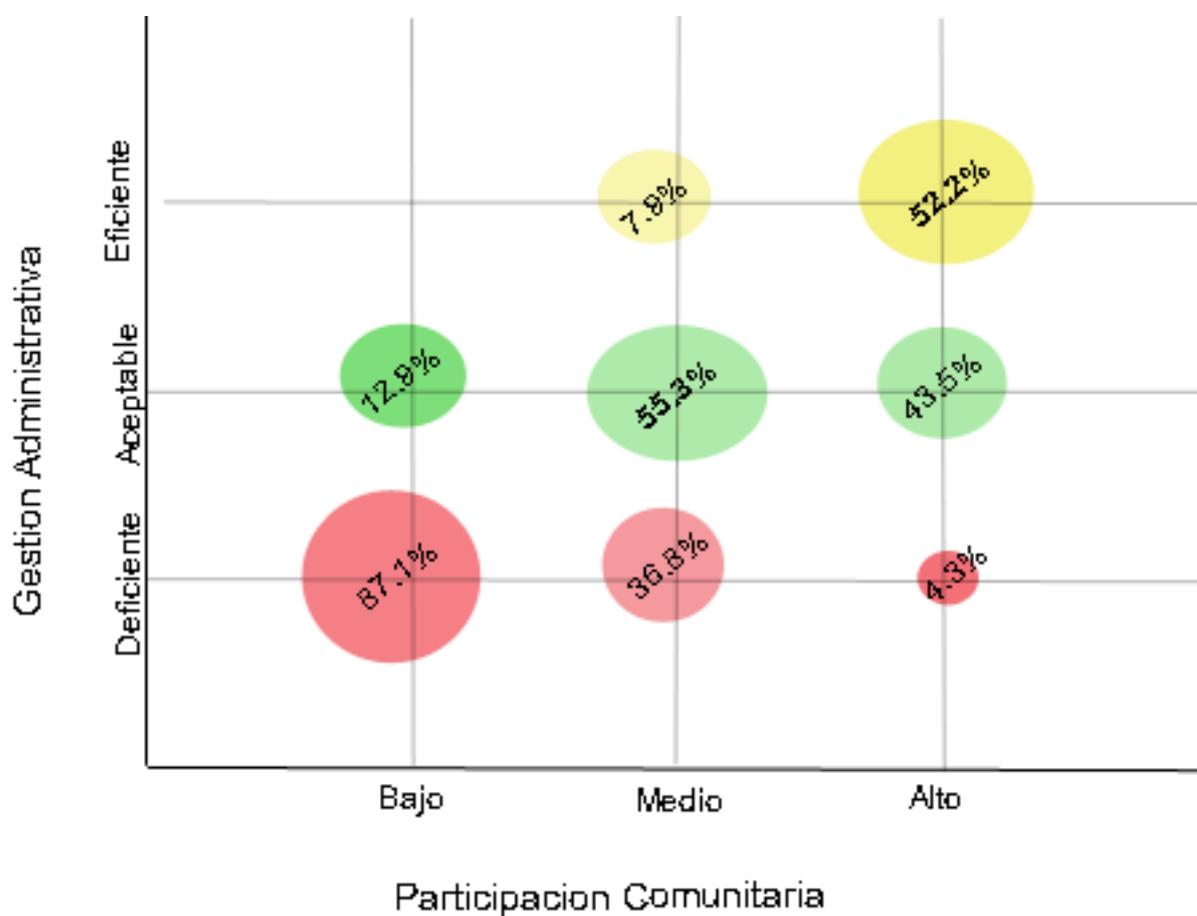


Figura 13. Nivel de participación y Nivel de gestión administrativa

Como se observa en la figura

- El 55.3.0% de los que tienen un nivel medio en la participación comunitaria dentro del liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa, un 7.9.0% tiene un nivel eficiente y un 36.8% tiene un nivel deficiente. Es decir a un nivel medio de participación comunitaria le corresponde una aceptable gestión administrativa.
- El 52.2% de los que tienen un nivel alto en la participación comunitaria dentro del liderazgo del director tienen un nivel eficiente en la gestión administrativa, un 43.5% tiene un nivel aceptable y un 4.3% tiene un nivel deficiente. Es decir a un nivel alto de participación comunitaria le corresponde una eficiente gestión administrativa.

- El 87.1% de los que tienen un nivel bajo en la participación comunitaria dentro del liderazgo del director tienen un nivel deficiente en la gestión administrativa, y un 12.9% tiene un nivel aceptable. Es decir a un nivel bajo de participación comunitaria le corresponde una deficiente gestión administrativa.

Tabla 19

*Rho de spearman**La correlación es significativa al nivel 0,05*

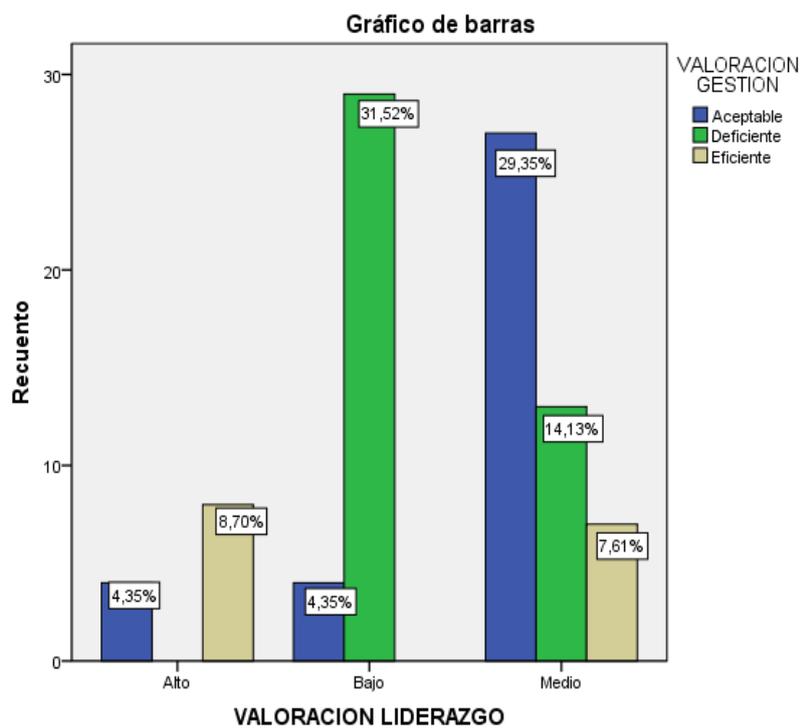
		LIDERAZGO
GESTION MINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	0,826
	Significancia	0,000
	N	92

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de I.E. "José Antonio Encinas" 2015

H₀: No existe correlación entre el liderazgo y la gestión administrativa del director

H₁: Existe una correlación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa del director

Los resultados que se obtienen sobre la correlación existente entre las dos variables de estudio se ha realizado a través de la determinación del coeficiente de correlación de Spearman, cuyo resultado es 0.826 y con significancia $p = 0.000$, valor mucho menor a la significancia teórica de 0.05. De estos resultados se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además que el coeficiente de correlación de Spearman permite afirmar que existe una correlación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa del director.



IV. Discusión

Discusión de resultados

Los resultados de la presente investigación ponen de manifiesto que en muchas instituciones educativas como en la I.E. “José Antonio Encinas” 2015 “de Santa Anita- Lima, existen muchos directivos que actúan en forma inadecuadas durante el ejercicio de su profesión. Esta afirmación está respaldada por los hallazgos de la presente investigación. Tabla 15 cuando observamos el resultado que el 87.9% de los encuestados manifiestan un nivel bajo en el liderazgo del director, y el 12.1% un nivel deficiente en la gestión administrativa.

La relación liderazgo del director y la gestión administrativa es directa y significativa, es decir a un nivel alto de liderazgo del director le corresponde un nivel eficiente en la gestión administrativa, y a un nivel medio de liderazgo le corresponde un nivel aceptable de gestión administrativa, y a un nivel bajo de liderazgo del director le corresponde una deficiente gestión administrativa.

Los resultados coinciden con los hallazgos de Sorados (2010) “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa UGEL 03 Lima”, tuvo como objetivo conocer la influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa con un 95% de probabilidad, que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa,

Con la investigación de Romero (2012) , “Relación entre liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete-Lima” en la que concluye que existe un alto grado de correlación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente, deduciendo que el desempeño docente depende del estilo de liderazgo del director y añade que los estilos de director que predomina son el estilo anárquico y el autoritario, lo cual evidencia que no ha habido innovaciones significativas en el estilo de dirección pues existe evidencia que se continúa con estilos tradicionales de gestión por parte de los directores de las Instituciones Educativas.

De igual manera, coincide con los resultados obtenidos en investigaciones internacionales de Manrique (2011),”El liderazgo del director como factor determinante de la funcionalidad administrativa del colegio Alfa y Omega

Guatemala”, concluye que los estudiantes consideran que el liderazgo del Director es el factor que determina totalmente la funcionalidad administrativa del Colegio para ellos lo más importante es la confianza que el Director les pueda dar al escucharlos y apoyarlos en la solución de sus problemas.

Velasco (2009), “La gerencia educativa eficaz España” concluye que la gerencia se entiende como el conjunto de actitudes positivas y de alta calidad que distingue a una organización líder bajo la dirección de personas con iniciativa, creatividad y espíritu de cambio. Las empresas y la organización educativas modernas cada vez con más frecuencia, están ante la necesidad de resolver problemas nuevos o conflictos a través de las mejores tomas de decisiones.

Según Castillo (2008), “Liderazgo administrativo. Reto para el director de escuela del siglo XXI- Puerto Rico” coincide su conclusión de que el liderazgo administrativo es uno de los más grandes retos a los que se enfrentan los directores de escuela del siglo XXI. Esta es una gestión única, ya que carga la responsabilidad compleja de transformar el sistema educativo en una organización ágil y dinámica que logre los resultados esperados de acuerdo con los estándares de calidad establecidos por la misma institución.

