



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN LA
GESTIÓN EDUCATIVA DEL I.E.S.T.P CATALINA
BUENDÍA DE PECHO, DISTRITO DE ICA, AÑO 2017**

**PRESENTADO POR:
BACH. JOSÉ BERNARDO RAMOS TORRES**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**ICA - PERÚ
2018**



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

**TÍTULO DE LA TESIS
LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN
EDUCATIVA DEL I.E.S.T.P CATALINA BUENDÍA DE PECHO,
DISTRITO DE ICA, AÑO 2017**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
ÁREA: DOCENCIA UNIVERSITARIA
EJE TEMÁTICO: PROBLEMA DE APRENDIZAJE**

**ASESOR
Mag. LUCY VERÓNICA GODOY LAURENTE**



VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO

GENERALIDADES

Título:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL I.E.S.T.P CATALINA BUENDÍA DE PECHO, DISTRITO DE ICA, AÑO 2017

Autor : Bach. José Bernardo Ramos Torres

Asesor : Mag. Lucy Verónica Godoy Laurente

Tipo de investigación : Investigación básica

Enfoque de la investigación: Enfoque cuantitativo

Línea de investigación : Área: Docencia Universitaria
Eje temático: Problema de aprendizaje

Localidad : I.E.S.T.P Catalina Buendia de Pecho, distrito de Ica

Duración de la investigación: 01 año

ICA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

A mi familia quienes inspiran todo el
esfuerzo de progreso.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes y estudiantes, quienes apoyaron la realización de este trabajo científico.

RECONOCIMIENTO

A las autoridades de la Escuela de Posgrado en la Filial Ica, por permitir realizar esta investigación.

INDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	vi
RESUMEN	ix
ABSTRAC	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	12
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	12
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	14
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL	14
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	14
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	14
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	15
1.3.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5.1. JUSTIFICACIÓN	16
1.5.2. IMPORTANCIA	16
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	24
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	41
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	44
3.1. HIPÓTESIS GENERAL	44
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	44
3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	
3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	46
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	48
4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	48
4.1.1. Enfoque de investigación	48
4.1.2. Tipo de investigación	48
4.1.3. Nivel de investigación	48
4.2. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	48
4.2.1. Métodos de investigación	48
4.2.2. Diseño de investigación	49
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	50
4.3.1. Población	50
4.3.2. Muestra	50
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	50
4.4.1. Técnicas	50
4.4.2. Instrumentos	51

4.4.3. Validez y confiabilidad	51
4.4.4. Plan de análisis de datos	53
4.4.5. Ética en la investigación	53
CAPÍTULO V: RESULTADOS	54
5.1 Análisis descriptivo	54
5.2 Análisis inferencial	74
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	83
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	86
FUENTES DE INFORMACIÓN	87
ANEXOS	88
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento	
3. Validación de expertos	
4. Tabla de prueba de validación	
5. Copia de la data procesada	
6. Consentimiento informado	
7. Declaratoria de autenticidad del informe de tesis	

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Nivel de liderazgo directivo	44
Tabla N° 02: Nivel de la dimensión Establecer dirección	45
Tabla N° 03: Nivel de la dimensión Promover el desarrollo de capacidades	46
Tabla N° 04: Nivel de la dimensión Rediseñar la organización	47
Tabla N° 05: Nivel del Gestionamiento en la enseñanza – aprendizaje	48
Tabla N° 06: Nivel de la Gestión educativa	50
Tabla N° 07: Nivel de Gestión institucional	51
Tabla N° 08: Nivel de Gestión pedagógica	52
Tabla N° 09: Nivel de Gestión administrativa	53
Tabla N° 10: Nivel de Gestión comunitaria	54
Tabla N° 11: Coeficiente de correlación de Pearson	55

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Nivel de liderazgo directivo	44
Figura N° 02: Nivel de la dimensión Establecer dirección	45
Figura N° 03: Nivel de la dimensión Promover el desarrollo de capacidades	46
Figura N° 04: Nivel de la dimensión Rediseñar la organización	47
Figura N° 05: Nivel del Gestionamiento en la enseñanza – aprendizaje	48
Figura N° 06: Nivel de la Gestión educativa	50
Figura N° 07: Nivel de Gestión institucional	51
Figura N° 08: Nivel de Gestión pedagógica	52
Figura N° 09: Nivel de Gestión administrativa	53
Figura N° 10: Nivel de Gestión comunitaria	54
Figura N° 11: Coeficiente de correlación de Pearson	55

RESUMEN

La investigación para comprender la constante duda que se hace sobre la tarea del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, y esto se genera porque el directivo como responsable de dicha Institución, no viene asumiendo un rol protagónico en la gestión que le corresponde

La investigación desarrollada tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017. El diseño metodológico consideró una investigación básica, con propósito de indagar a través de sus dimensiones para enriquecer el conocimiento teórico científico y transformar la realidad en cuestión. Se utilizó el método cuantitativo, por las peculiaridades del estudio, a esta le corresponde el diseño no experimental, el muestreo fue de tipo censal por lo que se trabajó con la totalidad de la población y quedó establecida por 79 docentes del I.E.S.T.P Catalina Buendía de pecho del distrito de Ica.

Demostrando la existencia de influencia del Liderazgo directivo y la Gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,852$ (tabla 11) es decir a un mayor nivel en el liderazgo directivo le corresponde un mejor nivel de Gestión educativa, o cuanto menor sea el nivel de Liderazgo directivo menor será el nivel de la Gestión educativa del equipo directivo en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017. Explicándose en un 72,58% el nivel de influencia entre variables sobre casos observados.

Palabras clave:

Liderazgo directivo, gestión educativa, gestión pedagógica

ABSTRACT

Research comes before the need to understand and meet the constant questioning that is made on the management of the I.E.S.T.P "Catalina Buendia's chest" of Ica, and this occurs because the Executive as head of the institution, is not assuming a role role in management that suits you.

The developed research aimed to determine the influence of managerial leadership in the educational management in the I.E.S.T.P "Catalina Buendia of breast" in Ica, year 2017. The methodological design was considered an investigation of basic type, that took us to the search for new knowledge and research fields. Its purpose was to collect information from the variables of study (executive leadership and educational management) through its dimensions and indicators to enhance the scientific theoretical knowledge and transform the reality in question. Used quantitative method, by the characteristics of the study, this corresponds to non-experimental design, sampling was census TPO so it is working with the entire population and consisted of 79 teachers of I.E.S.T.P Catalina Buendia of chest Ica district.

Demonstrating the existence of influence of executive leadership and educational management in the I.E.S.T.P "Catalina Buendia of breast" in Ica, year 2017, this decision is based on the value of the correlation coefficient of Pearson $r = 0,852$ (table 11) is at a higher level in the Board leadership deserves a better standard of education management, or the lower the level of smaller executive leadership will be the level of the educational management of the management team in the I.E.S.T.P "Catalina Buendia of breast" in Ica, year 2017. Explicandose 72,58% the level of influence among variables on the observed cases.

Keywords:

Leadership management, educational management, educational management

INTRODUCCIÓN

Los aportes del importante rol que asume el liderazgo en los procedimientos de gestión educativa constituye un componente clave para diversas modificaciones en los elementos que conforman la comunidad educativa.

Evidenciándose en la actualidad que se van otorgando mayores conceptualizaciones orientadas al ejercicio del liderazgo que otorgan elevadas asociaciones profesionales en el contexto educativo, incrementando la interacción de las actividades a ejecutarse. Se tiene noción que en todas las instituciones se realizan acciones de programación, monitoreo, toma de decisiones que deben ser efectivas por la dirección que debe ser un líder que tenga condiciones de motivar y dirigir a sus colaboradores en busca de la consecución de los objetivos, ya que solo él es la persona capaz de influir en las actitudes, opiniones y acciones de los demás miembros de su colectivo.

Por lo tanto lo detallado anteriormente plantea la investigación denominada ·Liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” en el distrito de Ica.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 . DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Al respecto, en las últimas décadas, se ha determinado que la conducción de las instituciones educativas públicas en el mundo, se encuentran lideradas por sujetos no preparados íntegramente para organizar la dirección de dichas instituciones, ocasionando una situación perjudicial para la educación peruana, puesto que los directores, como líderes, son los representantes de velar que la revolución que se forme en educación, consigan objetivos y alcancen metas educativas planteadas, pero ello no sucede así, por cuanto la mayoría de directivos en el país, carecen de las competencias idóneas al cargo o poseen poca preparación sobre el cargo para desarrollar una adecuada gestión educativa en pos de mejorar la calidad del servicio educativo.

