

UNIVERSIDAD NACIONAL HEMILIO VALDIZAN - HUÁNUCO
“ESCUELA DE POSGRADO”

MAESTRÍA: EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



TESIS

**EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06 - VITARTE.**

TESISTA: BACH. Godofredo VARGAS DELGADO

ASESOR: Mg. Aurelio Julián GAMEZ TORRES

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

HUANUCO – PERU

2015

DEDICATORIA:

A mi familia por su cariño y confianza que tienen en mi persona y por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO:

A mis profesores por sus enseñanzas y brindarnos las guías para incrementar y fortalecer nuestros conocimientos.

A mi asesor por sus consejos, paciencia y dedicación.

A los Directivos y trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Vitarte, por brindarnos las facilidades para tener como sujetos de investigación a los miembros de dicha Institución.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como problema general ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte? cuyo objetivo fue determinar la relación entre la variable Liderazgo del Director y Gestión Administrativa.

La investigación es cuantitativa no experimental, se realizó un estudio transaccional descriptivo correlacional. La muestra es probabilística aleatoria simple de 134, con una población 158 docentes de las Instituciones. Se administró la encuesta al personal docente sobre el Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa y se usó el estadístico de coeficiente de correlación de Spearman.

Los resultados indicaron que evidencia para concluir que existe una relación muy buena y positiva $Rho = .870$ y el $p - \text{valor} = .000 < .05$, entre las variables Liderazgo del Director y Gestión Administrativa en las instituciones de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Palabras claves: Liderazgo del Director y Gestión Administrativa.

SUMMARY

The present research had as general problem What is the relationship between the leadership of the Director and the Administrative Management Administrative Management Local Education Management Unit No. 06 - Vitarte? whose objective was to determine the relationship between the variable Leadership and Administrative Management Director.

The experimental research is not quantitative, descriptive correlational study was conducted transaction. The sample is simple random probability of 134, with a population of 158 teachers of the institutions. Poll teachers on the leadership of the Director and the Administrative Management and administered statistic Spearman correlation coefficient was used.

The results indicated that evidence to conclude that there is a very good and positive relationship $Rho = .870$ and $p - value = .000 < .05$, Leadership variables between the Director and Administrative Management in institutions Local Education Management Unit No. 06 - Vitarte, accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis.

Keywords: Leadership and Administrative Management Director.

INTRODUCCIÓN

Los buenos resultados de una institución educativa dependen fundamentalmente del director. El director es quien debe influir y motivar la capacidad de cada docente, por ejemplo: Dominio de las Matemáticas, de la Habilidad Lectora, etc., además del medio escolar, para lograr resultados destacados. Avanzar en la línea de calidad requiere de cambios internos y externos, de trabajo en equipo y de una buena organización. Es por ello que la calidad de las escuelas depende en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo.

Un buen líder es capaz de conseguir por todos los medios el mejoramiento de su institución educativa. Casi siempre se escucha que una institución educativa está completamente decaída, que no presenta una buena calidad de educación, lo primero que nos llega a la mente es el nombre del director del plantel.

Es en esta orientación que consideramos necesario llevar a cabo la presente investigación, con el afán de determinar hasta qué punto resulta importante relacionar el Liderazgo del Director con la Gestión Administrativa, de manera que, una vez entendido y descrita esta relación, podamos comprender los características del problema para poder plantear sugerencias pertinentes para una mejor gestión en el ámbito directivo y administrativo, lo cual deseamos conseguir en estos días.

Por lo tanto, nos hemos planteado como objetivo general determinar la relación entre el Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Vitarte.

La presente investigación ha sido estructurada en cinco capítulos, a saber:

En el capítulo I, aborda lo relacionado al problema de estudio, haciendo referencia el planteamiento del problema, objetivos, hipótesis, la importancia, viabilidad y alcances de la investigación y sus respectivas limitaciones.

El capítulo II, se desarrollan los antecedentes del estudio, las bases teórico-conceptuales y las definiciones de términos.

El capítulo III, hace referencia a los aspectos metodológicos de la investigación, variables, tipo, método y diseño del estudio, así como su población, muestra, los instrumentos de investigación, las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El capítulo IV, se considera los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y tratamiento de datos, para la comprobación de las hipótesis.

El capítulo V, se desarrolla la discusión de los resultados en base a las tablas y gráficos resultantes enriquecidos con las faces teóricas para realizar un análisis más completo. Finalizando con la discusión, conclusiones, sugerencias y sus respectivas referencias bibliográficas y anexos.

INDICE

HOJA DE RESPETO.	
PORTADA.	
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
SUMMARY	vi
INTRODUCCIÓN	vii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:	
1.1. Descripción del problema.	11
1.2. Formulación del Problema	14
• Problema General	
• Problema Específico.	
1.3. Objetivos: Generales y Específicos	15
1.4 Hipótesis y/o sistema de hipótesis	16
1.5 Variables.	18
1.6 Justificación e importancia.	19
1.7 Viabilidad.	21
1.8 Limitaciones.	23
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.	
2.1. Antecedentes	24
2.2. Bases Teóricas	30
2.3. Definiciones conceptuales	53

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO.	
3.1. Tipo de investigación	62
3.2. Diseño y esquema de la investigación	62
3.3. Población y muestra	63
3.4. Instrumentos de recolección de datos	64
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y Presentación de datos.	66
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.	
4.1. Presentación de resultados	73
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	80
CONCLUSIONES	86
SUGERENCIAS	88
BIBLIOGRAFIA	90
ANEXO	96

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

Durante las cinco décadas pasadas, los países han marcado una transformación en materia económica, social, política, científica y tecnológica. Este avance en el siglo XXI es con mayor velocidad, puesto que se generaron innumerables problemas sociales que afectaron a la educación. La UNESCO (2013) propone y promueve la ejecución de reformas educativas con la finalidad de la mejora de la calidad educativa, para elevar el nivel de vida de la humanidad (p. 44) En países como Finlandia la educación parte de un diagnóstico y en este caso el Líder Educativo es quien asume las riendas del proceso de elaboración del diagnóstico con la finalidad de plantear las acciones que permitirán contrarrestar los problemas que se presentaron en años anteriores.

En Latinoamérica, países como México, Argentina y Brasil se han preocupado por el trabajo que desarrolla el Director Educativo, al cual designan las funciones más importantes, pero lo que vale la pena acotar es que se forma un equipo de trabajo que acompaña al Director en las tareas de gestión administrativa y que están dedicados a tiempo completo; tal como lo expresan en el Resumen de Conferencias respecto a las tareas del Líder Educativo que se realizó en México el año 2012.

Si bien se relaciona gestión con un cambio en el concepto mismo de las instituciones, no existe un acuerdo aún sobre su pertinencia y utilidad, se le relaciona con el mundo de las empresas productivas, se le desvaloriza, se le teme. Los planteles comienzan a organizarse alrededor de proyectos con diferentes denominaciones: Proyecto Educativo Institucional, Proyecto de Centro, Proyecto Pedagógico Institucional, etc. (Pozner, 2003, p. 5),

La gestión de las instituciones educativas contribuye a administrar la educación y exige tener capacidad, mayor profesionalismo y liderazgo en el uso de los instrumentos de gestión para la calidad educativa. El liderazgo, hoy en día, es un tema que sigue en el tapete de las decisiones de cualquier grupo de humanos que busca el bienestar colectivo.

En el Perú, se aprecia que la política educativa está regida por un marco de proceso de descentralización y fortalecimiento de la autonomía de las Instituciones Educativas que tienen como objetivo brindar un servicio de calidad, para ello promueve capacitaciones para directivos que parecen no lograr las metas planteadas, ya que se denota baja capacidad de gestión, falta de conocimiento del cargo y por consecuencia resultados poco alentadores.

En la actualidad se percibe que hay crisis de liderazgo institucional a nivel nacional. Por ello es fundamental investigar la relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa. En consecuencia, el liderazgo implica gestionar la Institución Educativa generando mecanismos de efectividad, y así repercutir en la calidad educativa, respondiendo a los retos y exigencias del mundo globalizado.