En el análisis de las dimensiones de la prueba de hipótesis se puede observar un nivel de confianza de 95% el valor de significancia es mucho menor a 0.05 y grado de libertad 4, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, y según la correlaciones de Spearman arrojó 0.8726 , 0,594, 0,619, 0,826 que están en muy buena asociación y el resultado de correlación es positiva entre el liderazgo y la gestión administrativa, Trabajo en equipo y gestión, organización y gestión, participación comunitaria y gestión Es resultado de la relación entre liderazgo del director es deficiente y bajo con un 83% en la I:E:José A. Encinas-Santa Anita.

Por ello, el director de escuelas, como líder administrativo tiene que estar preparado para asumir los nuevos roles y los nuevos retos que los cambios de paradigma han creado en la administración educativa; pero sobre todo, el director debe entender que su capacidad como líder dependerá en gran medida de la forma en que lleve a cabo las gestiones administrativas. Sin la capacidad para ser

un buen administrador, tampoco podrá llevar a cabo las tareas que se requieren en las otras dimensiones en el ejercicio del liderazgo. Con una buena capacidad administrativa podrá llevar a cabo el liderazgo estratégico, el liderazgo comunitario y el liderazgo didáctico. Por tal razón, deberá hacer todo lo que esté en sus manos para destacarse como un buen líder administrativo. De esta forma, el director de escuelas tendrá todo el respaldo de la comunidad educativa y se reconocerá como un líder participativo, eficiente, justo, y sobre todo, exitoso.

V. Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

Primero: El liderazgo del director se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” 2015, debido a que el 57.4% de los que tienen un nivel medio en el liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa, un 27.7% tiene un nivel deficiente, y un 14.9% tiene un nivel eficiente. Es decir a un nivel medio de liderazgo del director le corresponde una aceptable gestión administrativa. El 33.3% de los que tienen un nivel alto en el liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa y un 66.7% tiene un nivel eficiente. Es decir a un nivel alto de liderazgo del director le corresponde una eficiente gestión administrativa. El 87.9% de los que tienen un nivel bajo en el liderazgo del director tiene un nivel deficiente en la gestión administrativa y un 12.1% tiene un nivel aceptable. Es decir a un nivel bajo de liderazgo del director le corresponde una deficiente gestión administrativa.

Segundo: El trabajo en equipo dentro del liderazgo del director se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” 2015, ya que el 51.2% de los que tienen un nivel medio en el trabajo en equipo dentro del liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa, un 31.7% tiene un nivel deficiente, un 17.1% tiene un nivel eficiente. Es decir a un nivel medio de trabajo en equipo le corresponde una aceptable gestión administrativa, un 33.3% de los que tienen un nivel alto en el trabajo en equipo dentro del liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa, Es decir a un nivel medio de trabajo en equipo le corresponde una aceptable gestión administrativa, un 33 tiene un nivel eficiente. Es decir a un nivel alto de trabajo en equipo le corresponde una eficiente gestión administrativa, un 74.4% de los que tienen un nivel bajo en el trabajo en equipo dentro del liderazgo del director tiene un nivel deficiente, un 25.5% tiene un nivel aceptable Es decir a un nivel bajo de trabajo en equipo le corresponde una deficiente gestión administrativa.

Tercero: La organización dentro del liderazgo del director se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” 2015, puesto que el 54.2. % de los que tienen un nivel medio en la organización dentro del liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa, un 37.5% tiene un nivel

deficiente y un 8.3% tiene un nivel eficiente. Es decir a un nivel medio de trabajo en equipo le corresponde una aceptable gestión administrativa. El 68.8. % de los que tienen un nivel alto en la organización dentro del liderazgo del director, un nivel eficiente en la gestión administrativa y un 31.3% tiene un nivel aceptable. Es decir a un nivel alto de organización le corresponde una eficiente gestión administrativa. El 85.7% de los que tienen un nivel bajo en la organización del liderazgo del director tiene un nivel deficiente en la gestión administrativa y un 14.3% tiene un nivel aceptable. Es decir a un nivel bajo de organización le corresponde una deficiente gestión administrativa.

Cuarto: La participación comunitaria dentro del liderazgo del director se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” 2015, puesto que el 55.3% de los que tienen un nivel medio en la participación dentro del liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa, un 36.8% tiene un nivel deficiente y un 7.9% tiene un nivel eficiente. Es decir a un nivel medio en la participación le corresponde una aceptable gestión administrativa. El 52.2% de los que tienen un nivel alto en la participación dentro del liderazgo del director tienen un nivel eficiente en la gestión administrativa, un 43.5% tiene un nivel aceptable y un 4.3% deficiente. Es decir a un nivel alto de participación le corresponde una eficiente gestión administrativa. El 87.1% de los que tienen un nivel bajo en la participación del liderazgo del director tiene un nivel deficiente en la gestión administrativa, y un 12.9% tiene un nivel aceptable. Es decir a un nivel bajo de participación le corresponde un deficiente gestión administrativa.

VI. Recomendaciones

El trabajo de investigación ha permitido elaborar las siguientes recomendaciones:

Primero: Se recomienda a los docentes de la institución educativa José Antonio Encinas UGEL06 a contribuir al desarrollo del liderazgo de su directivo a fin de garantizar el funcionamiento de la institución educativa como sistema y de sus componentes como subsistema hacia el logro de los objetivos educacionales o estratégicos plasmado en el proyecto educativo institucional y los logros de la visión sobre la base del cumplimiento de la misión.

Segundo: Al mismo tiempo se recomienda al director que ponga en práctica cada una de las características del líder asertivo, la aceptación y desafío de sus limitaciones, la expresión adecuada de sus emociones, el mirar siempre la parte positiva de las personas que tiene a su alrededor haciéndoselos saber, respetar las reglas de comunicación, con el fin de lograr la satisfacción de los trabajadores, alcanzando así un nivel de motivación que lo incentive a realizar su labor, dirigida al logro de los objetivos organizacionales.

Tercero: Solo a través de las capacitaciones el director de escuela, mejorará continuamente en su desempeño, como líder administrativo estará a cargo de la fase operacional de la institución así como la responsabilidad de planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades que se lleva a cabo en la institución educativa.

Cuarto: El director como líderes, siempre deben tratar a con dignidad, hablarles con respeto, guiar hacia los resultados esperados. Es importante para el líder motivarse a sí mismo y motivar a los demás para que logren su mejor desempeño en la empresa u organización.

Quinto: Se recomienda que el líder administrativo realice talleres dentro de la Institución educativa, que fortalezcan las relaciones interpersonales para el éxito de los trabajos en equipo con participación activa, creativa, aporte reflexivo, la invención, la capacidad de continuar aprendiendo. Un trabajo en colaboración en la institución educativa tiene que

ver con procesos que faciliten la comprensión, planificación acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo.

Sexto: Se recomienda al líder, tomar en cuenta este trabajo de investigación, con el fin de evaluar su desempeño laboral, esté le ayudara a fortalecer que la gestión administrativa base del desempeño y por ende un funcionamiento exitoso en la institución.

VII. Referencias bibliográficas

- Acosta, A. (2014). *Supervisión educativa: Modelos, enfoques y estrategias*. Segunda Edición. Puerto Rico: Publicaciones Yuquiyú.
- Alarcón (2008) *La misión de la empresa educativa*. Editorial Boletín. Perú
- Ander, E. (2001). *Introducción a la planificación*. Editorial Lumen, Buenos Aires.
- Avilés, R. (2001) *Hacia la construcción de la conceptualización de la gestión*
- Bateman, T. (2004). *La administración una ventaja competitiva*. Ed. McGraw. Hill 4ta. Edición. México D.F.
- Becerra, J. (s.f.). *Gestión educativa. Perú*: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Bennis, W. (2005): *"Líderes: el arte de mandar*, Merlin Libros, México.
- Bernardo, L. et. al(2006), *Planeación y Gestión Educativa. Perú*: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Castillo, C. (2008) *Liderazgo administrativo. Reto para el director de escuela del siglo XXI*. Puerto Rico.
- Celorio, G. y López, A. (1997). *Diccionario de educación para el año*. España: Lankopi S.A.
- Escuela de Administración de organización Administrativa EEOA (2010) *La importancia de la agenda de trabajo*. Editorial Middle. Estados Unidos.
- Estévez, J. (2009) *La auto capacitación docente*. Editorial Millón. Panamá.
- Fierro, C. (2009). *El consejo técnico un encuentro entre maestros*. México. Libros del Rincón, S.E.P.
- Fischman, D. (2005) *Líder transformador* Lima UPC
- Gálvez, R. (2006) *Estudio exploratorio de cultura organizacional en la educación municipal moderna*. Santiago. Universidad Diego Portales.
- Goleman D. (2002). *El líder resonante crea más*.

- Barcelona: Plaza & James.
- Guerrero, G. (2007) *Proyecto Educativo Institucional*, documento de trabajo
- CIDE. Gurú, A. (2011). Breve diccionario pedagógico cítrico. Chile: ZIMZE.
- Hernández., Fernández, C.& Baptista (2014) *Metodología de la investigación* 6ª ed. México Mc Graw-Hill.
- Ivancevich, J. (2006) *Gestión, Calidad y Competitividad*. Editorial IRWIN, Tomo 1 y 2. Madrid.
- López, M. (2001) *Planeación y evaluación del proceso enseñanza – aprendizaje*. Manual del docente. México. Ed. Trillas.
- Lorenzo, M. (2004) *La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal*. Enseñanza, 22.
- Malpartida, J. (2007) *Supervisión educativa, dos modelos de pugna*. Folleto elaborado como material de apoyo del módulo de gestión administrativa del programa de capacitación para directores. PLANGED. Ed. MED. 2007.
- Márquez, P. (2002) *Buenas prácticas docentes*. Editorial Motivación.
- Manrique, P. (2011) *El liderazgo del director como factor determinante de la funcionalidad administrativa del colegio alfa y omega del Municipio de la Libertad*. Guatemala.
- Messick, D. (2006), *Liderazgo ético y psicología de la toma de decisiones*. Editorial Sloan.
- Navarro, M. (2002) *La gestión escolar, conceptualización y revisión crítica del estado de la Literatura*. Tesis de maestría en desarrollo educativo, línea de gestión pedagógica. Universidad Pedagógica de Durango. México.
- Ortega, C. (2010) *Asesoría Técnico Pedagógica. Educación Básica – Ministerio de Educación*.
- Pineda, L. (2004) *Liderazgo Directivo*. Editorial Mc. Graw Hill.