En efecto, esta falta de preparación de muchos directivos en el país, se refleja en el desconocimiento que tienen sobre las suposiciones inseparables al cambio, la toma de decisiones, la exaltación organizacional, la declaración empresarial, el liderazgo, el trabajo en equipo, etc., lo que conlleva que muchos de ellos, limiten su acción dentro del instituto a los aspectos meramente burocráticos. Es así, que el cumplimiento a medias de las funciones que deben ejercer los directores, los convierte en funcionarios carentes de habilidades para analizar variables contingenciales que correspondan a situaciones específicas de la comunidad educativa (problemas de aprendizaje, problemas de enseñanza, insatisfacción laboral docente, etc.), en funcionarios carentes de creatividad para aplicar estrategias administrativas y pedagógicas que sean más efectivas para mejorar su gestión y con ello, buscar mejoras en el servicio educativo.

Es necesario disponer de líderes con capacidades de asumir liderazgo en el transcurso de gestión existiendo una tarea aplazada para los líderes educativos de la escuela peruana.

En la actualidad, existe un gran interés por comprender la crisis de liderazgo directivo que se manifiesta en el sistema educativo peruano, es así que el Ministerio de Educación, alertado por tal problemática, viene desarrollando una política educativa basada en reglamentaciones (Marco del Buen Desempeño Directivo), y en capacitaciones, dirigidas no solo a los docentes sino también a los directivos, pues se ha comprendido que el incumplimiento de las metas educativas no solo se debe al factor docente sino también a la ineficiente gestión que desarrolla el director.

Los docentes forman grupos antagónicos entre sus miembros, que los docentes muy pocas veces se ponen de acuerdo en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales, que los docentes no asisten en su totalidad a las reuniones convocadas y a las capacitaciones lo que imposibilita buscar o alcanzar la calidad educativa que se propone en la Institución.

Por otro lado, también se percibe que el personal administrativo desarrolla sus funciones de manera desligada del personal docente, a ello se suma, que la administración de la Institución se ha convertido en una estructura burocrática rígida que en vez de facilitar y agilizar las cosas las paraliza. Todo ello, suma en la generación de deficiencias en la gestión educativa del Instituto Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, conmoviendo el buen desarrollo de la gestión institucional, que se brinda en la mencionada Institución, razón por la cual, surge la necesidad de conocer más a fondo esta problemática.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Espacial

La investigación se llevó a cabo en los ambientes de I.E.S.T.P Catalina Buendía de Pecho, distrito y departamento de Ica.

1.2.2 Social

La investigación tuvo como delimitación social a los profesores que laboran en el Instituto.

1.2.3 Temporal

La investigación estuvo diseñada para ejecutarse en un periodo que comprendió desde el mes de julio del 2017 a abril del año 2018 por lo que este tiempo permitió esclarecer de manera total la relación que existe entre las variables de investigación Liderazgo directivo y Gestión educativa.

1.2.4 Conceptual

La investigación promovió dos variables como son: Liderazgo directivo y Gestión educativa, y así generar la práctica educativa orientada a impulsar el cambio conceptual. Esta investigación se basará en los conceptos, antecedentes científicos y el marco teórico de las variables en cuestión.

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017?

1.3.2 Problemas Específicos

a) ¿Cómo influye el establecimiento de la dirección en la gestión educativa Institucional del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017?

b) ¿Cómo influye la promoción del desarrollo de capacidades en la gestión pedagógica del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017?

- c) ¿Cómo influye el rediseño de la organización en la gestión organizativa del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017?
- d) ¿Cómo influye la enseñanza-aprendizaje en la gestión educativa comunitaria del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017?

1.4 Objetivos de la Investigación:

1.4.1 Objetivo General:

Determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

1.4.2 Objetivos Específicos

- a) Determinar la influencia del establecimiento de dirección en la gestión educativa Institucional del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.
- b) Determinar la influencia de la promoción del desarrollo de capacidades en la gestión pedagógica del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.
- c) Determinar la influencia del rediseño de la organización en la gestión organizativa del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.
- d) Determinar la influencia de la enseñanza-aprendizaje en la gestión educativa comunitaria del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN:

1.5.1 Justificación

La investigación surge ante la necesidad de comprender y atender el constante cuestionamiento que se hace sobre la gestión del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, y esto se genera porque el directivo como responsable de dicha Institución, no viene asumiendo un rol protagónico en la gestión que le corresponde. Es así, que la justificación del presente estudio se ha de basar en ofrecer al personal directivo, docentes, administrativos y comunidad educativa en general, conocimientos pertinentes para entender mejor la importancia que tiene el liderazgo directivo en el desarrollo de la organización educativa, en la mejora de la gestión educativa y de calidad de la educación.

Al respecto, también vale decir que el presente estudio será provechoso, ya que uno de los mayores retos de directores en el país es la organización estratégica que realizan en las instituciones educativas de los diferentes niveles. Es así que con el desarrollo del presente estudio, que es de por sí pertinente y necesario, se espera contribuir a que los entes directrices institucionales en la región y el país tomen decisiones acertadas y adecuadas.

1.5.2 Importancia

El presente estudio estuvo orientado fundamentalmente a contribuir en el mejoramiento de la educación en el país, a través del conocimiento y comprensión sobre el rol protagónico que debe desarrollar el director en la gestión educativa, como factor muy importante en el logro de los objetivos y metas educativas.

Para ello, es importante que el director sea un líder en las instituciones educativas, ya que teniendo un adecuado liderazgo se ha de garantizar que los miembros y componentes de la institución educativa cumplan con su funciones y coadyuven a mejorar la calidad del servicio educativo.

1.5 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El proceso de la investigación es realizable por que tuvo los recursos humanos suficientes como son el investigador, la participación voluntaria de la muestra de estudios y los asesores; se dispone de recursos financieros para solventar la investigación, así como de materiales bibliográficos para el desarrollo de la misma.

El trabajo científico se basa en una investigación cuantitativa relativo al Liderazgo directivo y a la Gestión educativa de los docentes del I.E.S.T.P Catalina Buendia de Pecho en el distrito de Ica, por lo tanto, el tipo de trascendencia de la investigación es descriptiva y correlacional. Se ejecutó una encuesta anónima.

1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Algunas dificultades que podemos tener es la falta de participación de los docentes por su poca disponibilidad de tiempo y por el temor a ser despedidos por brindar los datos que se requieren para la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- **AGUILERA** (2011) realizó la investigación titulada “Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro”. Tesis para optar el grado de doctor en Educación en la Universidad de Alcalá, en Madrid, España.

La metodología empleada en la investigación fue de diseño mixto (cuantitativo - cualitativo). El investigador en su estudio determinó en términos mayoritarios, que los centros de la FCF se identifican con tipos de liderazgo bastante positivos, con unos niveles de satisfacción bastante altos de los líderes hacia los docentes y viceversa.

Frecuentemente los profesores perciben un ambiente de trabajo agradable en cuanto al apoyo, la cohesión y la implicación propia y de los compañeros de trabajo.

- **COSTA** (2011) realizó la investigación titulada “La gestión y liderazgo del directivo, y la cultura de participación de los padres de familia, del centro de audición y lenguaje CEAL”, de la ciudad de Loja, período 2011- 2012”. Tesis para optar el grado de magister en Administración Educativa en la Universidad Nacional de Loja, en Loja, Ecuador. La

metodología empleada en la investigación fue de tipo descriptiva con diseño de estudio de caso. La investigadora en su estudio determinó una influencia medianamente significativa de la gestión del directivo en la cultura de participación de padres de familia, que deja entrever un parcial uso de estrategias gerenciales simbólicas, relacionadas con la cultura organizacional, y que constituyen las estrategias técnicas, recomendables para la efectivización de valores, percepciones, ideales, que caractericen a la organización para una efectiva cultura de participación. Se determinó que el modelo alternativo de gestión y liderazgo aplicado constituye una herramienta de orientación en la gestión y liderazgo hacia la consecución de la participación efectiva de los padres de familia ya que está potenciando la misma, se direcciona hacia estrategias que inciden en un conjunto de factores de desempeño, integrados y orientados a resultados exitosos partiendo, de la aplicabilidad del liderazgo distribuido y de una gestión en base al conocimiento y revalorización de símbolos para el establecimiento de la cultura organizacional sostenible.