La habilidad del director como líder administrativo tiene una gran influencia en la aceptación del cambio. De hecho, el mejor uso de los recursos humanos a través del trabajo en equipo y la cooperación entre las diferentes funciones de la organización aumentará la velocidad en que se introducen los cambios y las innovaciones, y reducirán la resistencia y el conflicto que puede ocurrir ante el inicio de proyectos nuevos en la escuela. Lo importante es estar pendiente de los efectos a largo plazo de estos cambios e innovaciones, usando los menores esfuerzos posibles de energía, recursos y tiempo (Castillo, 2001, p. 34). Por esta razón, el estilo colaborativo es el más adecuado para introducir los cambios y aumentar la productividad. La autoridad del liderazgo del director no se logra mediante imposición, sino a través de la cooperación. La cooperación crea una nueva clase de autoridad (Acosta, 2000, p. 45).

Los miembros de una comunidad de aprendizaje necesitan sentir que la institución los valora. No puede existir una cultura fuerte sin sensibilidad por parte de los miembros de la organización y de sus líderes administrativos. Un ambiente efectivo de trabajo, la lealtad, la productividad y la "morale" (espíritu) de una comunidad se puede alcanzar y mantener sólo en una relación interdependiente entre sus miembros. Los directores altamente productivos son los que han desarrollado ese espíritu (morale) en todos los miembros de la comunidad de aprendizaje y los miembros se caracterizan por sus actitudes positivas, cooperadoras y por altos niveles de satisfacción.

El liderazgo de los Directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte, no se presenta como el más productivo o resaltante, por el contrario,

se pone de manifiesto una alta ineficacia de los Directores en lo que concierne a gestión, desencadenado este hecho, problemas de administración que afectan a los estudiantes y docentes. Precisamente, basados en esta realidad, es que decidimos estudiar las variables: Liderazgo del Director y Gestión Administrativa.

1.2. Formulación del Problema

- Problema General.

- ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo del director y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015?

- Problema Específico.

- ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo del director: trabajo en equipo y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015?
- ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo del director: organización y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015?
- ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo del director: participación en la comunidad y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015?

1.3. Objetivos: Generales y Específicos

- Objetivo General.

- Determinar la relación existente entre el liderazgo del director y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

- Objetivo Específico.

- Establecer la relación existente entre el liderazgo del director: trabajo en equipo y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.
- Indicar la relación existente entre el liderazgo del director: organización y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.
- Determinar la relación existente entre el liderazgo del director: participación en la comunidad y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015

1.4 Hipótesis y/o sistema de hipótesis

- Hipótesis General.

- H1.- Existe relación significativa entre el liderazgo del director y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

H0.- No existe relación significativa entre el liderazgo del director y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

- Hipótesis Específico.

H2.- Existe relación significativa entre el liderazgo del director: trabajo en equipo y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

H0.- No existe relación significativa entre el liderazgo del director: trabajo en equipo y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

H3.- Existe relación significativa entre el liderazgo del director: organización y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

H0.- No existe relación significativa entre el liderazgo del director: organización y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

H4.- Existe relación significativa entre el liderazgo del director: participación en la comunidad y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

H0.- No existe relación significativa entre el liderazgo del director: participación en la comunidad y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

1.5 Variables.

Variable a correlacionar:

V1. Liderazgo del Director

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).

V2. Gestión administrativa

Guerrero (2007), 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, coordinar y controlar la institución en sus diferentes ámbitos de gestión (p. 78)

1.6 Justificación e importancia.

El presente trabajo de investigación se justifica porque:

Justificación práctica.- La justificación de este trabajo de investigación radica en los beneficios e importancia que tiene para la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015, los mismos que permitirán explicar y exponer las causas que generan el incumplimiento de funciones administrativas del personal bajo la práctica de un estilo de liderazgo directivo., y este trabajo permitirá conocer los resultados del trabajo de campo en el que se mostrará cuál es la realidad respecto a este tema, sirviendo de fuente referencial para otros trabajos.

Justificación metodológica.- El presente trabajo de investigación utilizará métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que tienen validez y confiabilidad, ya que son valorados por juicio de expertos y que nos llevarán a obtener resultados precisos, por lo tanto podrán ser empleados en otros trabajos de investigación.

Justificación científica.- En el aspecto científico, el presente trabajo de investigación se identificará en la medida que se pretenderá establecer la relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte, 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 relacionará con los aportes de la teoría 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, brindándoles un aporte

Justificación Pedagógica.- Desde el aspecto pedagógico, el propósito del presente trabajo de investigación, buscará 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 (es decir en las relaciones humanas), 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 el éxito o el fracaso dependerán de los directivos.

1.7 Viabilidad.

La investigación es viable porque tuvo factibilidad, fácil acceso a la población (Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte), debido a he podido observar de cerca a la población de estudio.

Se cuenta con información actualizada respecto a las variables tanto de liderazgo del director, así como de gestión administrativa, lo cual facilitaron la ejecución de la investigación toda vez nos brindaron las teorías y marco teórico que enriquecieron nuestra argumentación sobre el tema de investigación.

Los recursos económicos para solventar los gastos que demandó hacer la investigación fue autofinanciado, y en el aspecto de los recursos institucionales, contamos con el apoyo de la Institución donde están ubicados los sujetos que son el objeto de estudio de la investigación.

También es viable porque la investigación tiene relevancia, debido a la naturaleza del problema que nos va a permitir aportar nuevos conocimientos a los ya existentes, mediante la realización de la presente investigación.

A su vez teniendo en cuenta la metodología de investigación que es de tipo descriptivo correlacional y el diseño de investigación que se utilizará es no experimental porque no manipulamos deliberadamente las variables de estudio.

1.8 Limitaciones.

Entre las limitaciones con que nos encontraremos en el desarrollo de la presente investigación serán las siguientes.

- Los directores se sintieron incómodos al momento de llenar el cuestionario porque eran sujetos de la investigación.
- Ausencia de antecedentes de investigación a nivel nacional en relación a las variables de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.

A continuación describiremos los trabajos más relevantes en función a las variables de estudio.

Antecedentes Nacionales.

Manrique (2011), en su trabajo de tesis titulado “El liderazgo del director como factor determinante de la funcionalidad administrativa del colegio Alfa y Omega del Municipio de la Libertad en su Nivel Primaria, departamento de Huehuetenango, 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” del municipio de La Libertad, Huehuetenango; 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.

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 (61).

Romero (2002), 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.

Asencios (2013), en su tesis titulada “Liderazgo Directivo y Calidad de la Gestión Administrativa” en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva y la institución Tupac Amaru II; tiene como objetivo establecer la relación entre liderazgo directivo y calidad de gestión administrativa, su estudio descriptivo correlacional se realizó en una población de 80 docentes, su instrumento fue una Encuesta de 40 preguntas, siendo sus conclusiones, en la evaluación del comportamiento de las variables, Liderazgo carismático y calidad organizativa se encontró que dichas variables no están asociadas. De la misma manera al evaluar si las variables liderazgo autocrático directivo y calidad organizacional, están relacionadas, los resultados son positivos, es decir existe relación.

Antecedentes Internacionales:

Castillo (2003), en su tesis doctoral, titulada “Liderazgo administrativo. Reto para el director de escuela del siglo XXI”; 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.

Alfonso (2004), en su investigación “El liderazgo directivo como factor de calidad en los centros de educación primaria de la provincia de Ourense”. Su estudio desde la perspectiva de la salud. Universidad de Vigo. España. Tuvo como objetivo determinar el factor de la calidad educativa en el nivel secundaria. Para tal investigación, se tomó en cuenta la población constituida por la totalidad de los centros de Educación Primaria de la provincia de Ourense. Es decir, todos los centros de la provincia de Ourense constituyen la población de este estudio. Esta población estaba compuesta por 50 Centros, de los cuales 33 eran públicos (12 urbanos y 21 semiurbanos) y 17 privados (14 urbanos y 3 semiurbanos). La conclusión final fue que los centros de Educación Primaria de la provincia de Ourense presentan una polarización según determinadas dimensiones. Así, presentan un clima escolar sano en las dimensiones «integridad institucional» (II), «capacidad de iniciativa» (IS), «consideración» © y «moral elevada». Por el contrario, encontramos un clima escolar enfermo en las dimensiones de «influencia del director» (PI) y «énfasis en lo académico» (AE). Y, no presentan una tendencia definida en la dimensión «distribución de recursos» (RS).

Velasco (2005), en su tesis doctoral, titulada “La gerencia educativa eficaz”, 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 89 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.