- Pozner, P. (2003) *La mejora continua de las escuelas en proceso y una metodología*. Editorial Redes, Buenos Aires.
- Rodríguez, M. (2002) *Función directiva escolar. Guía de auto perfeccionamiento*. Ediciones Castillo. México.
- Romero, A. (2008). *Relación entre liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete. Perú*.
- Salazar, M. (2006) *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?*
UNI revista - Vol. 1, n° 3, Universidad de Viña del Mar, Chile, Pág. 4.
- Velasco, J. (2009) *La gerencia educativa eficaz Tesis doctoral España*.

b. Electrónicas

- Cornu, L. (2012) *La confianza y el trabajo en equipo*. (Consultado el 10 de mayo del 2014). Disponible en URL:
<http://definicion.de/trabajoenequipo/confianza/>
- Pacheco, M (2011) *Características del Liderazgo*. (Consultado el 21 de Julio del 2012). Disponible en URL:
<http://www.tumundoescolar.net/conociendo/la-responsabilidad-como-valor/>
- Roque, R (2005). *Administración y gestión de la educación*.
(Consultado el 04 de Julio del 2014) Tiempos nuevos, nuevas ideas.
Disponible
URL:http://www.ub.edu/relfido/docs/NUEVOS_RETOS_DE_LA_PROFESION_DOCENTE.pdf
- Sorados (2010:96) *Influencia del Liderazgo en la calidad de la gestión educativa*.
(Consultado el 21 de Junio del 2014) Universidad Mayor de San Marcos. Lima. Disponible en
URL:http://sisbib.unmsm.edu.pe/unidad_dc/tesis/2010/tesis_educacion.pdf
unprg_estrategias_motivacionales_de_mapas_conceptuales_para_el_aprendisaje_sig.p

Tincopa, L. (2000) *Experiencias de diversificación curricular*.

(Consultado el 19 de Julio

<http://www.grade.org.pe/download/pubs/NPD/NPD12.pdf>

Zuani y Laborda (2004) *Diccionario de términos generales*.

(Consultado el 28 de Junio del 2015). Editorial Ipabsa. Disponible en

URL:<http://es.scribd.com/doc/30269026/Definicion-de-Empresa>.

VIII. Apéndices

APENDICES 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA”JOSE ANTONIO ENCINAS UGEL 06 – 2015.

AUTORA: Delia Solórzano Córdor

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>1. Problema general ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas UGEL 06 - 2015?”</p> <p>2. Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015?”</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la organización y la gestión Administrativa en la Institución Educativa “José</p>	<p>1. Objetivo general: Determinar la relación entre el Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015.</p> <p>2. Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015.</p> <p>b) Determinar la relación entre la organización y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas”</p>	<p>Hipótesis general: El Liderazgo del Director se relaciona en forma positiva y significativa con la Gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015</p> <p>Hipótesis Nula: El Liderazgo del Director no se relaciona en forma positiva y significativa con la Gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 -2015.</p> <p>1. Hipótesis específicas:</p> <p>a) El trabajo en equipo se relaciona en forma positiva y significativa con la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015.</p> <p>b) La Organización se relaciona en forma positiva y significativa con la Gestión Administrativa en la</p>	V. INDEPENDIENTE (X): Liderazgo del Director			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración
			Trabajo en equipo	Responsabilidad Confianza Reconocimiento	1,2,3,4,5,6	15%
			Organización	Agenda de trabajo Uso del tiempo Formas de comunicación Climas de trabajo	7,8,9,10,11, 12,13,14,15,16	25%
Participación en la comunidad	-Vinculación escuela comunidad -Vinculación interinstitucional -Opiniones de la comunidad educativa	17,18,19,20	10%			
V. DEPENDIENTE (Y): Gestión administrativa						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración			
Planificación	-Organización -Trabajo en equipo -Coordinación	21,22,23,24, 25,26,27,28	20%			
Ejecución	-Monitoreo	29,30,31,32				

<p>Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la participación comunitaria y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015?</p>	<p>UGEL 06 - 2015.</p> <p>c) Determinar relación entre la participación comunitaria y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015.</p>	<p>Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015.</p> <p>c) La participación comunitaria se relaciona en forma positiva y significativa con la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015.</p>		<p>-Capacitación</p> <p>-Supervisión -Asesoramiento -Aplicación de instrumentos de evaluación</p>	<p></p> <p>33,34,35,36, 37,38,39,40</p>	<p>10%</p> <p>20%</p>
---	--	--	--	---	---	-----------------------

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS
<p>TIPO:</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Descriptivo- explicativo</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Estudio no experimental</p> <p>Correlacional</p> <p>Transversal</p> <p>La presente investigación es cuantitativa no experimental correlacional.</p> <p>Por el método es cuantitativo; porque se analiza la información recolectada en forma de datos numéricos. El proceso de análisis es estadístico respondiendo a los principios y metodologías planteadas.</p>	<p>POBLACION:</p> <p>La población está conformada por totalidad de los docentes(120) de la I.E. José Antonio Encinas Santa Anita- 2015</p> <p>TIPO DE MUESTRA</p> <p>El tipo de muestra aplicado corresponde a la muestra no probabilística por juicio razonado</p> <p>TAMAÑO DE LA MUESTRA</p> <p>La muestra lo conforman los 92 docentes de la I.E. José Antonio Encinas Santa Anita.</p>	<p>1. Técnica de la encuesta y su instrumento la escala Likert modificada que será aplicada a los profesores para indagar su opinión acerca de la variable X y Y.</p> <p>Variable 1 : Liderazgo del director : una escala “Likert modificada), contiene 20 enunciados de respuesta libre (ítems), con sus respectivos índices siempre(5), casi siempre(4), a veces(3), casi nunca(2), nunca(1).</p> <p>Variable 2 : La Gestión Administrativa es una escala tipo Likert modificado que medirá el desempeño del director y consta de 20 enunciados de respuesta libre (ítems), con sus respectivos índices siempre(5), casi siempre(4), a veces(3), casi nunca(2), nunca(1).</p> <p>2. Técnica de procesamiento de datos, y su instrumento las tablas de procesamiento de datos para tabular, y procesar los resultados de las encuestas aplicadas a las profesores.</p> <p>Instrumento : Cuestionario</p> <p>Autor: Delia Solórzano Córdor</p>	<p>DESCRIPTIVA :</p> <p>Permitirá recopilar, clasificar, analizar e interpretar los datos de los ítems referidos en los cuestionarios aplicados a los docentes que constituyeron la muestra de población. Se empleará las medidas de tendencia central y de dispersión.</p> <p>- Análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos. Se utilizará el programa Microsoft Excel y el SPSS, versión 21.0</p> <p>INFERENCIAL</p> <p>Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se someterá a prueba:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Hipótesis Central - La Hipótesis específicas <p>Análisis del cuadros de doble entrada</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se aplicó la fórmula del Chi- Cuadrado que fue analizado e interpretado.

<p>Diseño El tipo de diseño es no experimental transeccional, Carrasco, S. (2008). “Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellos, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia”.(p. 73)</p>		<p>Año:2015</p> <p>Ámbito de aplicación: I.E. José Antonio Encinas Santa Anita</p> <p>Forma de administración: Directa</p>	$x^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$ <ul style="list-style-type: none"> • Para medir la correlación se aplicó el Rho de Spearman ρ (ro) que mide el grado de relación de las variables: $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$
---	--	---	---

APÉNDICE 03

MATRIZ DE INSTRUMENTOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PORCENTAJE
V. INDEPENDIENTE (X): Liderazgo del Director	Trabajo en equipo	-Responsabilidad -Confianza -Reconocimiento	1,2,3,4,5,6	15%
	Organización	-Agenda de trabajo -Uso del tiempo -Formas de comunicación -Climas de trabajo	7,8,9,10,11,12 13,14,15 16	25%
	Participación en la comunidad	-Vinculación escuela comunidad		
		-Vinculación interinstitucional		
		-Opiniones de la comunidad educativa	17,18,19,20	10%
	V. DEPENDIENTE (Y): Gestión administrativa	Planificación	-Organización -Trabajo en equipo -Coordinación	1,2,3,4,5,6,7,8
Ejecución		-Monitoreo -Capacitación -Supervisión	9,10,11,12	10%
La evaluación		-Asesoramiento	13,14,15,16,	20%
		-Aplicación de instrumentos de evaluación	17,18,19,20	
TOTAL			20 Preguntas	100%

APENDICE 04*Fiabilidad de ítems.*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
item1	101,61	1275,663	,836 .		,980
item2	101,67	1286,471	,749 .		,981
item3	102,17	1242,147	,833 .		,980
item4	102,00	1248,588	,856 .		,980
item5	102,11	1278,222	,650 .		,981
item6	101,94	1284,644	,712 .		,981
item7	102,17	1260,382	,881 .		,980
item8	102,39	1271,428	,709 .		,981
item9	102,00	1243,529	,805 .		,980
item10	102,06	1243,350	,851 .		,980
item11	102,50	1273,088	,670 .		,981
item12	101,94	1273,820	,608 .		,981
item13	101,61	1251,075	,857 .		,980
item14	101,61	1246,487	,877 .		,980
item15	101,89	1270,105	,611 .		,981
item16	101,89	1263,163	,710 .		,981
item17	102,17	1251,676	,840 .		,980
item18	102,06	1258,879	,765 .		,981
item19	101,94	1269,467	,715 .		,981
item20	101,94	1253,938	,869 .		,980
item21	102,33	1271,647	,701 .		,981
item22	102,17	1283,559	,749 .		,981
item23	102,33	1270,706	,682 .		,981
item24	102,56	1265,203	,817 .		,980
item25	102,33	1262,706	,814 .		,980
item26	102,33	1282,235	,671 .		,981
item27	102,44	1226,614	,901 .		,980
item28	101,50	1263,324	,727 .		,981
item29	101,83	1270,735	,635 .		,981
item30	101,61	1262,840	,698 .		,981
item31	102,44	1267,320	,854 .		,980
item32	102,61	1271,546	,840 .		,980
item33	102,17	1270,971	,649 .		,981
item34	102,44	1279,438	,683 .		,981
item35	102,39	1266,722	,768 .		,981
item36	103,06	1264,526	,761 .		,981
item37	101,89	1271,281	,702 .		,981
item38	101,94	1270,761	,772 .		,981
item39	101,78	1269,124	,663 .		,981
item40	102,33	1268,471	,590 .		,981