- **FUENTES** (2011) realizó la investigación titulada “Liderazgo del director en la construcción de una escuela de calidad”. La metodología empleada en la investigación fue de tipo documental con diseño descriptivo y cualitativo. La investigadora en su estudio determinó que el director es el funcionario que condiciona a cada uno de los miembros de una escuela; el colectivo y en todos los niveles de las tareas administrativas y docentes. Se determinó que el director es la figura principal en la promoción de la agilidad que experimente el progreso académico y personal del grupo social que lidera, por lo que tiene la obligación ética y moral de formar un eficiente equipo de trabajo.

- **HORN** (2013) realizó la investigación titulada “Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje”. Tesis para optar el grado de doctor en Innovación y Formación del Profesorado en la Universidad Autónoma de Madrid, en Madrid, España. La sistemática

empleada en la investigación fue de enfoque cuantitativo y de tipo no experimental. La investigadora en su estudio determinó que el liderazgo explicaría un 7% de la varianza del rendimiento de los estudiantes en el caso de lenguaje y el 8% de la varianza en el caso de matemáticas (ambos indicadores corregidos por el nivel socio-cultural de los estudiantes). Se determinó la influencia indirecta de las prácticas de liderazgo en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, ya que más bien éstas incidirían de manera directa en las variables mediadoras (desempeño docente) y a través de ellas en los resultados de aprendizaje.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES:

- **SORADOS** (2010) ejecutó la indagación titulada “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”. Tesis para optar el grado de magister en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en Lima. La metodología empleada en la investigación fue de tipo básico con diseño no experimental de corte descriptivo correlacional. La investigadora en su estudio determinó que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 - Lima. Se determinó que lo didáctico se corresponde con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 - Lima.
- **ARECHE** (2011) realizó la investigación titulada “La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3º, 4º y 5º de secundaria del Colegio “María Auxiliadora” de Huamanga - Ayacucho, 2011”. Tesis para optar el grado de magister en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en Lima. Fue investigación descriptiva con diseño cuantitativo, no experimental de corte descriptivo transversal. La investigadora en su estudio determinó que existe una asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad de servicio

educativo en la escuela, además las categorías de ambas variables se asocian entre sí, siendo esta relación positiva y alta.

- **MARTÍNEZ** (2011) realizó la investigación titulada “El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco”. La sistemática empleada en la investigación fue de tipo ex post facto con diseño estudio de casos. La investigadora en su estudio encontró que el director de la I.E. Pública estudiada reconoce como suyas todas las características del liderazgo transformacional, mientras que los docentes solo le reconocen algunas principalmente vinculadas a la dirección de la organización y en la forma como se vincula con ellos.

- **ZARATE** (2011) realizó la investigación titulada “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”. Tesis para optar el grado de magister en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en Lima. La metodología empleada en la investigación fue de tipo descriptivo con diseño cuantitativo, no experimental de corte descriptivo transversal. La investigadora en su estudio determinó que existe una alta relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primario, lo que se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto. Se concluyó que existe alta relación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones.

- **MAÚRTUA** (2014) “Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa de Palpa, 2014”. La metodología empleada en la investigación fue de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional. El investigador en su estudio determinó que existe una relación directa entre liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa N° 23015 “María Cristina De La Puente Álvarez” de educación primaria de Palpa. Al haberse obtenido un coeficiente de

correlación de Pearson de 0,768. Se determinó que existe una relación directa entre liderazgo directivo y la identidad institucional en la Institución Educativa N° 23015 “María Cristina De La Puente Álvarez” de educación primaria de Palpa. Al haberse obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,700.

- **HUAMANI** (2015) realizó la investigación titulada “La gestión pedagógica según la tipología de liderazgo directivo en las instituciones educativas del caserío de San Martín de Porras - Ica”. Tesis para optar el grado de magister en Educación en la Universidad César Vallejo, en Ica. La metodología empleada en la investigación fue de tipo descriptivo básica con diseño descriptivo. El investigador en su estudio determinó que el nivel de gestión pedagógica de los docentes que perciben un liderazgo directivo democrático es mayor comparado al nivel de gestión pedagógica de aquellos docentes que perciben un liderazgo directivo autoritario y permisivo.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 LIDERAZGO DIRECTIVO

2.2.1.1 DEFINICION

Para hablar del liderazgo que ejerce el director en la institución educativa, primero se debe aclarar y comprender que implica ser líder, precisamente, sobre el particular Silíceo, Angulo y Silíceo (2001) afirman que líder *“es aquel que posee cualidades de actitud (generosidad, valentía, convicción, sabiduría y riesgo), conductas de inspiración (motivación, pasión, congruencia, credibilidad e integridad, fe y esperanza) y comportamientos de interrelación (disposición y presencia, comunicación, capacidad de escuchar, convencimiento y negociación)”* (p. 35).

Rojas y Gaspar (2006) manifiestan que *“liderazgo es el arte de la conducción de seres humanos, por ende el líder es sinónimo de conductor”* (p. 18). En relación a lo manifestado, Likert (citado por Murillo, 2006)

describe los cinco comportamientos que definen la conducta efectiva de un líder:

El fomento de relaciones positivas, el mantenimiento del sentimiento de lealtad al grupo, el entusiasmo para alcanzar altos estándares de rendimiento, la posesión de conocimientos técnicos y la capacidad de coordinación y planificación. (p. 12)

Según Robbins y Coulter (2010) “líder es alguien que puede influir en los demás y que posee autoridad gerencial. Liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar a un grupo e influir en él para que alcance sus metas” (p. 370).

Ahora bien, según se ha visto en los párrafos anteriores, el líder es aquella persona que posee capacidades especiales (comunicación efectiva, empatía, disciplina, entre otras) para influenciar y conducir adecuadamente a las personas hacia la consecución de objetivos comunes.

Partiendo de ello, el líder directivo, según Ibáñez (1996) es aquella persona que posee cierta destreza y la ejecuta con arte para guiar a los miembros de la institución educativa con una sola visión, a través de la persuasión, la fuerza de las ideas, las propuestas, la empatía, la voluntad, la capacidad administrativa hacia el logro de los objetivos trazados en el proyecto educativo institucional (P.E.I).

El liderazgo directivo es la capacidad legitimada que tienen el director de la Institución y el equipo jerárquico para motivar y comprometer al personal, planificar acciones, tomar decisiones, comunicarse con los demás, manejar conflictos institucionales, distribuir y delegar responsabilidades, y ejercitar decisiones considerando la opinión de los diversos actores, en función del logro de la misión, la visión y los valores del centro educativo. Por ello, Hernández (2008) concibe al liderazgo directivo como la actividad que desarrolla el director para impulsar entre su cuerpo docente las acciones conducentes al mejoramiento del logro de las competencias de sus

estudiantes, definir la visión de su institución y gestionar recursos y estructuras, se refiere a la capacidad para generar una definición colectiva pero a la vez dinámica de formas de lograr adecuadamente los objetivos centrales de una institución educativa. Al respecto, Leithwood (citado por el MINEDU, 2012) concibe que el liderazgo directivo es la labor que desarrollan los directivos en donde movilizan sus recursos y ejercen influencia a los demás con la finalidad de articular y lograr las intenciones y metas compartidas en la escuela.

Por lo expuesto, resulta oportuno practicar la dirección de una Institución ya que ello tiene efectos directos en el proceso educativo por lo cual es ambicionado hacerlo con peculiaridades y cualidades del liderazgo. Es por ello, que en la presente investigación se concibe al liderazgo directivo como la capacidad que posee el director para guiar y dirigir con efectividad a la comunidad educativa.

2.2.1.2 ELEMENTOS DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Según Gallegos (2004) reconociendo al liderazgo como un proceso, afirma que este tiene los siguientes elementos:

- Objetivo; que implica intenciones a alcanzar en lo colectivo e individual.
- Poder; que implica una representación de ejercicio del poder.
- Estilo; que involucra conducta del líder en el ejercicio de su poder, para completar utilidades y lograr objetivos.
- Seguidores, ya que la particularidad del liderazgo es la cohesión, subordinación y la emulación.

Por ello, se persigue a un líder cuando es considerado, es decir “cuando hace lo que dice y dice lo que hace” y eso tiene que ser una de las características resaltantes de director. (p. 117)

El liderazgo es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad. El ejercicio de este liderazgo recae sobre el director o directora del centro educativo.