Edel y García (2007), en su investigación acerca del “Clima y compromiso organizacional”, tiene como objetivo determinar la relación entre el clima y el compromiso organizacional, realizada en la institución educativa del nivel primaria de Xalapa de la Universidad Veracruzana, cuyas características metodológicas estaba determinada por una población objeto de estudio, integrada por los docentes durante el período agosto 2005-enero 2006, es de aproximadamente 108 docentes. Es un trabajo metodológico que aplicó técnicas de corte cuantitativo y cualitativo, lo que a su vez, permitió dos tipos de análisis derivados de estos enfoques de investigación. A partir de los antecedentes mencionados concluye que la población de maestros percibe con una actitud favorable el clima laboral de la institución educativa, el cual considera flexible, cordial y tranquilo; en contraparte, un sector reducido de ellos consideran que existen aspectos del clima laboral que son necesarios atender y corregir, ya que perciben una atmósfera laboral

incierta, caracterizada por un trato desigual para los docentes y problemas en las relaciones interpersonales.

2.2. Bases Teóricas:

2.2.1 LIDERAZGO DEL DIRECTOR

A) FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

Según Villegas (2010), “El liderazgo es la capacidad de convocar, organizar y motivar a un grupo de personas para alcanzar un objetivo común” (p. 16)

Messick (2006), menciona que el liderazgo es gestionar, 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 colaboración, 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.

Para Rodríguez (2002), el liderazgo 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. 71)

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.

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”.

Por grupo debe entenderse un grupo pequeño, un sector de la organización, una organización, etc. Debido a que lo que aquí interesa es el liderazgo en el terreno organizacional, de ahora en más utilizaremos la

palabra “organización” para significarla tomada en conjunto o cualquier sector o grupo que la compone (p. 35)

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 sobretodo 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.

B) DIMENSIONES DEL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

a) Trabajo en Equipo

Covey (2000), el trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano entorno a un conjunto de fines, de metas y resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo (p. 5)

El trabajo en equipo valora la interacción, la colaboración, la solidaridad y la confianza entre los miembros para llegar a acuerdos.

Para Lorenzo (2004), 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. 194)

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.

Según Bateman (2004), el trabajo en equipo es una modalidad de trabajo que puede ser realizada o no por un grupo. Por tanto, hay equipo en ocasión de la acción, de la tarea, para lograr ese resultado. Fuera de esa ocasión o momento, las personas constituyen o no un grupo (p. 81)

Considerando lo que el autor expresa, podemos referir que cuando se realiza un trabajo en equipo, todos los miembros de este equipo asumen responsabilidades, de lo contrario hablaremos de una simple agrupación de personas.

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.

Indicadores de Trabajo en equipo:

- **Responsabilidad:**

Pacheco (2011) define la responsabilidad 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 (s/n)

Entonces podemos decir, 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.

Scarinci (2004) menciona que la responsabilidad es la obligación de hacer crecer el bien poseído para darle sentido a la existencia, explorando las posibilidades de la realidad y así responder en forma original. Ser responsable es «generar confianza», tomar decisiones racionales y fidedignas para quienes interactúan con nosotros (p. 68)

Según Martins (s/) La responsabilidad es 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. Una vez que pasa al plano ético (puesta en práctica), persisten estas cuatro ideas para establecer la magnitud de dichas acciones y afrontarlas de la manera más prepositiva e integral, siempre en pro del mejoramiento personal, laboral, social, cultural y natural (p. 3)

- **Confianza:**

Según Culpepper (2011), la confianza es la fuerza motriz hacia el éxito en la vida y el trabajo. Nos permite que formemos amistades y dependamos de otros en asuntos: amorosos, familiares, profesionales y laborales (p. 38)

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, y aunque los animales la posean, estos lo hacen de forma instintiva, lo contrario ocurre con los humanos que confían conscientemente.

Para Cornu (2012), la confianza 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.

A 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.

- **Reconocimiento:**

Brooks (2012), menciona que el reconocimiento es el valor de ser justo con otros y con nosotros mismos para atribuirle los logros y fallas que se merece. Este valor es el que regala a cada persona lo que realmente se ha ganado (s/p)

Es importante que cuando se realiza el trabajo 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.

Según Blejmar (2009), el reconocimiento va dirigido al quehacer por las prácticas en el trabajo (en el caso de los docentes: dar clases bien, apoyar con compromiso e involucrarse en la gestión del director y contribuir al logro de los objetivos comunes de la institución educativa, etc.). El sentido de reconocer a alguien es por su desempeño en el mundo del trabajo y está vinculado directamente con la tarea que realiza (p. 117)

b) ORGANIZACIÓN:

Guzmán (2012), nos dice que la organización es la coordinación de las actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo de aprovechamiento posible de los elementos materiales, técnicos y humanos, en la realización de los fines que la propia empresa persigue (p. 91)

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.

Para Salas (2011), afirma que organizar es ordenar y agrupar las actividades necesarias para alcanzar los fines establecidos creando unidades administrativas, asignando en su caso funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía y estableciendo las relaciones que entre dichas unidades deben existir (p. 45)

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.

Finalmente para Reyes (2009) la organización es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados (p. 56)

En otras palabras, una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

Indicadores de la Organización:

1) Agenda de Trabajo

Según Ventura (2012), la agenda de trabajo es uno de los recursos más importantes con los que cuenta todo profesional administrativo, por ello una correcta gestión de la misma permitirá una buena adaptación de las tareas a realizar, fijando tiempos y objetivos que, sin duda, serán grandes aliados en la organización del tiempo (p. 10)

Organizar, planificar y gestionar la agenda de trabajo son tareas de cualquier profesional administrativo que deberá dominar. 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 importantes: datos de trabajadores, citas, contactos, fechas, asuntos a tratar, eventos, reuniones, planificaciones, etc.

Navarro (2002), menciona que la agenda de trabajo es fundamental para el director de una institución educativa, ya que le permite organizar, planificar y gestionar las tareas requeridas (p. 67), 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 (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.

2) Comunicación

Para Chiavenato (2006), la comunicación es “el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social” (p. 110)

Así mismo Chiavenato agrega que el proceso de comunicación en una organización abarca varias interacciones; desde conversaciones informales hasta sistemas de información complejos. La comunicación juega un papel primordial en el desarrollo de las organizaciones y de las relaciones interpersonales.

Para Koontz (1985), señala que “una buena comunicación es el intercambio de pensamientos y de información para lograr confianza y entendimiento mutuo o buenas relaciones humanas” (p. 682)

La comunicación como actividad gerencial, persigue dos propósitos fundamentales: la información y la comprensión necesaria al refuerzo de las personas en el desarrollo de su actividad, y proporcionar las orientaciones para lograr los grados deseados de motivación, operación, y satisfacción en los cargos.

c) Participación

La participación de acuerdo a la definición por Gento (1994), es “la intervención de individuos o grupos de personas en la discusión y toma de

decisiones que les afectan para la consecución de objetivos comunes, compartiendo por ello métodos de trabajo específicos”, se trata de un tipo de participación completa, dado que las personas que posteriormente habrán de llevar a cabo las decisiones tomadas, intervienen activamente en la toma de decisiones. Participar implica vincular a toda la comunidad educativa en la toma de decisiones en forma consensuada y/o participativa (p. 11)

La participación no debe ser vista únicamente desde la perspectiva de los directivos sino que es igualmente importante desde la perspectiva de los miembros de la organización. La participación, por tanto, guarda una relación directa con la responsabilidad, es decir el fomento de la participación debe avanzar acorde con la disposición de los miembros de la organización, en una constante motivación que permita la satisfacción de los docentes en su trabajo.

Según Libaneo (2004), la participación es el principal medio para garantizar una gestión, lo que permite la participación de profesionales y usuarios de la propia institución y de otras instituciones educativas, fomenta una participación colectiva (p. 102)

Libaneo ubica a la participación como el medio importante para que exista gestión. Esta participación no sólo es en la ejecución de actividades sino en la toma de decisiones que se requieran en la administración de la institución educativa, incluyendo la participación de diversas instituciones educativas.