Nota: Estadísticos. Totales de cada elemento

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
104,72	1330,212	36,472	40

APÉNDICE 05

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA RELACION ENTRE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado docente en el presente instrumento del trabajo de investigación le pedimos que sea sincero en sus respuestas, respondiendo los Ítems, ya que la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

Objetivo: Conocer la relación del liderazgo del director y la gestión administrativa en la I.E. “José Antonio Encinas – 2015.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

LIDERAZGO DEL DIRECTOR						
TRABAJO EN EQUIPO		S	CS	AV	CN	N
1	El director acepta la responsabilidad cuando las cosas no salen bien y no culpa a los demás.					
2	Centra sus esfuerzos en ayudar a los miembros del equipo a coordinar su trabajo de manera eficaz.					
3	Crea un clima de trabajo en el que las personas se tienen confianza unas a otras.					
4	Logra que los miembros de su equipo se sientan seguros y motivados.					
5	Reconoce el esfuerzo y mide la eficacia de sus colaboradores.					
6	Valora el trabajo realizado con creatividad, energía y visión humana					
ORGANIZACION		S	CS	AV	CN	N
7	Realiza actividades teniendo en cuenta la agenda de trabajo que ha organizado previamente.					
8	Considera importante el cumplimiento de la agenda de trabajo.					
9	Hace uso adecuado del tiempo en las actividades de gestión que lleva a cabo.					
10	Promueve el uso adecuado del tiempo en sus docentes haciéndoles Hincapié de que es importante trabajar en base a un cronograma.					
11	Se comunica con los docentes verbalmente de forma asertiva y coherente.					
12	Hace uso de la comunicación escrita para dar a conocer a los docentes de la gestión que viene realizando.					
13	Demuestra con su comunicación no verbal (gestos, expresiones, muecas) la aceptación al trabajo de los docentes.					
14	Establece un clima de trabajo en el que existe participación constante de los docentes.					
15	Promueve un clima de trabajo en el que el objetivo se trabaje en Forma común y con compromiso.					
16	Busca la unión de los docentes promoviendo actividades recreativas (deporte, etc.)					

PARTICIPACION EN LA COMUNIDAD		S	CS	AV	CN	N
17.	Realiza concursos y exposiciones en las que permite la visita de los miembros de la comunidad.					
18.	Trabaja en forma coordinada con las autoridades de su comunidad, estableciendo una red de aliados.					
19.	Motiva y permite la participación de la institución educativa en eventos interescolares deportivos y cognitivos.					
20.	Permite la visita de diversas instituciones educativas con la finalidad de hacer uso de las instalaciones de la institución que dirige.					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
PLANIFICACION		S	CS	AV	CN	N
1.	Realiza sus funciones basado en objetivos y metas claras.					
2.	Utiliza criterios administrativos para organizar el Plan de Trabajo Anual de la institución educativa.					
3.	Convoca a los docentes a la realización del trabajo cooperativo.					
4.	Convoca a los docentes a participar del trabajo institucional para intercambiar ideas y criterios.					
5.	Mantiene una relación de comunicación abierta con los docentes que le permite trabajar en forma armónica.					
6.	Establece normas que se cumplen con total compromiso y responsabilidad.					
7.	Coordina constantemente con los docentes las metas que la institución educativa se ha trazado.					
8.	Motiva a los docentes, reconociendo el trabajo que realizan en la institución educativa.					
EJECUCION		S	CS	AV	CN	N
9.	Supervisa las sesiones de clase durante todo el año.					
10.	Realiza seguimiento académico para establecer un diagnóstico, haciendo uso del Seguimiento y la Evaluación a los estudiantes.					
11.	Capacita a los docentes, teniendo en cuenta lo aprendido en las capacitaciones que se le han brindado.					
12.	Otorga permisos para la capacitación de los docentes, teniendo en cuenta que serán en beneficio de los estudiantes.					
EVALUACION		S	CS	AV	CN	N
13.	Solicita al docente los documentos requeridos para la realización de una sesión de clase.					
14.	Evalúa las unidades de aprendizaje para establecer si existe coherencia entre los documentos que el docente presenta.					
15.	Entrega información para mejorar el trabajo del docente.					
16.	Capacita acerca de la organización de documentos para hacer más eficiente el proceso de enseñanza – aprendizaje.					
17.	Orienta acerca del uso material didáctico con la finalidad de mejorar el proceso educativo.					
18.	Promueve el uso de tecnología en las sesiones de aprendizaje, con la finalidad de actualizar a los docentes.					
19.	Entrega a las docentes fichas de autoevaluación con la finalidad de que se evalúen.					
20.	Hace uso de una Ficha de Evaluación de Desempeño laboral para destacar los puntos más resaltantes y reformular los más débiles.					

APÉNDICE 06

BASE DE DATOS DE LOS ENCUESTADOS

N°	LIDERAZGO DEL DIRECTOR																							ST1	V1			
	Trabajo en equipo						Organización										Participación comunitaria											
	1	2	3	4	5	6	S1	D1	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	S2	D2	17	18	19			20	S3	D3
1	4	2	1	1	1	1	10	Bajo	3	2	3	1	1	2	2	2	1	1	18	Bajo	1	2	3	2	8	Bajo	36	Bajo
2	4	3	3	3	3	3	19	Medio	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	Medio	4	4	4	3	15	Alto	69	Medio
3	2	3	3	3	2	3	16	Medio	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	31	Medio	3	3	4	1	11	Medio	58	Medio
4	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Medio	4	4	4	4	16	Alto	64	Medio
5	1	2	1	1	3	3	11	Bajo	3	3	2	3	2	2	4	1	2	1	23	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	38	Bajo
6	2	1	1	1	1	2	8	Bajo	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	13	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	25	Bajo
7	3	4	3	2	3	3	18	Medio	3	4	4	3	2	2	2	3	3	1	27	Medio	1	2	4	2	9	Medio	54	Medio
8	1	2	2	1	2	1	9	Bajo	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1	19	Bajo	2	2	3	3	10	Medio	38	Bajo
9	3	3	2	2	2	2	14	Medio	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	25	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	47	Medio
10	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	18	Bajo	1	3	2	1	7	Bajo	32	Bajo
11	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	20	Bajo
12	3	2	1	2	2	2	12	Bajo	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	24	Medio	1	2	1	1	5	Bajo	41	Bajo
13	5	3	1	1	1	2	13	Bajo	4	5	4	3	3	2	2	1	1	1	26	Medio	2	3	2	2	9	Medio	48	Medio
14	4	3	3	2	2	3	17	Medio	2	4	4	3	3	1	3	3	2	1	26	Medio	4	3	2	2	11	Medio	54	Medio
15	5	4	4	4	4	4	25	Alto	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	45	Alto	5	5	5	5	20	Alto	90	Alto
16	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	25	Medio	2	3	3	2	10	Medio	48	Medio
17	2	2	3	3	2	3	15	Medio	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	28	Medio	2	3	3	2	10	Medio	53	Medio
18	2	3	2	3	2	3	15	Medio	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	26	Medio	4	3	4	2	13	Medio	54	Medio
19	2	3	1	2	3	3	14	Medio	3	3	3	4	1	3	1	2	1	1	22	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	47	Medio
20	1	2	1	2	1	1	8	Bajo	3	3	1	2	1	1	2	2	1	1	17	Bajo	1	2	3	1	7	Bajo	32	Bajo
21	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	24	Medio	3	3	3	3	12	Medio	48	Medio
22	4	4	5	4	4	4	25	Alto	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	42	Alto	5	5	5	2	17	Alto	84	Alto
23	5	4	5	5	5	4	28	Alto	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45	Alto	4	4	4	5	17	Alto	90	Alto
24	2	2	2	2	2	1	11	Bajo	3	3	3	4	2	3	4	1	2	1	26	Medio	2	3	3	3	11	Medio	48	Medio
25	2	3	2	2	1	1	11	Bajo	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	1	2	2	2	7	Bajo	29	Bajo
26	3	3	3	3	3	3	18	Medio	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37	Alto	3	3	3	3	12	Medio	67	Medio
27	3	3	3	2	3	3	17	Medio	5	5	1	4	3	4	3	3	3	1	32	Medio	5	4	4	3	16	Alto	65	Medio
28	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	2	3	3	5	1	2	1	1	1	1	20	Bajo	3	1	2	2	8	Bajo	35	Bajo
29	1	2	2	2	2	2	11	Bajo	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	24	Medio	1	3	4	3	11	Medio	46	Bajo