2.2.1.4 DIMENSIONES DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

El MINEDU (2012) sobre la base de los estudios de Lewin, Lippit y White (1968) y Leithwood (2006) establece que el liderazgo directivo ocupa cuatro dimensiones, donde se unen la calidad del líder y la dirección que despliega en la organización.

A. Establecer dirección

Conjunto de actividades con dirección sobre la organización, sus actividades y metas. El propósito es que los sujetos sientan que cumplen su labor.

El establecer direcciones comprende experiencias determinadas de liderazgo como:

- Identificar y pronunciar una visión,
- Provocar la aprobación grupal de objetivos, y
- Establecer altas perspectivas.

B. Promover el desarrollo de capacidades

Se potencian destrezas para su dinamismo productivo en la institución. Las acciones concretas son: 1) Apoyo individual a docentes, 2) Estimulación científica, y 3) Provisión de modelos de calidad. Decir mejora en el ámbito educativo es tener un equilibrio individual y colectivo.

C. Rediseñar la organización

Es reformular actividades de las autoridades líderes a fin de lograr un mayor desarrollo de sus intereses y destrezas. 1) fortificar la “cultura” profesional de la institución, 2) cambiar la distribución organizacional, 3) desarrollar recomendaciones beneficiosas con la familia y la comunidad, y 4) beneficiar agentes externos.

D. Gestionar la enseñanza y el aprendizaje

Es formalizar las actividades direccionadas al liderazgo directivo triunfante incluye ocupaciones y ejercicios de tramitar la enseñanza y el amaestramiento en la escuela. Muchas como la selección de docentes, la

despensa de apoyo técnico y material a los docentes e inspección de los docentes, figuran en los compromisos de cada director y su unidad técnica.

2.2.1.5. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

La gestión donde los procesos educativos atraviesan diversas acciones y espacios de la organización; necesita contar con un referente que reoriente el quehacer educativo en todas sus dimensiones: desde el aula hasta la vida institucional, desde lo “estrictamente pedagógico” hasta los distintos asuntos organizacionales que posibilitan o no un proceso de enseñanza-aprendizaje con determinadas características; transitando de una labor administrativa a una labor centrada en los procesos pedagógicos, y en el marco de una propuesta de buen desempeño. Al respecto, se necesita un liderazgo directivo, de ahí su importancia en la vida educativa. La reforma de la escuela requiere configurar rol del director desde un enfoque de liderazgo efectivo, en donde el director se convierta en un verdadero líder que posea la capacidad de influenciar, inspirar y movilizar las acciones de la comunidad educativa.

Al respecto, el Ministerio de Educación (2012) sostiene que el ejercicio de un liderazgo directivo es una opción necesaria en la reforma educativa actual y pertinente a la propuesta de escuela que queremos para nuestros hijos; que aspira a organizarse y conducirse en función de los aprendizajes y que para ello, logre vincular el trabajo docente, clima educativo acogedor y la participación de las familias y comunidad.

2.2.2 GESTIÓN EDUCATIVA

2.2.2.1 DEFINICIÓN

Para entender lo que implica la gestión educativa, primero se debe aclarar y comprender que se entiende por gestión, precisamente, sobre el particular Chávez (1995) afirma que la gestión “es la administración y el gobierno de una organización” (p. 28).

Gonzales (2008) manifiesta *“es un proceso en el que los directivos y administrativos son los encargados de traducirlas las metas a criterios de ejecución para sus miembros, debiendo orientar la labor gerencial a la obtención de los mayores de rendimiento y satisfacción”* (p. 18).

Al respecto Álvarez (2010) afirma:

La gestión es un proceso dinámico que logra vincular los ámbitos de la administración convencional con los de la organización, bajo la conducción y animación de un liderazgo eficaz del director o rector que ejerce en un contexto de liderazgos múltiples y se orienta hacia el cumplimiento de la misión institucional. (p. 30)

Ahora bien, según se ha visto en los párrafos anteriores, la gestión es aquel proceso empírico que implica ejecutar un conjunto de estrategias y actividades orientadas en la consecución de metas y objetivos organizacionales.

Partiendo de ello, la gestión directiva, según Pozner (1997) *“es el conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en conjunto para la comunidad”* (p. 50).

Para Sacristán (2000) *“es el gobierno ordenado de los elementos que configuran la dinámica de los fenómenos que ocurren en el seno de los centros educativos”* (p. 20).

Según Barrios (citado por Costa, 2011) *“es un proceso continuo de toma de decisiones que puede conducir a los administradores de la educación, a adoptar algún modelo de gestión, dependiendo de las estrategias utilizadas”* (p. 54).

Mientras que para Manes (citado por Costa, 2011) “es el conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural” (p. 33).

En suma, en el presente estudio se define a la gestión educativa como el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para facilitar que las instituciones educativas logren sus metas, objetivos y fines educacionales. Al respecto, cabe mencionar que mientras que la administración educativa es el sistema de teorías, categorías y conceptos que describen y explican toda la temática de la organización, conducción y dirección de la educación, la gestión de la educación, es el conjunto de métodos, procedimientos y técnicas que permiten llevar a la práctica la teoría explicativa de la conducción de la educación, en otras palabras son las estrategias concretas que posibiliten administrar el desarrollo de la educación.

2.2.2.2. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

La UNESCO (2011) sostiene que en la gestión educativa los elementos, internos y externos, presentes en el entorno educativo puedan coexistir e interactuar, y articularse entre sí, dinámicamente, distinguiéndose otras acciones, según su naturaleza. Así lograremos ver operaciones de índole pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria. Esta distinción admite dimensiones diferentes y adicionales en el trabajo de la misma, es así que tenemos:

A. Gestión institucional

Sistematiza comportamiento de integrantes a partir de organización estructurada e informal.

Debe existir coherencia entre las políticas institucionales que regulan el proceder de la comunidad y los principios, y la visión institucional.

B. Gestión pedagógica

Es más didáctico, direccionado a la enseñanza del profesor, siendo los maestros los tutores del conocimiento de los estudiantes en un contexto de enseñanza – aprendizaje.

Para Batista (2001) la gestión pedagógica es el trabajo ordenado de acciones y peculios para desarrollar el proceso pedagógico y didáctico que ejecutan los catedráticos en combinado, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos.

C. Gestión administrativa

Incluye las actividades asociadas con la disponibilidad de recursos en torno a su obtención, distribución, articulación y optimización. De acuerdo con Bocanegra (2001) el fin de las diligencias que se ejecutan es la administración de recursos materiales, personales y financieros, lo cual admite a la institución maniobrar cotidianamente, alternando de resolver los problemas que se susciten.

D. Gestión comunitaria

Apunta a las relaciones establecidas entre la institución con la comunidad local y otras instituciones municipales, estatales y organizaciones civiles. Incluye los programas de proyección social de la escuela. La gestión comunitaria es entendida como el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro. Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que cada institución; considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno (vínculos entre escuela y comunidad: demandas, exigencias y problemas; participación: niveles, formas, obstáculos, límites, organización, reglas de convivencia). En esta

dimensión resulta imprescindible el análisis y reflexión sobre la cultura de cada escuela.