Indicadores de la Participación:

1) Vinculaciones escuela – comunidad:

Romero (2008) considera importante que la escuela debe establecer relaciones con el entorno social e institucional, entre los que se encuentran los profesores, administrativos, padres de familia, vecinos y organizaciones de la comunidad, barrio o colonia, así como los municipios y organizaciones civiles relacionadas con la educación (p. 45)

Zea (2007) menciona que la participación de la comunidad educativa y/o la vinculación de la escuela - comunidad es importante para el control y la gestión (p. 27)

La comunidad educativa debe participar y/o vincularse en el gobierno y gestión de la institución educativa, en la planificación general para el logro de objetivos comunes respetando su autonomía.

La vinculación de la comunidad educativa y su participación se convierte en un instrumento que permite la vinculación de todos los actores y de los espacios, manteniendo los referentes de comunicación, intereses, dinámicas e interacciones. La comunidad educativa debe caracterizarse por un buen grado de conocimiento y apoyar a la solución de conflictos internos, de las necesidades percibidas, resolver problemas entre otros.

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 corresponsablemente la formación integral de sus hijos.

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.

2) Vinculaciones Interinstitucional

Salas (2011), nos dice que es aquella relación que se da entre las instituciones que pertenecen a la comunidad, es decir, se convierte en una red de aliados que en busca de las mejoras educativas apoyan el trabajo de la institución educativa, ya sea velando por la seguridad de la institución o brindando alternativas prácticas de desarrollo (p. 88)

2.2.2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

A) DEFINICIONES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

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)

Según Ivancevich (2006), la gestión administrativa 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)

También Guerrero (2007), 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.

B) DIMENSIONES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

a) LA PLANIFICACIÓN:

Avilés (2001), define la planificación:

“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)

Del mismo modo Calva (2001), señala que:

“La planificación es el primer paso del proceso administrativo, cuyo objetivo es definir los objetivos o logros a cumplir, ya sean estos objetivos generales o específicos, macro institucionales o solo de la institución, precisar qué tiempo nos tomará lograr estas metas, que tipo de recursos pondremos a disposición de los objetivos que nos guían”(p. 24)

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 (p. 91)

- **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.

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.

- **Trabajo en Equipo**

Salas (2012), define el trabajo en equipo hace referencia a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas (p. 123)

Las características del trabajo en equipo 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 Coordinación**

La organización y las decisiones que asuma el líder educativo, tendrán mucho que ver con la forma en la que coordine con los docentes, es decir, de acuerdo al trabajo que decida realizar deberá proyectar y dar a conocer

los objetivos que desea alcanzar para en común acuerdo trabajar en pos del logro.

b) LA EJECUCIÓN

Navarro (2002) refiere que hacer es el primer momento de ejecución 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.

Los indicadores de la ejecución según Márquez (2002), son:

- **Monitoreo**

Márquez (2002) define el proceso de monitoreo como el seguimiento a los docentes a través del desarrollo de la enseñanza en la institución educativa, con la finalidad de mejorar su desempeño docente (p. 88)

- **Capacitación**

La capacitación es el proceso por el cual se forma al docente, se le brinda los conocimientos que le permitan mejorar su desempeño docente y por lo tanto plantear nuevos métodos de enseñanza (Márquez, 2002, p. 61)

- **La Evaluación**

Tincopa (2000), menciona que la evaluación es el proceso por el que se aprecia 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 es 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. Estos juicios, a su vez, se

utilizan en la toma de decisiones que permita mejorar la actividad educativa valorada (p. 150)

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.

Los indicadores de la ejecución según Márquez (2002), son:

- **Supervisión**

Para López (2001), la supervisión se ejecuta por el director o los entes que administran la educación, por lo que los docentes serán observados en su práctica, teniendo en cuenta los objetivos que deben cumplir con sus estudiantes (p. 142)

- **Asesoramiento**

López (2001), cuando hablamos de asesoramiento nos referimos al hecho de guiar y acompañar al docente en el proceso de enseñanza, ya que pueden surgir debilidades que pueden convertirse en fortalezas si son tratadas a tiempo (p. 101)

- **Aplicación de instrumentos de evaluación**

López (2001), refiere que los instrumentos de evaluación permiten determinar el grado en el que se encuentra tanto la enseñanza del docente como el aprendizaje de los estudiantes, por lo que al ponerlo en ejecución debemos tener los criterios de evaluación bien claros (p. 131)

2.3. Definiciones conceptuales:

Administración.- Afirma que la administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de los demás recursos organizacionales para alcanzar las metas establecidas (Roque, 2005, p. 19)

Administración educativa.- Considera que la gestión escolar no sólo está referida a las actividades administrativas y financieras, sino que también se refiere a aspectos tales como la forma en la cual los directivos, los profesores y los alumnos se organizan, como se desarrollan las clases, la fijación del calendario escolar, la asignación de horarios, el establecimiento de normas de convivencia y la forma como el establecimiento se relaciona no sólo con los padres de familia sino también con la comunidad (Del Carpio, 2008, p. 25)

Autoevaluación.- Modalidad evaluativa de origen constructivista que fomenta en cada persona la capacidad de autor reflexión y auto comprensión sobre sus propios aprendizajes, operando aquí la noción filosófica del “conócete a ti mismo”. De acuerdo a los teóricos de la educación que promueven la actual reforma educativa (2010), se reducirán, a partir de ahora, las dificultades detectadas en la operacionalización de esta innovación educativa en la medida en que:

- Se reduzca el rol del Estado

- Se avance en la privatización de los instrumentos Evaluativos
- Cada familia se haga cargo de la formación valórica de las personas en un marco ético humanista y cristiano.
- Se incrementen las libertades de emprendimiento de los chilenos.
- Prevalzca el papel del Vaticano en la normatividad y moralidad de América Latina.

Calidad.- Término altamente valorado en escenarios posmodernos que alude a lo bueno, a lo deseado, a lo mejor de un proceso, una persona o una cultura. En el plano educativo calidad es sinónimo de medir cognitivamente el rendimiento escolar y se ilustra con la asignación estigmatizadora de banderitas de colores en un plano del Gran Santiago, frente a los colegios que concentran más o menos estudiantes de nivel socioeconómico alto, medio o bajo, según corresponda (Gurú, 2011, p. 7)

Clima Institucional.- Es “el ecosistema resultante de la multitud de interacciones que se generan simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de agentes de la institución tanto en el nivel interpersonal micro grupal o macro grupal”. Por su parte Gibson considera que se trata del “conjunto de propiedades del entorno laboral que los empleados perciben directa o indirectamente y que se constituyen en una importante fuerza para influir en su comportamiento y desempeño” (Medina, 2003, p. 56)

Dirección Educativa.- Dirección es una función y proceso administrativo básico de gestión, que orienta y conduce al personal, enseña el camino y los instrumentos que se utilizaron para obtener cooperación y lealtad de los subordinados; y da dirección para el logro de los objetivos institucionales.

Es decir, busca que todos los miembros de la organización se propongan lograr los objetivos y obtener los resultados previstos en los planes institucionales, en aquellos planteados desde los órganos o unidades internas, incluso los que acompañan labores específicas como la labor educativa de aula, por tanto alcancen su realización efectiva. (Medina, 2003, p. 129)

Empatía.- Entendemos por empatía el acto por el cual es capaz de salir de sí mismo para entender al otro, sin que por ello tenga que sentir o compartir las mismas emociones. Se trata de tener la capacidad de ponerse en el lugar del otro. Es un acto delicado y difícil, que implica ser capaz de comprender, teniendo el suficiente control sobre uno mismo que nos permita no contaminarnos con las emociones del otro (Payeras, 2004, p. 54)

Educación.- La educación es un proceso por el que se desarrollan las facultades de una persona, de acuerdo con la influencia que sobre ella ejercen otras personas; el término también es utilizado para referirse al producto de proceso (Oyangue, 2005, p. 223)

Gestión.- Acción y efecto de gestionar, acción y efecto de administrar. (De Zuani, 2004, p. 27)

Gerencia Educativa.- Es una función administrativa, de naturaleza profesional, inherente a un a cargo directivo. Por lo tanto, el ejercicio de dicho cargo implica una serie de cualidades y exigencias personales, sobre

todo un conjunto de actitudes específicas que le favorezcan para la conducción exitosa de las funciones que dicho cargo con lleva. Para conducir las entidades educativas se vale de las funciones típicas de planificación, organización, dirección y control de sus tareas. Ríos (2007:21)