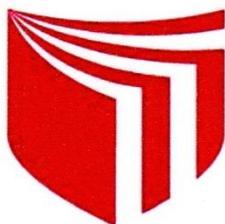
N°	LIDERAZGO DEL DIRECTOR																								ST1	V1		
	Trabajo en equipo						Organización										Participación comunitaria											
	1	2	3	4	5	6	S1	D1	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	S2	D2	17	18	19	20			S3	D3
30	2	2	2	1	1	1	9	Bajo	1	2	3	3	2	2	3	1	1	1	19	Bajo	2	3	1	1	7	Bajo	35	Bajo
31	3	3	2	2	2	2	14	Medio	2	5	3	1	3	2	1	2	1	1	21	Bajo	3	3	4	4	14	Alto	49	Medio
32	2	3	2	3	3	3	16	Medio	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	26	Medio	3	3	3	1	10	Medio	52	Medio
33	3	4	3	3	4	2	19	Medio	4	4	5	4	3	2	3	4	4	2	35	Medio	4	4	5	4	17	Alto	71	Medio
34	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5	20	Alto	100	Alto
35	5	5	5	3	5	3	26	Alto	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	Alto	5	5	5	5	20	Alto	94	Alto
36	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	Bajo	1	2	3	2	8	Bajo	42	Bajo
37	1	3	3	2	2	2	13	Bajo	4	4	2	2	1	1	2	2	2	2	22	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	47	Medio
38	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	3	3	3	4	1	1	4	2	3	1	25	Medio	3	3	4	2	12	Medio	43	Bajo
39	3	3	3	2	2	2	15	Medio	3	3	3	4	3	2	2	3	3	1	27	Medio	3	3	3	2	11	Medio	53	Medio
40	2	2	3	2	3	3	15	Medio	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	17	Bajo	2	2	2	1	7	Bajo	39	Bajo
41	2	2	3	1	2	3	13	Bajo	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	20	Bajo	3	1	2	1	7	Bajo	40	Bajo
42	1	2	1	1	1	2	8	Bajo	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	14	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	30	Bajo
43	4	3	2	2	2	2	15	Medio	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	16	Bajo	2	2	2	1	7	Bajo	38	Bajo
44	1	2	2	1	2	2	10	Bajo	3	1	3	3	1	2	1	3	2	2	21	Bajo	2	2	1	1	6	Bajo	37	Bajo
45	3	3	2	2	2	2	14	Medio	3	4	3	4	3	4	4	3	1	1	30	Medio	1	3	3	4	8	Bajo	52	Medio
46	2	1	1	1	1	2	8	Bajo	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	23	Medio	1	2	3	3	9	Medio	40	Bajo
47	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	17	Bajo	1	5	4	3	13	Medio	38	Bajo
48	4	3	5	5	5	5	27	Alto	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	43	Alto	4	5	5	4	18	Alto	88	Alto
49	3	3	4	3	3	4	20	Medio	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	31	Medio	3	2	2	3	10	Medio	61	Medio
50	1	3	3	2	2	2	13	Bajo	3	4	3	2	2	1	4	3	3	1	26	Medio	2	3	3	3	11	Medio	50	Medio
51	3	1	1	2	3	3	13	Bajo	4	2	3	3	3	1	3	2	2	1	24	Medio	2	3	3	2	10	Medio	47	Medio
52	1	1	1	1	1	3	8	Bajo	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	24	Medio	3	3	3	3	12	Medio	44	Bajo
53	3	3	2	2	2	3	15	Medio	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28	Medio	3	3	3	3	12	Medio	55	Medio
54	3	2	2	3	2	3	15	Medio	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	26	Medio	3	3	4	2	12	Medio	53	Medio
55	2	2	1	1	1	1	8	Bajo	4	3	3	3	4	2	3	2	2	1	27	Medio	2	3	2	1	8	Bajo	43	Bajo
56	4	3	2	3	4	3	19	Medio	5	5	4	4	3	4	4	3	3	2	37	Alto	4	4	4	3	15	Alto	71	Medio
57	4	5	3	3	3	3	21	Medio	5	4	4	4	2	2	3	3	3	3	33	Medio	3	3	3	3	12	Medio	66	Medio
58	2	2	3	3	3	2	15	Medio	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	30	Medio	4	2	3	2	11	Medio	56	Medio
59	3	4	5	4	3	3	22	Alto	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43	Alto	3	4	4	4	15	Alto	80	Alto
60	5	4	3	2	1	1	16	Medio	4	4	3	3	3	2	4	2	3	2	30	Medio	1	1	1	2	5	Bajo	51	Medio
61	2	1	1	2	1	1	8	Bajo	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	19	Medio	1	2	3	3	10	Medio	37	Bajo
62	3	3	4	3	4	2	19	Medio	2	4	4	5	3	4	4	3	3	3	35	Medio	3	5	4	4	16	Alto	70	Medio

N°	LIDERAZGO DEL DIRECTOR																							ST1	V1			
	Trabajo en equipo							Organización										Participación comunitaria										
	1	2	3	4	5	6	S1	D1	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	S2	D2	17	18	19			20	S3	D3
63	2	2	2	2	3	3	14	Medio	3	4	3	3	2	4	4	2	2	2	29	Medio	2	3	3	3	11	Medio	54	Medio
64	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	2	2	3	2	2	2	1	2	1	19	Medio	1	2	3	1	7	Bajo	34	Bajo	
65	3	3	1	2	3	2	14	Medio	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	27	Medio	3	3	3	3	12	Medio	53	Medio
66	4	2	1	3	3	3	16	Medio	3	3	3	4	2	1	3	2	2	1	24	Medio	5	4	5	1	15	Alto	55	Medio
67	4	4	4	4	4	3	23	Alto	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	Alto	4	3	3	4	14	Alto	75	Alto
68	3	4	2	3	4	4	20	Medio	3	3	4	2	2	1	2	3	2	1	23	Medio	1	2	2	2	7	Bajo	50	Medio
69	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Medio	1	1	3	1	6	Bajo	53	Medio
70	2	4	3	4	4	2	19	Medio	2	3	4	1	3	2	3	3	3	1	25	Medio	1	4	5	1	11	Medio	55	Medio
71	4	3	2	3	2	3	17	Medio	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	27	Medio	3	3	3	3	12	Medio	56	Medio
72	3	4	3	3	4	2	19	Medio	4	4	5	4	3	2	3	4	4	2	35	Medio	4	4	5	4	17	Alto	71	Medio
73	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5	20	Alto	100	Alto
74	5	5	5	3	5	3	26	Alto	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	Alto	5	5	5	5	20	Alto	94	Alto
75	3	4	3	3	4	3	20	Medio	4	4	5	4	3	2	3	4	4	2	35	Alto	4	4	5	4	17	Alto	72	Medio
76	2	3	2	3	3	3	16	Medio	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	28	Medio	3	3	3	5	14	Medio	58	Medio
77	3	3	2	2	2	2	14	Medio	2	5	3	1	3	2	1	2	1	1	21	Bajo	3	3	4	4	14	Medio	49	Medio
78	2	2	2	1	1	1	9	Bajo	1	4	3	3	2	2	3	1	1	1	21	Bajo	2	3	1	1	7	Bajo	37	Bajo
79	1	2	2	2	2	2	11	Bajo	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	24	Medio	1	3	4	3	11	Medio	46	Medio
80	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	2	3	3	5	1	2	1	1	1	1	20	Bajo	3	1	2	2	8	Bajo	35	Bajo
81	3	3	3	2	3	3	17	Medio	5	5	1	4	3	4	3	3	3	1	32	Medio	5	4	4	1	14	Alto	63	Medio
82	3	3	3	3	3	3	18	Medio	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37	Alto	3	3	3	3	12	Medio	67	Medio
83	1	2	2	1	2	2	10	Bajo	3	1	3	3	1	2	1	3	1	1	19	Bajo	2	2	1	1	6	Bajo	35	Bajo
84	4	3	2	2	2	2	15	Medio	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	16	Bajo	2	2	2	1	7	Bajo	38	Bajo
85	1	2	1	1	1	2	8	Bajo	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	14	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	30	Bajo
86	2	2	3	1	2	3	13	Bajo	2	2	2	1	2	1	3	2	3	1	19	Bajo	3	1	3	1	8	Bajo	40	Bajo
87	2	2	3	2	3	3	15	Medio	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	17	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	39	Bajo
88	2	2	2	2	2	1	11	Bajo	3	3	3	4	2	3	4	1	2	1	26	Medio	2	3	3	3	11	Medio	48	Medio
89	5	4	5	5	5	4	28	Alto	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45	Alto	4	4	4	5	17	Alto	90	Alto
90	4	4	5	4	4	4	25	Alto	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	42	Alto	5	5	5	2	17	Alto	84	Alto
91	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	24	Medio	3	3	3	3	12	Medio	48	Medio
92	1	2	1	2	1	1	8	Bajo	3	3	1	2	1	1	2	2	1	1	17	Bajo	1	2	3	1	7	Bajo	32	Bajo