2.2.2.5. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Al respecto, la reforma de la escuela se propone alcanzar el Ministerio de Educación simboliza un conjunto de resultados deseables, tanto a nivel de los aprendizajes de los estudiantes, como de la propia escuela, lo que implica mejorar la gestión de la educación. Es así que este tema es de vital importancia, ya que en la actualidad se busca que las instituciones educativas del país estén regidas por un modelo de gestión educativa que se centre en los aprendizajes; a partir del liderazgo pedagógico del equipo directivo, que permita las condiciones necesarias para alcanzar los aprendizajes fundamentales, deseables y necesarios en las y los estudiantes, y que permite la consolidación de una organización educativa democrática, pertinente a las necesidades y contexto de la escuela.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Compromiso

Envuelve profesionalidad y seguridad de empleados para ceder responsabilidad, credibilidad y confianza. (Areche 2011)

Calidad de la gestión educativa

Compromiso colaborado de distintos niveles del sistema educativo y empleados que lo componen. (Sorados, 2010)

Comunidad educativa

Grupo de integrantes que conforman tarea educativa compartiendo un espacio y tiene intereses, problemas y recursos en común. (Areche 2011)

Dirección

Función o actividad necesaria para mantener de forma eficiente el funcionamiento

de la organización, de modo que los planes lleguen a realizarse, los procedimientos funcionen y se logren los objetivos. (Ruiz, 2011)

Desarrollo organizacional

Es un atrevimiento libre e inacabable que usa recursos de la ordenación con peculiaridad el recurso humano, sostenible y funcional a la ordenación en el tiempo. (Areche 2011)

Ejecución directiva

Es un proceso que envuelve el progreso de la tarea, suministrando la integración y coordinación de las actividades de los docentes, estudiantes, padres de familia y otros agentes educativos. (UNESCO, 2011)

Establecer dirección

Consiste en ayudar al grupo a desarrollar una comprensión compartida respecto de la organización y de sus metas que pueda traducirse en un propósito o una visión. (Leithwood citado por el MINEDU, 2012)

Gestión

Es la administración y el gobierno de una organización. (Chávez, 1995)

Gestión comunitaria

Es aquella gestión que analiza el modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. (UNESCO, 2011)

Gestionar la enseñanza y aprendizaje

Se refiere a desarrollar un conjunto de operaciones para potenciar el asunto de enseñanza y aprendizaje lo que supone poner una especial atención en las problemáticas que surgen a nivel del aula y de la escuela. (Leithwood citado por el MINEDU, 2012)

Gestión educativa

La gestión educativa hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. (UNESCO, 2011)

Gestión institucional

Es aquella gestión que contribuye a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. (UNESCO, 2011)

Gestión pedagógica

Es aquella gestión que se basa en el proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza y aprendizaje. (UNESCO, 2011)

Líder

Es aquel que posee cualidades de actitud (generosidad, valentía, convicción, sabiduría y riesgo), conductas de inspiración (motivación, pasión, congruencia, credibilidad e integridad, fe y esperanza) y comportamientos de interrelación (disposición y presencia, comunicación, capacidad de escuchar, convencimiento y negociación). (Silíceo, Angulo y Silíceo, 2001)

Liderazgo

Es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Por lo que el liderazgo implica la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. (Polo, 2009)

Liderazgo directivo

Es la labor que desarrollan los directivos en donde movilizan sus recursos y ejercen influencia a los demás con la finalidad de articular y lograr las intenciones y metas compartidas en la escuela. (Leithwood citado por el MINEDU, 2012)

Planificación educativa

Proceso mediante el cual el director con su equipo decide qué hacer y determina el cómo, a través de estrategias que convierten a la institución educativa en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo a la misión y visión del Proyecto Educativo Institucional. (UNESCO, 2011)

Promover el desarrollo de capacidades

Consiste en la habilidad del líder para potenciar aquellas capacidades y habilidades de los miembros de la organización necesarias para movilizarse de una manera productiva hacia la realización de las metas comunes. (Leithwood citado por el MINEDU, 2012)

Rediseñar la organización

Se refiere a las acciones tomadas por el liderazgo directivo con el propósito de establecer condiciones de trabajo que le permiten al personal el mayor desarrollo de sus motivaciones y capacidades. (Leithwood citado por el MINEDU, 2012)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

El liderazgo directivo tiene influencia significativa en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H.E.1: El establecimiento de la Dirección influye significativamente en la gestión Educativa Institucional del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

H.E.2: La forma de promover el desarrollo de capacidades influye significativamente en la gestión pedagógica del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

H.E.3: La forma de rediseñar la organización influye significativamente en la gestión organizativa del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

H.E.4: La forma de gestionar la enseñanza-aprendizaje influye significativamente en la gestión educativa comunitaria en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

Variable X: Liderazgo directivo

Leithwood (citado por el MINEDU, 2012) concibe que el liderazgo directivo es la labor que desarrollan los directivos en donde movilizan sus recursos y ejercen influencia a los demás con la finalidad de articular y lograr las intenciones y metas compartidas en la escuela.

Variable Y: Gestión educativa

Para la UNESCO (2011) la gestión educativa hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela.

3.3.1. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE X: Liderazgo directivo	Establecimiento de la dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edificar una visión simultánea de cambio. ▪ Fomentar el conocimiento y aceptación de objetivos y metas institucionales. ▪ Generar altas expectativas en los docentes y estudiantes. 	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Promoción del desarrollo de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar apoyo a cada maestro. ▪ Dar afirmación y apremio a buenas prácticas pedagógicas. ▪ Dar motivación intelectual al personal. 	7, 8, 9, 10, 11, 12
	Rediseño de la organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comenzar una cultura colaborativa. ▪ Organizar la institución para facilitar el trabajo pedagógico. ▪ Involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan. 	13, 14, 15, 16, 17, 18
	Enseñanza-aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar apoyo técnico a los docentes (monitoreo, supervisión y coordinación) en su práctica pedagógica. ▪ Asesorar y orientar con el ejemplo al docente. ▪ Dar disposiciones para que los docentes se concentren en su quehacer pedagógico. 	19, 20, 21, 22, 23, 24
VARIABLE Y: Gestión educativa	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoevaluación institucional. ▪ Instauración de cultura institucional descubridora. ▪ Cumplimiento de las normas y reglamentos. 	25, 26, 27, 28, 29, 30
	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción de la innovación y capacitación del docente. ▪ Participa en la elaboración de los recursos técnicos pedagógicos. ▪ Interés por el amaestramiento de los estudiantes. 	31, 32, 33, 34, 35, 36
	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Convoca reuniones. ▪ Organiza, dirige y controla. ▪ Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información. 	37, 38, 39, 40, 41, 42

	Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none">▪ Interrelaciona con los miembros de la comunidad educativa.▪ Respuesta a necesidades de la comunidad.▪ Relaciones de la escuela con las organizaciones de la localidad.	43, 44, 45, 46, 47, 48
--	---------------------	--	------------------------

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

4.1.1 Enfoque de investigación

Para llevar a cabo esta investigación fue necesario emplear herramientas estadísticas por lo que el estudio corresponde a una investigación de enfoque cuantitativo.

4.1.2 Tipo de Investigación:

La presente investigación es de tipo básica, en tanto que nos llevo a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación. Su propósito fue recolectar información de las variables de estudio (liderazgo directivo y gestión educativa) a través de sus dimensiones e indicadores para enriquecer el conocimiento teórico científico y transformar la realidad en cuestión. Por tanto, su utilidad es teórico-científica. (Carrasco, 2006)

4.1.2 Nivel de Investigación:

Su nivel es de naturaleza descriptivo - explicativo. En tanto, que estuvo orientada a describir las variables en la muestra seleccionada, mediante el estudio del mismo, en una circunstancia temporo-espacial. En tal sentido, nos permitio recopilar información sobre la relación causal entre las variables de estudio, en un intervalo de tiempo determinado, tal y conforme se presenta en la realidad. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, 76)

4.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

4.2.1 Métodos de investigación:

a) Metodo general

El método general fue la aplicación del método Hipótesis Deductivo, que tuvo varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos. Hernández (2001; 109)

b) Métodos específicos

Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial que se evidencia en la tabulación, organización y comprobación de resultados.

4.2.2 Diseño de Investigación:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) por las tipologías del estudio, a esta le incumbe el diseño no experimental, ya que no existe maniobra activa de alguna variable, es decir, porque no se manipulo deliberadamente las variables y sólo se observo los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. De naturaleza Explicativa.

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.3.1 Población:

Tal como señala Vara (2012) la población es un *“conjunto de sujetos o cosas que tiene una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo”* (p. 221). La población llamada también universo, comprende la gran diversidad de unidades que forman las necesidades, no solamente puede referirse a personas si no a cosas o hechos de interés social.

Al respecto, la población de presente estudio está conformada por 79 docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

4.3.2 Muestra

Según Vara (2012) la muestra *“es el conjunto o una parte de casos extraídos de la población, seleccionado por algún método racional, siempre parte de la población, que se somete a observación científica en representación del conjunto con el propósito de obtener resultados validos”* (p. 223).

Al respecto, en el presente estudio la muestra fue de ser igual al tamaño de la población por tratarse de una población pequeña, por lo que se ha de trabajar con el 100% de la población. Conformada por 79 docentes.

En atención a lo señalado por Vara (2012) en el presente estudio se ha seleccionado el muestreo no probabilístico de tipo criterial, que se caracteriza por que el muestreo se realiza sobre la base del conocimiento y criterios del investigador. Este tipo de muestreo se basa, primordialmente, en la experiencia que tiene el investigador con la población.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1 Técnicas

Teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos empleadas fue la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario que se ha elaborado con la finalidad de conocer el liderazgo directivo y la gestión educativa.