Gestión Educativa.- Gestión es un conjunto de diligencias u operaciones que dinamizan los procesos pedagógicos o administrativos de la educación, previstos en los instrumentos de gestión, las normas de gestión y las funciones de las normas de gestión y las funciones de los agentes educativos o usuarios para alcanzar propósitos pre determinados (Roque, 2005, p. 19)

Gestión Educativa Estratégica.- Es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia política y administración en procesos que tienen el mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático (Bernardo, 2006, p. 92)

Gestión Escolar.- Es la actividad que desarrollamos los integrantes de la comunidad escolar para satisfacer nuestras necesidades, intereses, expectativas individuales y colectivas, que tiene que ver con mejorar las condiciones de trabajo que realizamos, de allegarnos de materiales y

demás recursos que facilitan nuestro empeño docente. No es una acción individual, parte del consenso del grupo, los cohesiona internamente y nos permite establecer relaciones interpersonales dinámicas, asumiendo positivamente el rol que desempeñamos con responsabilidad (Bernardo, 2006, p. 109)

Gestión Pedagógica.- Conjunto de actividades de conducción referidas a: Gestión de la concepción de los programas de educación y Gestión de apoyo pedagógico. En el primero implica organizar los componentes y actividades del currículo, establecer criterios para la definición y ejecución de las actividades complementarias del currículo formal, definir las consecuencias educacionales de los componentes de los currículos como proceder a la evaluación de la adecuación de los planes de estudio a los objetivos y metas provista educativos. En cuanto al segundo definir y hacer cumplir las normas de gestión pedagógica para el Centro Educativo definir criterios para la organización de las clases y la elaboración de los horario, entre otros (Universidad Cesar Vallejo, 2004, p. 59)

Gestión Administrativa, La gestión administrativa se constituye en el segundo eje del sistema de gestión de toda institución educativa. Involucra por lo 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 (Vereau, 2005, p. 182)

Pedagogía.- Proviene del griego *país, niño, y ágo*, conducir, educar. Para una minoría de estudiosos del tema, este término representa el principal saber dedicado a reflexionar sistemáticamente sobre la educación. Para la mayor parte de los responsables de los sistemas educativos públicos y privados hablar de *pedagogía* alude a un sinónimo trivial de educación o, incluso, a aquellas acciones infanto-dependientes que se hacen en una salita de clasicitas para enseñar de modo divertidito a los peques, para alegría de sus papitos y satisfacción de las tías (Gurú, 2011, p. 13)

Planificación educativa.- En general, la planificación es una previsión relativamente racional de lo que tiene que hacerse. En el sistema escolar es un documento de formato complejo y meticuloso que se debe entregar antes del inicio del proceso de enseñanza y aprendizaje, para ser archivado y olvidado en dependencias de la jefatura técnica pedagógico de la institución, permitiendo, así, paradójicamente, el control del docente y el surgimiento de la improvisación durante el resto del período escolar (De Zuani, 2004, p. 14)

Planeamiento.- Proceso provisorio de requerimiento de personal para asegurar su cantidad y calidad necesaria. Los requerimientos que deben analizarse en términos de calidad del personal en razón a la normalización de la función y normalización de la persona y la cantidad de personal, en razón a la totalidad de los requerimientos (Vereau, 2005, p. 186)

Planeación estratégica.- La Planeación Estratégica (PE) es un proceso dinámico a través del cual, las organizaciones e instituciones identifican

qué se quiere realizar en el medio plazo (entre tres y cinco años), cómo se quiere realizar y con quiénes se quiere contar, procurando una utilización racional y eficiente de los recursos y esfuerzos. Es el momento para pensar el escenario futuro que se desea construir. Es el momento para escribir y explicitar lo que se ha pensado, siempre teniendo claro que debe estar orientado a la acción. Estas acciones, a su vez, enriquecen las futuras PE, siendo un ciclo que posibilita la labor transformadora y la identificación de nuevos escenarios futuros (Celorio, 1997, p. 246)

Trabajo en equipo.- Es el esfuerzo cooperativo que realiza un grupo pequeño para alcanzar los objetivos planteados. Supone confianza, diálogo, colaboración, división del trabajo, metas claras, valoración de las ideas nuevas independiente de quien las propone, pluralismo, entre otras condiciones mínimas. Dada la matriz sociopolítica de Chile, esta práctica es hoy imposible. (De Zuani, 2004, p. 15)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación:

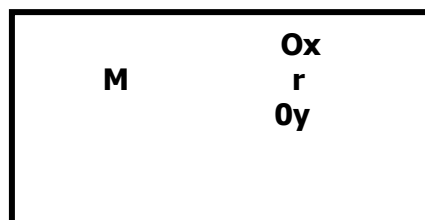
El estudio a realizar es de tipo Correlacional. Según *Hernández, Fernández y Baptista (2010)* los estudios correlacionales tratan de establecer la existencia de asociaciones significativas entre las variables motivación de logro y la actitud emprendedora.

3.2. Diseño y esquema de la investigación

El diseño de investigación a utilizar es el Descriptivo-Correlacional, ya que se trata de establecer el grado de relación existente entre el liderazgo de directores y gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Vitarte.

Según Hernández, Fernández, Baptista (2010) este tipo de estudio tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular).

Al esquematizar este tipo de investigación obtenemos el siguiente diagrama:



En el esquema:

- M** = Muestra de investigación
- Ox, Oy** = Observaciones de las variables
- ◇ Liderazgo de Directores
 - ◇ Gestión administrativa
- r** = Relaciones entre variables

Se asume en este diseño una probabilidad del 90% de correlación entre las variables.

3.3. Población y muestra:

La población del presente estudio estuvo constituida por 158 docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte – 2015.

Muestra

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5) \times 158}{0.05^2(158-1) + 1.96^2(0.5)(0.5)} = 134$$

Para calcular los estratos se aplicó la siguiente fórmula:

$$Fh = n/N = 0.84$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

La muestra de estudio corresponde a 134 docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte – 2015.

3.4. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos.

Dimensiones	Indicadores	N items	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
	Formas de comunicación		Medio	23 -35
	Clima de trabajo		Alto	36 -50
Participación comunitaria	Vinculación comunidad	4	Bajo	4 -8
	Vinculación interinstitucional		Medio	9 -13
			Alto	14 -20
Liderazgo del director		20	Bajo	20 -46
			Medio	47 -73
			Alto	74 -100

Dimensiones	Indicadores	N items	Categorías	Intervalos
Planificación	Organización	8		8 -18
	Trabajo colectivo		Deficiente	19 -29
	Coordinación		Aceptable	30 -40
			Eficiente	
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 investigación		Eficiente	30 -40
La gestión administrativa		20	Deficiente	20 -46
			Aceptable	47 -73
			Eficiente	74 -100

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

- Técnicas:

Para la recolección de datos se empleará la técnica de la encuesta, por lo que se administrarán a la muestra de docentes los cuestionarios, tanto para la variable 1 como para la variable 2.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, por lo que se administraron a la muestra de docentes, un Cuestionario con Escala de Medición de las variables Tipo Likert.

En la presente investigación se recogió información sobre la primera variable: liderazgo del director y la gestión administrativa aplicados en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Vitarte.

- Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario con la escala de tipo Likert que según Hernández (2010), es el conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto. A continuación pasamos a detallar las características del instrumento de cada variable.

Ficha Técnica: Liderazgo del director

- 1) **Nombre original:** Escala de actitudes sobre el liderazgo del director
- 2) **Autor:** Mg. Gonzales Tapia, Rosell
- 3) **Adaptado:** Br. Vargas Delgado Godofredo
- 4) **Procedencia:** Vitarte – Perú, 2015.
- 5) **Administración:** Individual y Colectiva
- 6) **Duración:** 25 a 30 minutos.
- 7) **Estructura:**

La escala consta de 40 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuesta como: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre y 5) Siempre. La calificación se dio en 5 puntos con una dirección positiva y negativa. Asimismo, la escala está conformada por 3 dimensiones para la variable 1: Liderazgo del Director que se

presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable de estudio.

En la calificación positiva de la prueba de puntuación parte de 5 a 1 puntos, salvo en los reactivos donde la calificación es negativa o a la inversa (1 a 5 puntos).