N°	LA GESTION ADMINISTRATIVA																				ST2	V2							
	Planificación								Ejecución						Evaluación														
	1	2	3	4	5	6	7	8	D4	ND4	9	10	11	12	D5	ND5	13	14	15	16			17	18	19	20	D6	ND6	
1	1	2	1	1	1	1	1	1	9	Deficiente	1	1	2	2	6	Deficiente	1	1	2	1	1	1	1	1	1	9	Deficiente	24	Deficiente
2	4	3	3	3	3	3	3	3	25	Aceptable	3	3	2	3	11	Aceptable	3	2	2	3	3	3	3	3	22	Aceptable	58	Aceptable	
3	3	3	2	2	3	3	2	2	20	Aceptable	2	2	1	1	6	Deficiente	2	2	1	1	3	2	2	3	16	Deficiente	42	Deficiente	
4	3	3	3	4	3	3	3	3	25	Aceptable	3	3	2	2	10	Aceptable	2	3	3	3	3	3	3	3	23	Aceptable	58	Aceptable	
5	2	3	3	2	1	3	1	1	16	Deficiente	3	1	1	3	8	Deficiente	3	1	1	1	1	1	3	1	12	Deficiente	36	Deficiente	
6	2	1	1	1	1	2	1	2	11	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Deficiente	23	Deficiente	
7	3	3	3	3	2	3	2	1	20	Aceptable	1	1	1	4	7	Deficiente	1	1	1	1	1	1	2	1	9	Deficiente	36	Deficiente	
8	4	4	3	2	3	2	2	1	21	Aceptable	1	1	1	1	4	Deficiente	1	1	1	1	1	1	3	1	10	Deficiente	35	Deficiente	
9	3	3	2	2	2	2	2	3	19	Aceptable	1	1	1	5	8	Deficiente	3	2	2	2	1	1	1	1	13	Deficiente	40	Deficiente	
10	3	3	1	2	1	2	2	2	16	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	1	1	1	1	1	2	1	1	9	Deficiente	30	Deficiente	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Deficiente	20	Deficiente	
12	3	2	1	2	2	1	1	2	14	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	2	2	1	1	2	2	1	2	13	Deficiente	32	Deficiente	
13	3	4	3	3	3	2	2	1	21	Aceptable	3	1	2	3	9	Aceptable	3	2	1	1	1	1	3	1	13	Deficiente	43	Deficiente	
14	3	3	1	1	2	5	2	2	19	Aceptable	1	2	1	2	6	Deficiente	3	3	2	1	2	2	2	3	18	Deficiente	43	Deficiente	
15	5	5	4	4	4	4	4	4	34	Eficiente	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	5	4	4	5	5	5	38	Eficiente	92	Eficiente	
16	3	2	2	2	2	2	1	1	15	Deficiente	3	3	1	2	9	Aceptable	2	2	1	1	1	1	1	1	10	Deficiente	34	Deficiente	
17	3	4	3	3	3	3	3	2	24	Aceptable	2	2	2	3	9	Aceptable	2	2	1	1	1	1	3	3	14	Deficiente	47	Aceptable	
18	4	4	3	3	3	4	3	2	26	Aceptable	2	2	2	2	8	Deficiente	4	3	2	2	2	3	2	4	22	Aceptable	56	Aceptable	
19	3	4	3	3	2	2	1	1	19	Aceptable	3	3	1	1	8	Deficiente	3	1	1	1	3	1	3	3	16	Deficiente	43	Deficiente	
20	2	3	1	1	1	2	2	2	14	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	2	1	1	1	1	2	2	1	11	Deficiente	30	Deficiente	
21	3	3	2	2	2	2	2	2	18	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	2	2	2	2	2	2	3	3	18	Deficiente	44	Deficiente	
22	5	4	4	4	4	4	4	4	33	Eficiente	3	3	4	4	14	Eficiente	4	4	3	3	3	3	3	4	27	Aceptable	74	Eficiente	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Eficiente	5	5	4	4	18	Eficiente	5	5	4	4	4	4	4	4	34	Eficiente	84	Eficiente	
24	3	3	3	2	3	3	2	1	20	Aceptable	1	2	3	2	8	Deficiente	4	4	3	3	3	3	2	3	25	Aceptable	53	Deficiente	
25	1	1	1	2	1	1	1	1	9	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Deficiente	21	Deficiente	
26	4	4	5	5	3	3	4	3	31	Eficiente	5	5	3	5	18	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Eficiente	89	Eficiente	
27	4	4	5	5	3	3	4	3	31	Eficiente	5	5	3	5	18	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Eficiente	89	Eficiente	
28	1	2	2	1	1	5	2	2	16	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	5	5	1	1	2	1	1	1	17	Deficiente	38	Deficiente	
29	4	4	3	3	2	3	2	2	23	Aceptable	3	3	2	4	12	Aceptable	3	3	3	3	2	2	3	3	22	Aceptable	57	Aceptable	
30	3	3	1	2	1	2	1	1	14	Deficiente	3	2	1	4	10	Aceptable	3	3	5	3	1	1	1	1	18	Deficiente	42	Deficiente	
31	3	2	1	2	3	3	3	3	19	Aceptable	3	2	3	1	9	Aceptable	4	4	4	3	3	4	4	3	29	Aceptable	57	Aceptable	
32	3	3	3	3	3	3	2	1	21	Aceptable	2	2	1	3	8	Deficiente	3	2	3	1	2	2	3	3	19	Aceptable	48	Aceptable	

N°	LA GESTION ADMINISTRATIVA																			ST2	V2							
	Planificación								Ejecución						Evaluación													
	1	2	3	4	5	6	7	8	D4	ND4	9	10	11	12	D5	ND5	13	14	15			16	17	18	19	20	D6	ND6
33	4	4	4	4	4	4	3	2	29	Aceptable	3	3	2	4	12	Aceptable	4	4	2	2	2	2	2	3	21	Aceptable	62	Aceptable
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Eficiente	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Eficiente	100	Eficiente
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Eficiente	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Eficiente	100	Eficiente
36	2	2	2	2	1	2	2	1	14	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	2	2	2	1	1	1	2	2	13	Deficiente	32	Deficiente
37	4	4	4	4	3	3	3	2	27	Aceptable	2	2	2	1	7	Deficiente	3	2	3	2	2	3	2	3	20	Aceptable	54	Aceptable
38	3	4	2	2	1	2	3	3	20	Aceptable	5	1	1	3	10	Aceptable	1	1	1	1	1	2	2	4	13	Deficiente	43	Deficiente
39	3	3	3	3	3	3	2	2	22	Aceptable	3	3	2	2	10	Aceptable	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Aceptable	56	Aceptable
40	2	2	1	1	1	1	2	2	12	Deficiente	3	2	1	2	8	Deficiente	3	2	3	2	2	2	3	2	19	Aceptable	39	Deficiente
41	2	3	3	2	3	2	1	1	17	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	1	1	1	1	1	1	3	1	10	Deficiente	32	Deficiente
42	2	2	1	1	3	2	2	1	14	Deficiente	1	2	2	1	6	Deficiente	2	2	1	1	1	2	1	2	12	Deficiente	32	Deficiente
43	2	2	1	2	2	2	2	2	15	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	2	3	2	2	3	2	2	2	18	Deficiente	38	Deficiente
44	3	2	1	2	1	3	1	2	15	Deficiente	1	1	1	3	6	Deficiente	1	2	2	3	1	1	2	2	14	Deficiente	35	Deficiente
45	3	3	2	3	3	3	4	2	23	Aceptable	1	2	2	3	8	Deficiente	3	2	2	3	3	3	3	4	23	Aceptable	54	Aceptable
46	3	3	1	2	3	2	2	1	17	Deficiente	1	2	1	2	6	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Deficiente	31	Deficiente
47	4	3	1	1	1	2	1	1	14	Deficiente	1	3	1	5	10	Aceptable	1	3	1	2	1	1	1	3	13	Deficiente	37	Deficiente
48	4	5	5	4	5	5	3	3	34	Eficiente	3	3	3	2	11	Aceptable	3	3	4	3	3	3	5	3	27	Aceptable	72	Aceptable
49	4	4	4	3	3	4	4	4	30	Eficiente	3	3	4	4	14	Eficiente	4	3	4	4	4	3	4	4	30	Eficiente	74	Eficiente
50	3	3	2	2	4	3	2	1	20	Aceptable	3	2	3	2	10	Aceptable	4	3	2	3	3	3	4	3	25	Aceptable	55	Aceptable
51	2	2	1	1	2	1	2	1	12	Deficiente	2	1	2	1	6	Deficiente	4	4	4	4	3	3	4	4	30	Eficiente	48	Aceptable
52	4	3	3	2	2	2	1	1	18	Deficiente	3	3	1	1	8	Deficiente	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Deficiente	34	Deficiente
53	2	3	3	3	3	3	3	3	23	Aceptable	2	2	3	3	10	Aceptable	2	3	3	3	3	3	3	3	23	Aceptable	56	Aceptable
54	3	4	3	3	2	3	2	1	21	Aceptable	3	3	2	1	9	Aceptable	3	2	2	3	3	3	2	3	21	Aceptable	51	Aceptable
55	3	4	3	3	3	3	3	3	25	Aceptable	3	3	3	3	12	Eficiente	4	4	3	3	3	4	1	3	25	Aceptable	62	Aceptable
56	4	4	4	3	3	4	3	2	27	Aceptable	4	4	4	3	15	Eficiente	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Eficiente	74	Eficiente
57	4	3	4	3	4	3	4	3	28	Aceptable	5	5	3	3	16	Eficiente	5	3	3	2	3	2	5	3	26	Aceptable	70	Aceptable
58	3	3	2	3	2	3	3	2	21	Aceptable	1	2	2	2	7	Deficiente	3	4	2	2	2	3	4	2	22	Aceptable	50	Aceptable
59	5	4	4	5	4	4	4	3	33	Eficiente	3	4	4	5	16	Eficiente	4	3	3	2	2	3	2	4	23	Aceptable	72	Aceptable
60	3	2	2	2	1	1	2	1	14	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	2	2	1	1	1	1	3	1	12	Deficiente	30	Deficiente
61	2	3	1	1	1	1	2	1	12	Deficiente	3	3	3	1	10	Aceptable	5	5	4	4	3	2	5	5	33	Eficiente	55	Aceptable
62	5	4	2	2	4	4	4	3	28	Aceptable	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	5	4	4	5	5	5	38	Eficiente	86	Eficiente
63	3	3	2	2	1	3	2	2	18	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	2	2	2	2	2	3	1	2	16	Deficiente	41	Deficiente
64	3	3	2	3	1	4	1	1	18	Deficiente	2	1	1	1	5	Deficiente	4	4	1	1	1	1	1	4	17	Aceptable	40	Deficiente
65	3	5	3	3	2	4	3	2	25	Aceptable	3	2	2	3	10	Deficiente	3	3	3	2	2	3	3	3	22	Aceptable	57	Aceptable