4.4.2 Instrumento

El instrumento que permitió recolectar los datos fue el Cuestionario.

Criterios de validez y Confiabilidad de los instrumentos Validación a través del Juicio de expertos

A. Validez Interna

Se verificó que el instrumento sea construido de la concepción técnica desglosando en dimensiones, indicadores e ítems así como el establecimiento de su sistema de evaluación en base al objetivo de investigación logrando medir lo que realmente se indica en la investigación.

B. Validez de constructo

Este procedimiento se efectuó en base a la teoría de Hernández (2010). Se precisa que los instrumentos sobre Liderazgo directivo y Gestión educativa sean elaborados en base a una teoría respondiendo al objetivo de la investigación esta se operacionalizará en áreas, dimensiones, indicadores e ítems.

4.4.2.2. Prueba de confiabilidad de los instrumentos

CONFIABILIDAD SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO	
ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS (ÍTEMS)
0.80	24

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En el presente estudio, el alfa de Cronbach obtenido es de 0.80; lo que significa que los resultados de opinión de 79 docentes del I.E.S.T.P Catalina Buendia de Pecho de Ica respecto a los ítems considerados en el cuestionario sobre el Liderazgo Directivo en su versión de 24 ítems, se encuentran correlacionados de Fuerte Confiabilidad y muy aceptable.

CONFIABILIDAD SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA	
ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS (ÍTEMS)

I	0.79	24
---	------	----

Interpretación:

En el presente estudio, el alfa de Cronbach obtenido es de 0.79; lo que significa que los resultados de opinión de 79 docentes del I.E.S.T.P Catalina Buendia de Pecho de Ica respecto a los ítems considerados en el cuestionario sobre el Liderazgo Directivo en su versión de 24 ítems, se encuentran correlacionados de Fuerte Confiabilidad y muy aceptable.

4.4.1 Fuentes:

La fuente para la presente investigación es el análisis documental y se sustenta en fuentes primarias, porque se tuvo interacción directa con el objeto de estudio, obteniéndose información por medio de un cuestionario que se realizó a los docentes del Instituto Superior Tecnológico “Catalina Buendía de Pecho”.

Es importante también considerar las fuentes secundarias para la construcción de la tesis; para ello nos basamos en textos, revistas y eventos académicos publicados y realizados en el área de Gestión Educativa.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Analisis descriptivo

5.1.1 Análisis de Liderazgo directivo

Para la recolección de datos sobre la variable Liderazgo se consideró la opinión de 79 docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017. El cuestionario está constituido por 24 ítems que fueron elaborados en función de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo:

Establecer dirección (6 ítems); Promover el desarrollo de capacidades (6 ítems), Rediseñar la organización (6 ítems) Gestionar la enseñanza - aprendizaje (6 ítems)

Las respuestas a cada ítem del cuestionario tuvieron un puntaje asignado como se presenta a continuación:

Siempre (S)	3
Casi siempre (CS)	2
Algunas veces (AV)	1
Nunca (N)	0

La variable X (Liderazgo directivo) y las dimensiones de la variable se categorizaron en:

Categoría	Intervalo	Interpretación cualitativa
Deficiente	[0-33 >	El Equipo directivo se ubica en un nivel deficiente con relación al Liderazgo directivo.
Regular	[33-55 >	El Equipo directivo se ubica en un nivel regular con relación al Liderazgo directivo.
Bueno	[55-96]	El Equipo directivo se ubica en un buen nivel con relación al Liderazgo directivo.

Tabla 01:

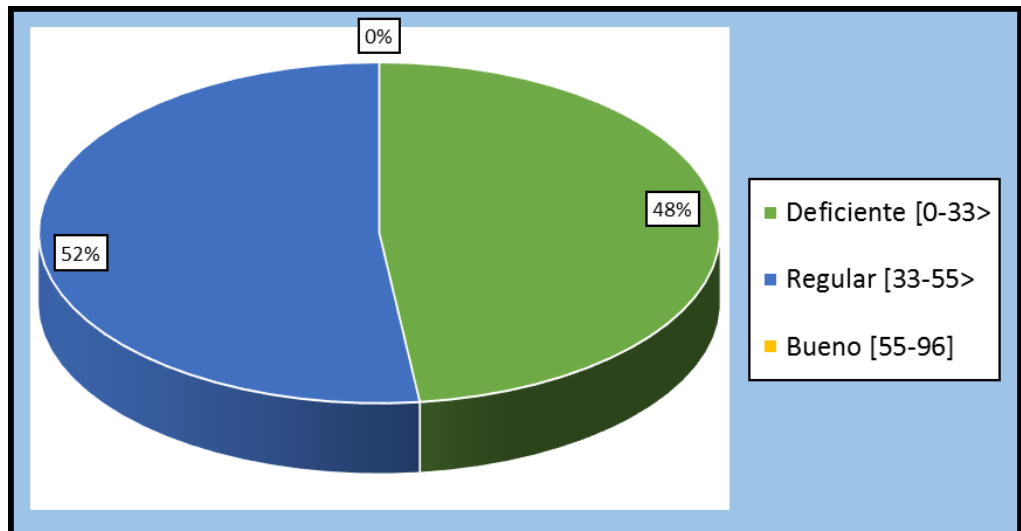
Nivel de liderazgo directivo en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho”

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%

Deficiente	[0- 33>	38	48%
Regular	[33 - 55>	41	52%
Bueno	[55 - 96]	0	0%
TOTAL		79	100%
x		32,60	

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de Liderazgo directivo de opinión dirigido a 79 docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Figura N° 01:
Nivel de lizderazgo directivo en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.



Fuente: Tabla N° 01

Interpretación:

En la tabla N° 01 Se observa en la tabla que; el 48% del los docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica ubican el liderazgo directivo en un nivel deficiente y el 52% un nivel regular. En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 32,60 puntos que indica que el liderazgo directivo esta en un nivel deficiente.

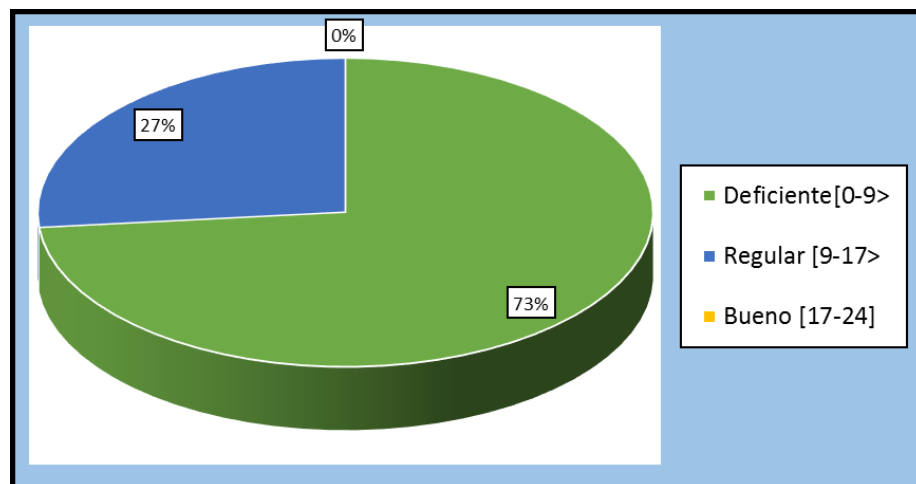
Tabla 2:
Nivel de la dimensión Establecer dirección en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0- 9>	58	73%
Regular	[9 - 17>	21	27%
Bueno	[17 - 24]	0	0%
TOTAL		79	100%
<i>X</i>		7,20	

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de Liderazgo directivo de opinión dirigido a 79 docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Figura N° 2:

Nivel de la dimensión Establecer dirección en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.



Fuente: Tabla N° 02

Interpretación:

En la tabla N° 02, Se observa en la tabla que; el 73% del los docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica ubican el establecimiento de dirección en el liderazgo directivo en un nivel deficiente y el 27% de docentes opina que el establecimiento de dirección se encuentra en un nivel regular. En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 7,20 puntos que indica que el establecimiento de dirección en el liderazgo directivo esta en un nivel deficiente.