Validez de instrumentos:

Esta ficha de criterios acerca del liderazgo del director fue sometida a criterio de un grupo de jueces expertos, integrado por profesores entre Magister y Doctores en Educación que laboran en la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informaron acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Prueba de confiabilidad:

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 20 docentes. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 20.0

Ficha Técnica: Gestión administrativa

- 1) **Nombre original:** Escala de actitudes sobre la Gestión Administrativa
- 2) **Adaptado:** Br. Vargas Delgado Godofredo
- 3) **Procedencia:** Vitarte – Perú, 2015.
- 4) **Administración:** Individual y Colectiva

5) **Duración:** Aproximadamente de 25 a 30 minutos.

6) **Estructura:**

La escala consta de 40 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuesta como: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre y 5) Siempre. La calificación se dio en 5 puntos con una dirección positiva y negativa. Asimismo, la escala está conformada por 3 dimensiones para la variable 2: Gestión Administrativa que se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre las variables de estudio.

En la calificación positiva de la prueba de puntuación parte de 5 a 1 puntos, salvo en los reactivos donde la calificación es negativa o a la inversa (1 a 5 puntos).

Validez del instrumento:

Esta Ficha de Criterios acerca de la Gestión Administrativa fue sometida a criterio de un grupo de Jueces Expertos, integrado por profesores entre Magísteres y Doctores en Educación que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes informarán acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Prueba de Confiabilidad:

Para establecer la confiabilidad del Cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach cuyo resultado es 0.910, con

una muestra piloto de 20 docentes; luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 20.0

Resultados de la prueba estadística de fiabilidad de Alfa de Cronbach:

El resultado que nos ha ofrecido el SPSS, en el análisis de fiabilidad con una encuesta piloto a 20 docentes, de acuerdo a nuestra escala es de 0.910 mayor al alfa mínimo aceptable, el cual debe ser alrededor de 0.75

Por lo obtenido en esta prueba piloto, podemos concluir que el instrumento es fiable y puede ser aplicado a la muestra aleatoria, seleccionada de la población. Por lo tanto se observa el resultado total de Cronbach en ambas variables lo siguiente:

Tabla 1: estadísticos de fiabilidad de Liderazgo del Director

Alfa de Cronbach	N de elementos
.833	20

Tabla 2: estadísticos de fiabilidad de Gestión Administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

.840	20
------	----

- Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos a aplicar serán las de tipo descriptivo e inferencial como la media aritmética, la desviación estándar, y la prueba de correlación de Pearson.

Media Aritmética

$$X = \frac{\sum x}{N}$$

Desviación Estándar:

$$S = \frac{\sqrt{\sum(x - \bar{x})^2}}{N - 1}$$

Coeficiente de Correlación de Pearson

$$r = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2][N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Donde:

N = Tamaño de la muestra

x = Puntaje en la variable x

y = Puntaje en la variable y

El coeficiente de correlación de Pearson es una prueba de elección para establecer el grado de relación existente entre dos variables cuantitativas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación y análisis de los resultados.

Tabla 1

Descripción del Liderazgo del director de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

Variable	Índices					
	Bajo		Medio		Alto	
	fi	%fi	fi	%fi	fi	%fi
Liderazgo del director	0	0.0	92	68.7	42	31.3

En la tabla 1, se aprecian los resultados de frecuencias y porcentuales de los índices de estudio, observándose que el 68,7% de docentes encuestados de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015, afirman que el liderazgo del director alcanzó un nivel medio y un 31,3% afirma que alcanzó un nivel alto.

Tabla 2

Descripción de la Gestión administrativa docente de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

Variable	Índices					
	Deficiente		Aceptable		Eficiente	
	fi	%fi	fi	%fi	fi	%fi
Gestión administrativa	0	0.0	93	69.4	41	30.6

En la tabla 2 se aprecian los resultados de frecuencias y porcentuales de los índices de estudio, observándose un 69,4% de docentes encuestados de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015, sostienen que la gestión administrativa alcanzo un nivel aceptable y un 30,6% que alcanzó un nivel eficiente.

Contrastación de Hipótesis

Para probar esta hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, dado que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables de escala ordinal, que es nuestro caso.

4.1.1 Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

H_0 : No Existe relación significativa entre el Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

$H_0: \rho = 0$

H₁: Existe relación significativa entre el Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

H₀: $\rho \neq 0$

Tabla 3

Correlación de Spearman entre las variables liderazgo del director con la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

Nº Casos	Estadístico Spearman	p-valor
134	.870	.000

Se puede afirmar que existe suficientes evidencias para concluir que existe una relación muy buena y positiva ($Rho = 0.870$, $p - valor = .000 < .05$), entre las variables liderazgo del director y la gestión administrativa en las Instituciones Educativas públicas del nivel primaria del distrito de Santa María – 2013, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

4.1.2 Hipótesis específicas

Primera Hipótesis

H₀: No existe relación entre el trabajo en equipo y la Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

$H_0: \rho = 0$

H₁: Existe relación entre el trabajo en equipo y la Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

$H_0: \rho \neq 0$

Segunda Hipótesis

H₀: No existe relación entre la Organización del Director y la Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

$H_0: \rho = 0$

H₁: Existe relación entre la Organización del Director y la Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

$H_0: \rho \neq 0$

Tercera Hipótesis

H₀: No existe relación entre la participación comunitaria y la Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

$H_0: \rho = 0$

H₁: Existe relación entre la participación comunitaria y la Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

$H_0: \rho \neq 0$

Para probar estas hipótesis específicas, se procedió a utilizar el coeficiente de Spearman, dado que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables de escala ordinal, el que es nuestro caso.

Tabla 4

Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables de estudio por dimensiones en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

	Liderazgo del director (Dimensiones)	Gestión administrativa	
		Estadístico Spearman.	p-valor
EI índ íce	D1: El trabajo en equipo	0.594	0.000
	D2: La organización	0.619	0.000
	D3: La participación comunitaria	0.481	0.000

de correlación entre las variables de escala ordinal, donde los valores siempre están comprendidos entre -1 y 1. Los valores próximos a 1, en valor absoluto, indican una fuerte relación entre las dos variables. Los valores próximos a cero indican que hay poca o ninguna relación entre las dos variables.

De lo observado en la tabla 4 podemos concluir lo siguiente:

Existe una relación moderada y positiva ($Rho = 0.594$; $p\text{-valor} = .000 < .01$), entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Existe una relación buena y positiva ($Rho = 0.619$; $p\text{-valor} = .000 < .01$), entre la organización y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Existe una relación moderada y positiva ($Rho = 0.481$; $p\text{-valor} = .000 < .01$), entre el desempeño docente y el liderazgo comunitario en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente estudio se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional acerca de las variables Liderazgo del Director y Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

Dicho análisis se llevó a cabo con el propósito de evaluar la relación entre el Liderazgo Directivo y la Gestión Administrativa, mediante el análisis de cada una de las subvariables en estudio. En segundo lugar, evaluar la relación que existe entre cada una de las variables, así como en el total de sus indicadores, para lo cual se toma como marco de referencia los resultados de las apreciaciones del personal docente de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.

Se puede afirmar que existe suficiente evidencia para concluir que hay una relación muy buena y positiva ($Rho= 0.870$, $p - \text{valor}= .000 < .05$, entre las variables liderazgo del director y la gestión administrativa en las Instituciones Educativas públicas del nivel primaria del distrito de Santa María – 2013, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Analizando lo expresado por Castillo (2003), en su tesis doctoral, titulada “Liderazgo administrativo. Reto para el director de escuela del siglo XXI”; quien 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; nuestra hipótesis cobra mayor valor, ya que el autor está afirmando que sólo con el desarrollo del Liderazgo del director podremos mejorar la gestión y por lo tanto la calidad de la educación, tantas veces ansiada y buscada, pero esta transformación requiere de compromiso y trabajo en equipo, así como de una buena organización y participación de los principales actores (director, docentes, padres de familia, estudiantes y comunidad)

Para probar las hipótesis específicas, se procedió a utilizar el coeficiente de Spearman, dado que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables de escala ordinal, el que es nuestro caso.