N°	LA GESTION ADMINISTRATIVA																				ST2	V2						
	Planificación								Ejecución						Evaluación													
	1	2	3	4	5	6	7	8	D4	ND4	9	10	11	12	D5	ND5	13	14	15	16			17	18	19	20	D6	ND6
66	3	3	2	2	3	1	3	2	19	Aceptable	1	1	2	1	5	Aceptable	1	1	3	3	3	1	1	2	15	Deficiente	39	Deficiente
67	4	4	3	3	4	4	3	3	28	Aceptable	4	4	3	3	14	Eficiente	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Aceptable	66	Aceptable
68	4	4	3	2	2	3	2	1	21	Aceptable	2	3	1	1	7	Deficiente	2	2	3	3	2	1	2	1	16	Deficiente	44	Deficiente
69	3	1	3	1	1	3	1	1	14	Deficiente	4	4	1	4	13	Aceptable	4	4	2	1	4	4	4	3	26	Aceptable	53	Aceptable
70	4	4	1	1	3	3	3	3	22	Aceptable	1	1	1	5	8	Deficiente	5	1	3	3	3	3	2	2	22	Aceptable	52	Aceptable
71	3	2	3	3	2	3	3	2	21	Aceptable	3	4	1	1	9	Deficiente	3	3	3	2	3	2	3	3	22	Aceptable	52	Aceptable
72	4	4	4	4	4	4	3	2	29	Aceptable	3	3	2	4	12	Aceptable	4	4	2	2	2	2	2	3	21	Aceptable	62	Aceptable
73	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Eficiente	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Eficiente	100	Eficiente
74	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Eficiente	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Eficiente	100	Eficiente
75	4	4	4	4	4	4	3	2	29	Aceptable	3	3	2	4	12	Aceptable	4	4	2	2	2	2	2	3	21	Aceptable	62	Aceptable
76	3	3	3	3	3	3	4	5	27	Aceptable	4	4	5	3	16	Eficiente	3	4	3	5	4	4	3	3	29	Aceptable	72	Aceptable
77	3	2	1	2	3	4	3	2	20	Aceptable	3	2	3	1	09	Aceptable	4	4	4	3	3	4	4	3	29	Aceptable	58	Aceptable
78	3	3	1	2	1	2	1	1	14	Deficiente	3	2	1	4	10	Aceptable	3	3	5	3	2	1	1	1	19	Aceptable	43	Deficiente
79	4	4	3	3	2	3	2	2	23	Aceptable	3	3	2	4	12	Aceptable	3	3	3	3	2	2	3	3	22	Aceptable	57	Aceptable
80	3	3	3	4	4	3	3	3	26	Aceptable	4	4	3	3	14	Eficiente	3	2	2	2	3	3	3	3	21	Aceptable	61	Aceptable
81	4	4	5	5	3	3	4	3	31	Eficiente	5	5	3	5	18	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Eficiente	89	Eficiente
82	4	4	5	5	3	3	4	3	31	Eficiente	5	5	3	5	18	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Eficiente	89	Eficiente
83	3	2	1	2	1	3	1	2	15	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	1	2	2	3	1	1	2	2	14	Deficiente	34	Deficiente
84	2	2	1	2	2	2	2	2	15	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	2	3	2	3	2	2	2	2	18	Deficiente	38	Deficiente
85	2	2	1	1	3	2	2	1	14	Deficiente	1	2	2	1	6	Deficiente	2	2	1	1	1	2	1	2	12	Deficiente	32	Deficiente
86	2	3	3	2	3	2	1	1	17	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	1	1	1	1	1	1	2	1	9	Deficiente	31	Deficiente
87	2	2	1	1	1	1	2	2	12	Deficiente	3	2	1	2	8	Deficiente	3	2	3	2	2	2	3	2	19	Aceptable	39	Deficiente
88	3	3	3	2	3	3	2	1	20	Aceptable	1	2	3	2	8	Deficiente	4	4	3	3	3	3	2	3	25	Aceptable	53	Aceptable
89	4	4	4	4	4	4	4	4	32	e Eficiente	5	5	4	4	18	Eficiente	5	5	4	4	4	4	4	4	34	Eficiente	84	Eficiente
90	5	4	4	4	4	4	4	4	33	Eficiente	3	3	2	2	10	Aceptable	4	4	3	3	3	3	3	4	27	Aceptable	70	Aceptable
91	3	3	2	2	2	2	2	2	18	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	2	2	2	2	2	2	3	3	18	Deficiente	44	Aceptable
92	2	3	1	1	1	2	2	2	14	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	2	1	1	1	1	2	2	1	11	Deficiente	30	Deficiente



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son validos?		X	<i>Debe pasar a verificación</i>
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

.....

Alonso Berzanti

 Nombre y Firma

Fecha: 22/Agosto /2015

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Dra. Maritza Boy Barreto
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Catedrática de la universidad Cesar Vallejo
 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir la Relación entre el liderazgo del Director y la gestión administrativa en la I.E. José Antonio Encinas- Santa Anita 2015
 1.4 Autor del Instrumento: Delia Solórzano Córdor

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas			X		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos - científicos de la Tecnología Educativa			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico.			X		

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60%

Maritza Boy Barreto
 Lima, 22 de Agosto del 2015



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

I.E. "JOSE ANTONIO ENCINAS"	
SANTA ANITA	
SECCION DE PARTES	
17 NOV. 2015	
Exp: 4274	Hora: 1:00 pm
Folio: 01	Resp: D

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Carta de Presentación

Lima, 05 de Noviembre del 2015

Sr.

Rafael Chacón López

Director de la I.E. N°1137 "José Antonio Encinas"

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarle, y cordialmente presentar a la Señora **DELIA SOLÓRZANO CONDOR**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Lima Este, con código de matrícula N° **2141044321** quien se encuentra cursando el cuarto ciclo de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**. Al mismo tiempo, solicito a usted brindarle las facilidades para la aplicación de la encuesta de la investigación titulada **"LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA I.E. 1137 J.A.E. SANTA ANITA"** lo cual le permitirá desarrollar su tesis y obtener el grado de magister.

Agradeciendo, la atención a la presente quedo de usted.

Atentamente,

Carlos Oswaldo Venturo Orbegoso MBA.
Director de la Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo – Filial Lima

IMPUS LIMA ESTE
 del Parque 640, Urb. Canto Rey,
 n Juan de Lurigancho.
 : (01) 200 9030 Anx.: 2510.

fb/ucv.peru
 @ucv_peru
 #saliradelante
 ucv.edu.pe



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Artículo científico
Liderazgo del director y la gestión administrativa
en la institución educativa

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. Delia Solórzano Córdor
Correo electrónico del.sol04@hotmail.com

ASESORA:

Dr. BOY BARRETO, Ana Maritza

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad y Servicio Educativa

SECCION

Educación e Idiomas

Lima – 2017

1. Resumen

El líder administrativo, es el de facilitador, para estimular la participación activa, promover el cambio, la innovación en toda la comunidad escolar para una mejor organización. El objetivo fue el determinar la relación entre el liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa "José Antonio Encinas" UGEL 06, el tipo de investigación es descriptivo correlacional; el diseño es transaccional, la muestra: es probabilística intencionada, porque dicha representatividad se base al criterio de juicio de los investigadores por tratarse de una población pequeña. Los instrumentos aplicados son: el cuestionario con técnica de la encuesta con preguntas en escala Likert modificada que se aplicó a los docentes. Las conclusiones que existe es una relación significativa entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución, asimismo las dimensiones: el trabajo en equipo, la organización y la participación comunitaria correlacionan con la gestión administrativa. **Palabras Claves:** liderazgo, directivo, gestión, administrativa

2. Abstract

The role of an administrative leader is to facilitate, to encourage the active participation, Principal and the Administrative Management School "José Antonio Encinas" UGEL 06, the type of the research is descriptive correlational; with a design; it is transactional, the sample is probabilistic intentional, because this representation is based on the criterion of judgment of researchers because of being a small sample. The instruments were: the questionnaire the survey technique with a modified Likert scale. The questions were applied to the teachers. The conclusion is that there is a significant relationship between the leadership of the principal and administrative management in the institution with the following dimensions: teamwork, organization and community participation correlate with the administration.

Keywords: leadership, management, administrative management

3. Introducción

En el estudio, se sustentan las nuevas tendencias en el campo de la administración educativa señalan al director como el líder de la escuela. Esta es una gran responsabilidad, ya que el ejercicio del liderazgo tiene una variedad de dimensiones en las que se debe focalizar el director para convertirse en el líder que necesitan las escuelas en el siglo XXI. Una de las dimensiones cruciales en el ejercicio de sus funciones es la de ejercer liderazgo administrativo. Esto requiere que cada director de escuelas posea el conocimiento, las destrezas y los atributos para entender y mejorar la escuela como organización. El director como líder administrativo, está a cargo de la fase operacional de la institución, así como la responsabilidad de planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades. El dominio de estas competencias permite realizar con eficacia las prácticas administrativas correspondientes hacia el logro de la visión, la misión, las metas y los objetivos institucionales.

La revisión bibliográfica sobre la temática de estudio ha posibilitado fundamentos teóricos sobre el liderazgo del director y la gestión administrativa citando a Rodríguez, (2002, p, 71) que nos dice que la conducción de una institución depende del nivel de liderazgo del director, cualidad importantísima, de igual manera Goleman (2002,p,71) nos dice que el liderazgo es una competencia esencial por su papel en la gestión de la calidad, que se logra en la interacción del sujeto y su grupo en el seno de la organización, el buen líder utiliza cualidades. Guzmán (2012, p, 91) Sobre organización nos dice que es fundamental obtener el máximo provecho del material humano, tecnológico, económico, natural e intangible. Guerrero (2007, p, 79) la gestión administrativa para un buen desempeño tiene que cumplir con sus procesos planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar la institución en diferentes ámbitos.

La justificación práctica radica en los beneficios e importancia que tiene para la comunidad educativa, los mismos que permiten exponer y explicar las causas que generan el incumplimiento de funciones administrativas del personal bajo la práctica de un estilo de liderazgo directivo. La justificación legal utiliza métodos,

procedimientos, técnicas e instrumentos que tienen validez y confiabilidad, nos lleva a obtener resultados precisos, por lo tanto pueden ser empleados en otros trabajos de investigación.