Tabla 03:

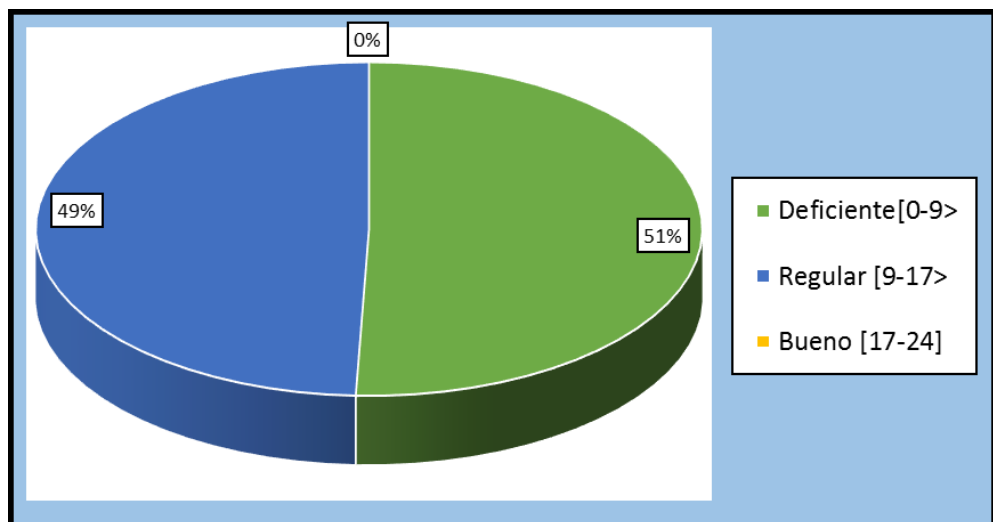
Nivel de la dimensión Promover el desarrollo de capacidades en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0- 9>	40	51%
Regular	[9 - 17>	39	49%
Bueno	[17 - 24]	0	0%
TOTAL		79	100%
x		8,44	

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de Liderazgo directivo de opinión dirigido a 79 docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Figura N° 3:

Nivel de la dimensión Promover el desarrollo de capacidades en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.



Fuente: Tabla N° 03

Interpretación:

En la tabla N° 03, Se observa en la tabla que; el 51% del los docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, ubican el desarrollo de capacidades en un nivel deficiente y el 49% en un nivel regular. En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 8,44 puntos que indica que la promoción del desarrollo de capacidades esta en un nivel deficiente.

Tabla 04:

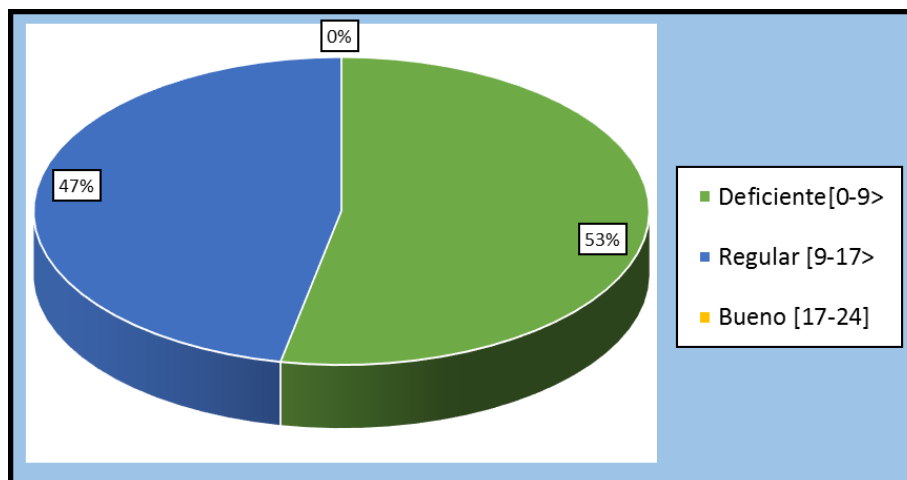
Nivel de la dimensión Rediseñar la organización en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0- 9>	42	53%
Regular	[9 - 17>	37	47%
Bueno	[17 - 24]	0	0%
TOTAL		79	100%
x		7,83	

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de Liderazgo directivo de opinión dirigido a 79 docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Figura N° 04:

Nivel de la dimensión Rediseñar la organización en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.



Fuente: Tabla N° 04

Interpretación:

En la tabla N° 04 se observan que; el 53% de los docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica ubican el rediseño de la organización en el liderazgo directivo en un nivel deficiente y el 47% de docentes opina que el rediseño de la organización en el liderazgo directivo se encuentra en un nivel regular. En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 7,83 puntos que indica que el rediseño de la organización en el liderazgo directivo está en un nivel deficiente.

Tabla 05:

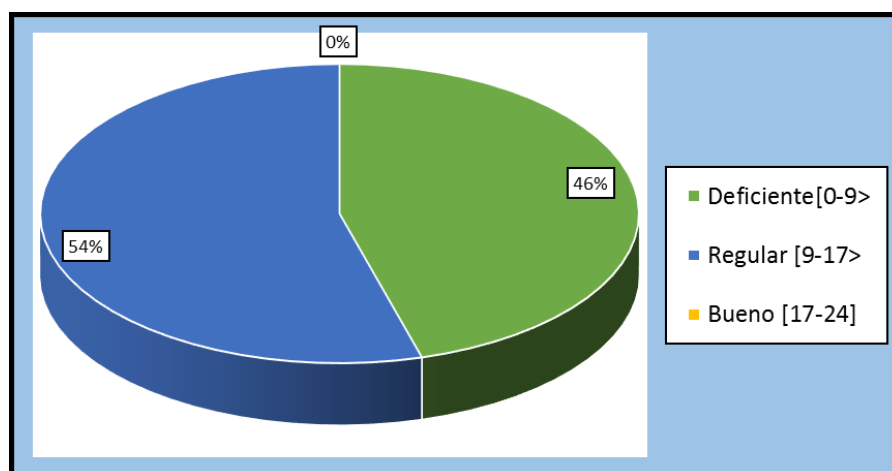
Nivel del Gestionamiento en la enseñanza - aprendizaje del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0- 9>	36	46%
Regular	[9 - 17>	43	54%
Bueno	[17 - 24]	0	0%
TOTAL		79	100%
x		8,70	

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de Liderazgo directivo de opinión dirigido a 79 docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Figura N° 05:

Nivel del Gestionamiento en la enseñanza - aprendizaje del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.



Fuente: Tabla N° 05

Interpretación:

En la tabla N° 05 se observa que; el 46% del los docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica ubican el Gestionamiento en la enseñanza - aprendizaje del liderazgo directivo en un nivel deficiente y el 54% de docentes opina que el Gestionamiento en la enseñanza - aprendizaje se encuentra en un nivel regular. En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 8,70 puntos que indica que el Gestionamiento en la enseñanza - aprendizaje esta en un nivel deficiente.

5.1.3 Análisis de la Variable Y: Gestión educativa

A continuación, se presentan los resultados obtenidos al medir

Para la recolección de datos sobre la variable Gestión educativa se aplicó un cuestionario de opinión dirigido a 79 docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017. El cuestionario está constituido por 24 ítems que fueron elaborados en función de las dimensiones de la variable Gestión educativa: Gestión institucional (6 ítems); Gestión pedagógica (6 ítems), Gestión administrativa (6 ítems) y Gestión comunitaria (6 ítems).