Con respecto a la primera hipótesis específica existe una relación moderada y positiva ($Rho = 0.594$; $p\text{-valor} = .000 < .01$), entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna

Por otro lado, las investigaciones revisadas y consideradas como antecedentes de la presente investigación, encontramos algunas conclusiones que se relacionan directa o indirectamente con la presente tesis, Edel y García (2007), en su investigación acerca del “Clima y

compromiso organizacional”, concluye que la población de maestros percibe con una actitud favorable el clima laboral de la institución educativa, el cual considera flexible, cordial y tranquilo; en contraparte, un sector reducido de ellos consideran que existen aspectos del clima laboral que son necesarios atender y corregir, ya que perciben una atmósfera laboral incierta, caracterizada por un trato desigual para los docentes y problemas en las relaciones interpersonales; esto nos lleva a entender que aunque el autor está de acuerdo con nosotros en que es necesario trabajar en un clima apropiado y con asertividad, aún no han desarrollado lo que es el trabajo en equipo y es que no lo consideran como necesario, por cuanto ellos prefieren el trabajo personal e individual basado en capacidades del docente.

Por otro lado, con respecto a la segunda hipótesis específica existe una relación buena y positiva ($Rho = 0.619$; $p\text{-valor} = .000 < .01$), entre la organización y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna

Para esta hipótesis establecemos comparación con Manrique (2011), quien en su trabajo de tesis titulado: El liderazgo del director como factor determinante de la funcionalidad administrativa del colegio Alfa y Omega del Municipio de la Libertad en su Nivel Primaria, departamento de Huehuetenango, Guatemala, concluye que los estudiantes consideran que el liderazgo del Director es el factor que determina totalmente la funcionalidad administrativa, precisamente esto es lo que llamamos organización, ya que la funcionalidad administrativa sólo será eficiente si la gestión es positiva,

para lo cual agrega el autor que es importante es la confianza que el Director escuche y apoye a los estudiantes y docentes, 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, por lo tanto coincidimos con el autor respecto a que existe relación entre la organización y la gestión administrativa.

Finalmente con relación a la tercera hipótesis específica existe una relación moderada y positiva ($Rho = 0.481$; $p\text{-valor} = .000 < .01$), entre el desempeño docente y el liderazgo comunitario en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Sin embargo, según Velasco (2005), en su tesis doctoral, titulada “La gerencia educativa eficaz”, tiene como objetivo implementar la gerencia educativa de manera eficaz; 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, pero en ningún momento nos habla directamente de la participación comunitaria, sino más bien de las cualidades del Director Líder, teniendo en cuenta su eficacia, su coherencia y su forma de dirigir, por lo tanto aunque no difiere de

lo que proponemos, no es explícito ni claro en afirmar que el director debe realizar una gestión basada en la participación comunitaria.

Asimismo se aprecia que la participación comunitaria presenta menor grado de correlación frente a la gestión administrativa y la organización presenta el mayor grado de correlación.

CONCLUSIONES

De las pruebas realizadas podemos concluir:

- Primera: Se puede afirmar que existe suficientes evidencias para concluir que existe una relación muy buena y positiva ($Rho = 0.870$, $p - \text{valor} = .000 < .05$), entre las variables liderazgo del director y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.
- Segunda: Existe una relación moderada y positiva ($Rho = 0.594$; $p\text{-valor} = .000 < .01$), entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.
- Tercera: Existe una relación buena y positiva ($Rho = 0.619$; $p\text{-valor} = .000 < .01$), entre la organización y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.
- Cuarta: Existe una relación moderada y positiva ($Rho = 0.481$; $p\text{-valor} = .000 < .01$), entre la participación comunitaria y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna

SUGERENCIAS:

- Primera.- Promover y mantener el liderazgo directivo en las instituciones educativas, con estilo democrático y participativo, con la finalidad de garantizar una gestión pertinente, donde los logros de los estudiantes se evidencien concretamente.
- Segunda.- Promover el trabajo en equipo con la finalidad de hacer partícipes a los docentes de la gestión administrativa, realizando un trabajo en el cual se vean plasmados los problemas y necesidades de los docentes y que beneficien a los estudiantes.
- Tercera.- Trabajar por medio de reuniones de coordinación la organización de la institución educativa, así como establecer actividades con responsabilidades puntuales a corto y largo plazo, a nivel pedagógico y administrativo.
- Cuarta: Planificar y desarrollar talleres de formación de directores líderes, con conciencia plena de que una gestión para tener éxito debe contar con la concurrencia de los diferentes agentes institucionales y conocer y aplicar un liderazgo compartido, para poder generar niveles de compromiso y participación de los agentes educativos.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, A. (2001), *Supervisión educativa: Modelos, enfoques y estrategias*. Segunda Edición. Puerto Rico: Publicaciones Yuquiyú.
- Alarcón (2008), *La misión de la empresa educativa*. Editorial Boletín. Perú.
- Alfonso, S. (2004), *El clima escolar como factor de calidad en los centros de educación primaria de la provincia de Ourense. Universidad De Vigo. España*.
- Almeyda, S. (2006), *El abc del docente facilitador*. J.C. Distribuidora.
- Alvarado, O. (2003), *Gerencia y marketing educativo*. Lima.
- Ander, E. (2001), *Introducción a la planificación*. Editorial Lumen, Buenos Aires.
- Asencios, E. (2013), *Liderazgo Directivo y Calidad de la Gestión Administrativa en las instituciones educativas Coronel Pedro Portillo Silva y Tupac Amaru II*. Huacho – Perú.
- Avilés, R. (2001), *Hacia la construcción de la conceptualización de la gestión administrativa*. México.
- Bateman, T. (2004), *La administración una ventaja competitiva*. Ed. McGraw. Hill 4ta. Edición. México D.F. p.61
- Becerra, J. (s.f.), *Gestión educativa*. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Bennis, W. (2011), *Líderes: el arte de mandar*, Merlin Libros, México. p. 35
- Bernardo, L. (s.f.), *Planeación educativa*. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Bernardo, L. et. al (2006), *Planeación y Gestión Educativa*. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

- Brooks, W. (2012), *El Reconocimiento Laboral*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Carrasco, S. (2009), *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Calero, M. (2000), *Administración gerencial del centro educativo*. Ediciones ABEDUL. Lima
- Castillo A. (2001). *Liderazgo administrativo: Reto para el director de escuela del siglo XXI*. México.
- Castillo, C. (2003), *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.
- Cornu, L. (2012), *La confianza y el trabajo en equipo*. (Consultado el 10 de marzo del 2013). Disponible en URL:
<http://definicion.de/trabajoenequipo/confianza/>
- De Zuani, E. y Laborda, L. (2005), *Fundamentos de Gestión empresarial*.
- Del Carpio, H. (2008),. *Planeamiento estratégico*. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Edel, N. y García, N. (2007), *Clima y compromiso organizacional*. Tesis. México.
- Escuela de Administración de organización Administrativa EEOA (2010), *La importancia de la agenda de trabajo*. Editorial Middle. Estados Unidos.
- Estévez, J. (2009), *La autocapacitación docente*. Editorial Millón. Panamá, p. 33 - 34
- Fierro, C. (2009), *El consejo técnico un encuentro entre maestros*. México. Libros del Rincón, S.E.P. p. 99

- Gálvez, R. (2006), *Estudio exploratorio de cultura organizacional en la educación municipal moderna*. Santiago. Universidad Diego Portales. p.67
- Goleman D. (2002), *El líder resonante crea más*. Barcelona: Plaza & James p. 71
- González, L. (2009), *La Cultura de la autocapacitación*. Editorial Red. México.
- Guerrero, G. (2007), *Proyecto Educativo Institucional*, documento de trabajo CIDE. p. 79
- Gurú, A. (2011), *Breve diccionario pedagógico cítrico*. Chile: ZIMZE.
- Guzmán, J. (2012), *La Coordinación en las instituciones educativas*. Editorial IRV. Colombia. p. 91
- Ivancevich, J. (2006), *Gestión, Calidad y Competitividad*. Editorial IRWIN, Tomo 1 y 2. Madrid. p. 76
- 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, p. 195
- 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. p. 55