Justificación teórica, desde el aspecto pedagógico, el propósito del presente trabajo de investigación, busca precisar la relación entre liderazgo del director y la gestión administrativa en el aspecto institucional, pedagógico y administrativo. Para excelentes resultados de desempeño profesional de los docentes, planificación curricular innovadora, desarrollo de proyectos de innovación pedagógica, y esto debe repercutir en los estudiantes, con el liderazgo transformacional del director y la gestión educativa, tanto en el aspecto institucional, pedagógico y administrativo, ya que el éxito o fracaso dependerán de los directivos.

4. Antecedentes del problema

Sorados (2010) en su tesis titulada “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”, tuvo como objetivo conocer la influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa; manifestó que con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa

Manrique (2011) en su trabajo de tesis titulado: El liderazgo del director como factor determinante de la funcionalidad administrativa del colegio Alfa y Omega, Guatemala. Concluye que los estudiantes consideran que el liderazgo del Director es el factor que determina totalmente la funcionalidad administrativa para ellos lo más importante es la confianza el escucharlos y apoyarlos

Castillo (2008) en su tesis doctoral, titulada “Liderazgo administrativo. Reto para el director de escuela del siglo XXI”; concluye de que el liderazgo administrativo es uno de los más grandes retos a los que se enfrentan los directores esta es una gestión única, ya que carga la responsabilidad compleja de transformar el sistema educativa en una organización y dinámica que logre estándares de calidad establecidos por la misma.

5. Problema General.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL06- 2015?

Problemas Específicos.

¿Cuál es la relación entre el equipo de trabajo y la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06- 2015?

¿Cuál es la relación entre los la Organización del director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06- 2015?

¿Cuál es la relación entre la Participación comunitaria y la Gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06- – 2015

6. Objetivo General.

Determinar la relación entre el Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015.

Objetivos Específicos.

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la Gestión Administrativa Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - Santa Anita 2015.

Determinar la relación entre la organización del director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” UGEL 06 - 2015.

Determinar la relación entre la participación comunitaria y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa “José Antonio EncinasUGEL 06- 2015.

7. Método

El diseño es descriptivo correlacional; la muestra: es probabilística intencionada, porque dicha representatividad se base al criterio de juicio de los investigadores por tratarse de una población de 120. Los instrumentos aplicados son: El cuestionario y su técnica de la encuesta y con preguntas en escala Likert modificada que se aplicó a los 92 docentes, asimismo las dimensiones: el trabajo en equipo, la organización y la participación comunitaria correlacionan con la

gestión administrativa. Al respecto Hernández et. (2010: 49), afirman que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Cada una de las variables y dimensiones son agrupadas por niveles con sus correspondientes baremos o se realizó la contratación de la variable con su correspondiente análisis descriptivo teniendo en cuenta sus dimensiones de investigación, generándose previamente las figuras y tablas.

8. Resultado

La recopilación de datos se realiza mediante el instrumento cuestionario utilizando la técnica de la encuesta, para hallar los resultados encontrados se aplicó las estadísticas, análisis de información y se utilizó el software SPSS versión 21 obteniendo:

Tabla 1
Nivel de Liderazgo del director y Nivel de la gestión administrativa

		Valoración gestión			Total
		Acceptable	Deficiente	Eficiente	
Valoración liderazgo	Alto	4 33,3%	0 ,0%	8 66,7%	12 100,0%
	Bajo	4 12,1%	29 87,9%	0 ,0%	33 100,0%
	Medio	27 57,4%	13 27,7%	7 14,9%	47 100,0%
Total		35 38,0%	42 45,7%	15 16,3%	92 100,0%

	Valor gl	Sig. asintótica (bilateral)
Correlación de Spearman	0.8726	** p=0.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de I.E. "José Antonio Encinas" 2015

Al hacer la prueba de hipótesis, puede observarse que a un nivel de confianza de 95% el valor de significancia es mucho menor a 0.05 y grado de libertad 4, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe una correlación positiva entre el la organización del director y la gestión.

Tabla 2
Nivel del trabajo en equipo y Nivel de la Gestión administrativa

		valoración gestión			Total
		Aceptable	Deficiente	Eficiente	
Trabajo en equipo	Alto	4 33,3%	0 0,0%	8 66,7%	12 100,0%
	Bajo	10 25,6%	29 74,4%	0 0,0%	39 100,0%
	Medio	21 51,2%	13 31,7%	7 17,1%	41 100,0%
Total		35 38,0%	42 45,7%	15 16,3%	92 100,0%

Correlación de Spearman 0.594 p = 0.000

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I:E: “José Antonio Encinas” 2015

Al hacer la prueba de hipótesis, puede observarse que a un nivel de confianza de 95% el valor de significancia es mucho menor a 0.05 y grado de libertad 4, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe una correlación positiva entre el trabajo en equipo del director y la gestión.

Tabla 3
Nivel de organización y Nivel de la gestión administrativa

		valoración gestión			Total
		Aceptable	Deficiente	Eficiente	
Valoración Organización	Alto	5 31,3%	0 0,0%	11 68,8%	16 100,0%
	Bajo	4 14,3%	24 85,7%	0 0,0%	28 100,0%
	Medio	26 54,2%	18 37,5%	4 8,3%	48 100,0%
Total		35 38,0%	42 45,7%	15 16,3%	92 100,0%
		Valor	gl	Significancia	

Correlación de Spearman = 0.619 P=0.000

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de I.E. “José Antonio Encinas” 2015

Al hacer la prueba de hipótesis, puede observarse que a un nivel de confianza de 95% el valor de significancia es mucho menor a 0.05 y grado de libertad 4, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe una correlación positiva entre el la organización del director y la gestión.

Tabla 4
Nivel de participación y Nivel de la gestión administrativa

		valoración gestión			Total
		Aceptable	Deficiente	Eficiente	
Participación comunitaria	Alto	10 43,5%	1 4,3%	12 52,2%	23 100,0%
	Bajo	4 12,9%	27 87,1%	0 ,0%	31 100,0%
	Medio	21 55,3%	14 36,8%	3 7,9%	38 100,0%
Total		35 38,0%	42 45,7%	15 16,3%	92 100,0%
		Valor gl significancia (bilateral)			
<i>Correlación Spearman=</i>		0.826**			<i>p=0.000</i>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de I.E. "José Antonio Encinas" 2015

Al hacer la prueba de hipótesis mediante, puede observarse que a un nivel de confianza de 95% el valor de significancia es mucho menor a 0.05 y grado de libertad 4, , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe una correlación positiva entre participación comunitaria y la g

9. Discusión

Primero. Los resultados de la presente investigación ponen de manifiesto que en hay instituciones educativas, en la cual existe directores que actúan en forma inadecuadas durante el ejercicio de su profesión. Esta afirmación está respaldada por los hallazgos de la presente investigación. En la tabla 15 observamos el resultado que el 87.9% de los encuestados manifiestan un nivel bajo en el liderazgo del director, y el 12.1% un nivel deficiente en la gestión administrativa.

La relación liderazgo del director y la gestión administrativa es directa y significativa, es decir a un nivel alto de liderazgo del director le corresponde un nivel eficiente en la gestión administrativa, y a un nivel medio de liderazgo le corresponde un nivel aceptable de gestión administrativa, y a un nivel bajo de liderazgo del director le corresponde una deficiente gestión administrativa. Los resultados coinciden con las investigaciones de: Sorados (2010), Romero (2012), Manrique (2011), Velasco (2009) Castillo (2008), con un 95% de probabilidad, que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa. Por ello, el director, como líder administrativo tiene que estar preparado para asumir los nuevos roles y retos que los cambios de paradigma han creado en la administración educativa; pero sobre todo, el director debe entender que su capacidad como líder dependerá en gran medida de la forma en que lleve a cabo las gestiones administrativas. Sin la capacidad para ser un buen administrador, tampoco podrá llevar a cabo las tareas que se requieren en las otras dimensiones en el ejercicio del liderazgo y se reconocerá como un líder participativo, eficiente, justo, y sobre todo, exitoso.

Segundo. Según el análisis descriptivo obtiene los más altos resultados: en: **a)** Liderazgo y gestión el 57.4% tiene el nivel medio aceptable, el 66.7% un nivel alto eficiente y un 87.9% un nivel bajo deficiente. **b)** Trabajo en equipo y gestión el 51.2% el nivel medio aceptable, el 66.7% un nivel alto eficiente y un 74.4% un nivel bajo deficiente. **c)** Participación comunitaria el 55.3% el nivel medio aceptable, el 52.2 un nivel alto eficiente, y un 87.1% un nivel bajo deficiente.

Tercero. Se recomienda al director que ponga en práctica las características del líder asertivo, la aceptación y desafío de sus limitaciones, la expresión adecuada de sus emociones, el mirar siempre la parte positiva de las personas que tiene a su alrededor haciéndoselos saber, respetar las reglas de comunicación, con el fin de lograr la satisfacción de los trabajadores, alcanzando así un nivel de motivación para realizar su labor, dirigida al logro de los objetivos.

Se recomienda que el líder administrativo realice talleres dentro de la Institución educativa, que fortalezcan las relaciones interpersonales para el éxito de los

trabajos en equipo con participación activa, creativa, aporte reflexivo, , la capacidad de continuar aprendiendo y planificación acción, reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo.

10. Referencias

Ivancevich, J. (2006) *Gestión, Calidad y Competitividad*. Editorial IRWIN, Tomo1
2. Madrid.

Gálvez, R. (2006) *Estudio exploratorio de cultura organizacional en la educación municipal moderna*. Santiago. Universidad Diego Portales.

Guerrero, G. (2007) *Proyecto Educativo Institucional*, documento de trabajo
CIDE. Gurú, A. (2011). *Breve diccionario pedagógico crítico*.
Chile: ZIMZE

Hernández., Fernández, C.& Baptista (2010) *Metodología de la investigación* 5ta
ed. México Mc Graw-Hill

Ortega, C. (2010) *Asesoría Técnico Pedagógica. Educación Básica – MED*

Rodríguez, M. (2002) *Función directiva escolar*. Guía de auto perfeccionamiento
ed.