- 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. p. 87, 91
- Oyangue, V. y Sevilla, E. (2005), *Investigación científica*. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Ortega, C. (2010), *Asesoría Técnico Pedagógica*. Educación Básica – Ministerio de Educación.
- Pacheco, M (2011), *Características del Liderazgo*. (Consultado el 21 de agosto del 2014). Disponible en URL:
<http://www.tumundoescolar.net/conociendo/la-responsabilidad-como-valor/>
- Pineda, L. (2004), *Liderazgo Directivo*. Editorial Mc. Graw Hill. p. 56
- Pozner, P. (2003), *La mejora continua de las escuelas en proceso y una metodología*. Editorial Redes, Buenos Aires.
- Reyes, H. (2009), *La organización y las relaciones laborales*. Editorial Trillas – México p. 56
- Rodríguez, M. (2002), *Función directiva escolar. Guía de auto perfeccionamiento*. Ediciones Castillo. México. p. 71
- Romero, A. (2008), *Relación entre liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete*. Perú. p. 45
- Roque, R (2005), *Administración y gestión de la educación*. (Consultado el 04 de agosto del 2014) Tiempos nuevos, nuevas ideas. Disponible en URL:
http://www.ub.edu/reldido/docs/NUEVOS_RETOS_DE_LA_PROFESION_DOCENTE.pdf
- Salas P. (2011), *La organización dentro del proceso administrativo*. Editorial Administración. Universidad Nacional San Marcos – Lima p. 45
- Salazar, M. (2006), *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* UNI revista - Vol. 1, n° 3, Universidad de Viña del Mar, Chile, pp. 4, 89

Sorados P. (2010), *Influencia del Liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. (Consultado el 21 de setiembre del 2014) Universidad Federico Villarreal. Lima. Disponible en URL:

http://sisbib.unmsm.edu.pe/unidad_dc/tesis/2010/tesis_educacion.pdf

Sulca, A. y Román, P. (2006), *Estadística aplicada a la investigación Educativa*. (Consultado el 12 de setiembre del 2014) Perú: San Marcos. Disponible en URL

[:http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/lambayeque/tesis_unprg_estrategias_motivacionales_de_mapas_conceptuales_para_el_aprendisaje_sig.pdf](http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/lambayeque/tesis_unprg_estrategias_motivacionales_de_mapas_conceptuales_para_el_aprendisaje_sig.pdf).

Tasco, T. (2002), *Evaluaciones e intervención psicoeducativa*. (Consultado el 20 de setiembre del 2014). Revista interuniversitaria de Psicología de la Educación, ISSN 1577-4864 N°1. Disponible en URL:

<http://www.generacion.com/usuarios/1024/trabajo-colegiado-construccion-transformacion-socioeducativa>

Tincopa, L. (2000), *Experiencias de diversificación curricular*. (Consultado el 19 de octubre del 2014). *Agenda educativa* N° 12 Foro Educativo. Lima. Disponible en URL:

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

Zuani y Laborda (2004), *Diccionario de términos generales*. (Consultado el 28 de octubre del 2014). Editorial Ipabsa. Disponible en URL: <http://es.scribd.com/doc/30269026/Definicion-de-Empresa>

ANEXOS

ENCUESTA DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR:

Estimado colega, la presente Ficha de Criterios trata sobre el LIDERAZGO DEL DIRECTOR y la GESTIÓN ADMINISTRATIVA y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que se presentan tanto en el desarrollo del Liderazgo que ejercen los Directores como en la Gestión que realizan en la institución educativa. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos ser lo más sincero y realistas posible.

Muchas Gracias.

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
El director:						
1.	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					
ORGANIZACIÓN		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.)					
PARTICIPACIÓN 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.					

ENCUESTA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

Estimado colega, la presente Ficha de Criterios trata sobre el LIDERAZGO DEL DIRECTOR y la GESTIÓN ADMINISTRATIVA y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que se presentan tanto en el desarrollo del Liderazgo que ejercen los Directores como en la Gestión que realizan en la institución educativa. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos ser lo más sincero y realistas posible.

Muchas Gracias.

LEYENDA		
SIEMPRE	S	5
CASI SIEMPRE	CS	4
A VECES	AV	3
CASI NUNCA	CN	2
NUNCA	N	1

GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
PLANIFICACIÓN		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.					
EJECUCIÓN		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.					
EVALUACIÓN		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 los 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.					

CONFIABILIDAD

El análisis de confiabilidad permite estudiar las propiedades de las escalas de medición y los ítems que las componen. El procedimiento Reliability Análisis calcula algunas medidas comúnmente usadas de confiabilidad de escalas y también provee información acerca de las relaciones entre ítems individuales en la escala. El coeficiente Alpha de Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la confiabilidad del índice si se excluyera un determinado ítem.

FORMULACIÓN

El alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas o de las correlaciones de los ítems. Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra.

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

Donde

es la varianza del ítem i ,

es la varianza de la suma de todos los ítems y

K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

Donde

n es el número de ítems y

p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Midiendo los ítems de la variable Liderazgo del Director

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.833	20

Midiendo los ítems de la variable Gestión administrativa

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.840	20

Midiendo los ítems de las 2 variables

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.910	40

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
LI01	137.36	229.314	.436	.908
LI02	137.40	224.122	.616	.906
LI03	137.32	228.069	.541	.907
LI04	137.20	227.064	.540	.907
LI05	137.34	224.977	.584	.906
LI06	137.42	227.719	.566	.907
LI07	137.24	231.852	.398	.909
LI08	137.34	233.791	.282	.910
LI09	137.63	227.752	.436	.908
LI10	137.54	228.084	.412	.908
LI11	137.36	236.081	.167	.911
LI12	137.25	240.055	.007	.913
LI13	137.31	232.304	.337	.909
LI14	137.42	232.035	.280	.910
LI15	137.44	225.361	.536	.907
LI16	137.65	226.305	.552	.907
LI17	137.77	230.375	.374	.909
LI18	137.75	229.890	.476	.908
LI19	137.76	226.709	.480	.907
LI20	137.74	226.796	.499	.907
GA01	137.43	230.216	.414	.908
GA02	137.45	225.467	.579	.906
GA03	137.37	229.527	.489	.908
GA04	137.24	228.063	.508	.907
GA05	137.35	225.974	.548	.907
GA06	137.45	229.272	.517	.907
GA07	137.32	227.137	.495	.907
GA08	137.46	229.724	.479	.908
GA09	137.26	233.307	.349	.909
GA10	137.37	235.469	.217	.911
GA11	137.68	229.889	.373	.909
GA12	137.57	229.524	.369	.909
GA13	137.34	233.535	.293	.910
GA14	137.39	231.307	.348	.909
GA15	137.47	226.101	.517	.907
GA16	137.71	227.817	.505	.907
GA17	137.81	231.642	.327	.909
GA18	137.79	231.715	.431	.908
GA19	137.81	228.022	.453	.908
GA20	137.79	228.167	.476	.908

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

VARIABLES	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA
<p>EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06 – VITARTE – 2015.</p>	<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo del director y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo del director: trabajo en equipo y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo del director: organización y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación existente entre el liderazgo del director y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación existente entre el liderazgo del director: trabajo en equipo y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.</p> <p>Establecer la relación existente entre el liderazgo del director:</p>	<p>Hipótesis principal</p> <p>H1.- Existe relación significativa entre el liderazgo del director y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.</p> <p>H0.- No existe relación significativa entre el liderazgo del director y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.</p> <p>Hipótesis secundarias:</p> <p>H2.- Existe relación significativa entre el liderazgo del director: trabajo en equipo y la gestión administrativa de la</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Investigación descriptiva.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptivo – correlacional.</p> <p>Población:</p> <p>Por 158 docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte – 2015.</p>

	<p>Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo del director: participación en la comunidad y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015?</p>	<p>organización y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.</p> <p>Establecer la relación existente entre el liderazgo del director: participación en la comunidad y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015</p>	<p>Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.</p> <p>H0.- No existe relación significativa entre el liderazgo del director: trabajo en equipo y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.</p> <p>H3.- Existe relación significativa entre el liderazgo del director: organización y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.</p> <p>H0.- No existe relación significativa entre el liderazgo del director: organización y la gestión administrativa de la Unidad</p>	<p>Muestra:</p> <p>La muestra de estudio estuvo conformada por 134 sujetos. El tipo de muestreo utilizado es el probabilístico</p>
--	---	---	--	---

			<p>de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.</p> <p>H4.- Existe relación significativa entre el liderazgo del director: participación en la comunidad y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.</p> <p>H0.- No existe relación significativa entre el liderazgo del director: participación en la comunidad y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015.</p>	
--	--	--	--	--