La variable Y (Gestión educativa) y las dimensiones de la variable se categorizaron en:

CATEGORÍAS	V Y	D1: Gestión institucional	D2: Gestión pedagógica	D3: Gestión administrativa	D4: Gestión comunitaria
	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
Deficiente	[0-33 >	[0-9 >	[0-9 >	[0-9 >	[0-9 >
Regular	[33-55 >	[9-17 >	[9-17 >	[9-17 >	[9-17 >
Bueno	[55-96]	[17-24]	[17-24]	[17-24]	[17-24]

A continuación, se presentan los resultados en tablas y gráficos estadísticos con sus respectivas interpretaciones:

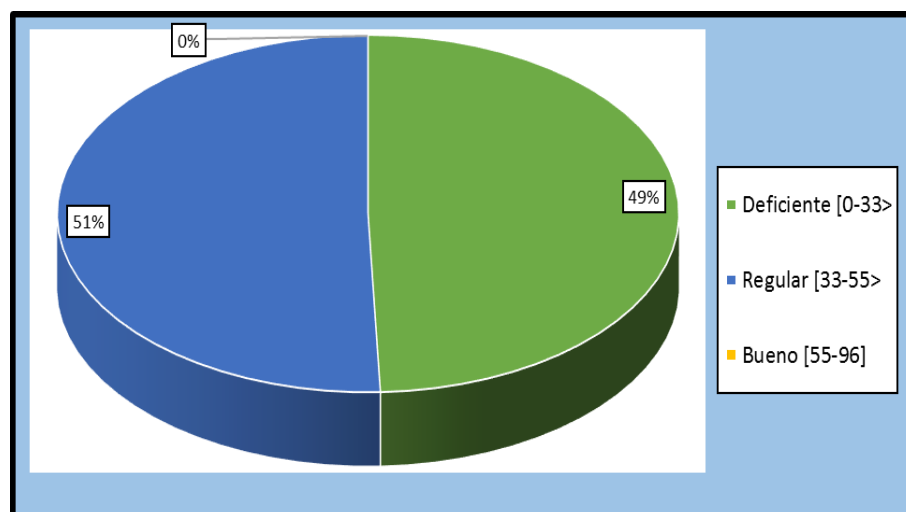
Tabla 06:
Nivel de la Gestión educativa en I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0- 33>	39	49%
Regular	[33 - 55>	40	51%
Bueno	[55 - 96]	0	0%
TOTAL		79	100%
x		32,47	

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel en Gestión educativa de opinión dirigido a 79 docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Figura N° 06:

Nivel de Gestión educativa en I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.



Fuente: Tabla N° 06

Interpretación:

En la tabla N° 06, Se observa que; el 49% del los docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica ubican la gestión educativa en un nivel deficiente y el 51% de docentes opina que la gestión educativa presenta un nivel regular. En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 32,47 puntos que indica que la gestión educativa I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017 presenta un nivel deficiente.

Tabla 7:

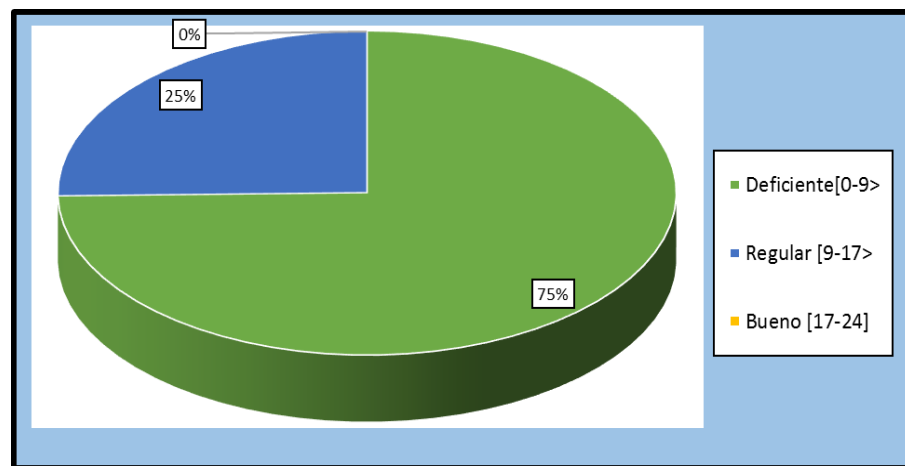
Nivel de Gestión institucional en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0- 9>	59	75%
Regular	[9 - 17>	20	25%
Bueno	[17 - 24]	0	0%
TOTAL		79	100%
x		7,04	

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel en Gestión educativa de opinión dirigido a 79 docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Figura N° 7:

Nivel de Gestión institucional en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.



Fuente: Tabla N° 07

Interpretación:

En la tabla N° 07 se observan que; el 75% del los docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica ubican la gestión institucional en un nivel deficiente y el 25% de docentes opina que la gestión institucional presenta un nivel regular. En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 7,04 puntos que indica que la gestión institucional de la I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017 presenta un nivel deficiente.

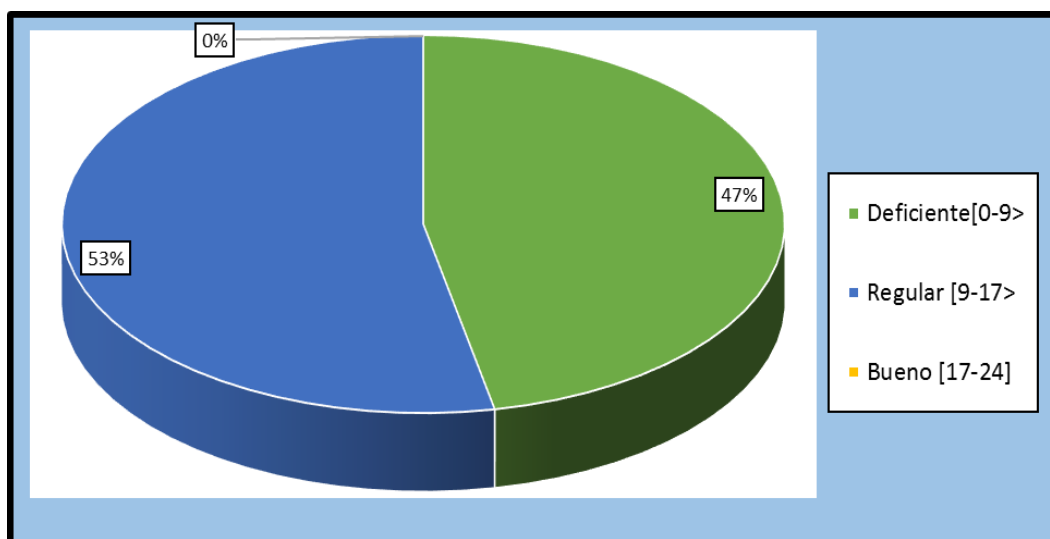
Tabla 08:

Nivel de Gestión pedagógica en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0- 9>	37	47%
Regular	[9 - 17>	42	53%
Bueno	[17 - 24]	0	0%
TOTAL		79	100%
x		8,49	

Figura N° 08:

Nivel de Gestión pedagógica en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.



Fuente: Tabla N° 08

Interpretación:

En la tabla N° 08 se observa que; el 47% del los docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica ubican la gestión pedagógica en un nivel deficiente y el 53% de docentes opina que la gestión pedagógica presenta un nivel regular. En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 8,49 puntos que indica que la gestión pedagógica de la I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017 presenta un nivel deficiente.

Tabla 09:

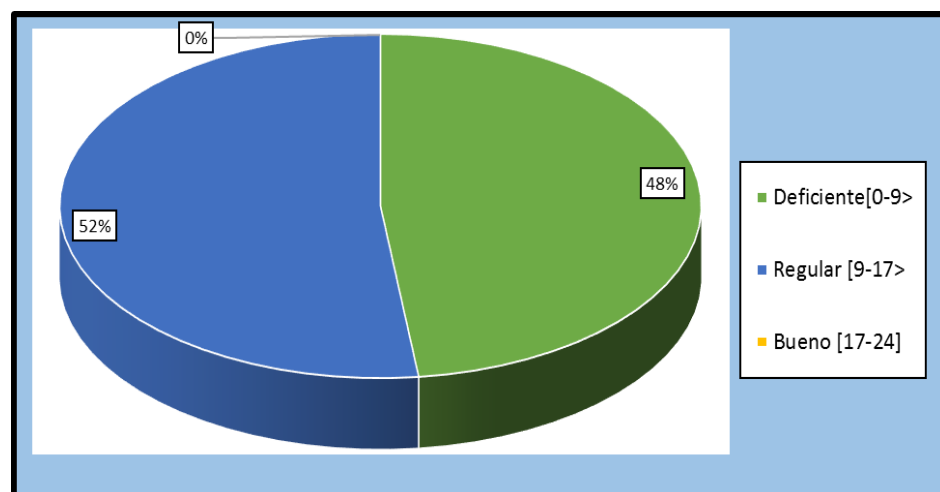
Nivel de Gestión administrativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

ATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0- 9>	38	48%
Regular	[9 - 17>	41	52%
Bueno	[17 - 24]	0	0%
TOTAL		79	100%
x		8,11	

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel en Gestión educativa de opinión dirigido a 79 docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Figura N° 09:

Nivel de Gestión administrativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.



Fuente: Tabla N° 09

Interpretación:

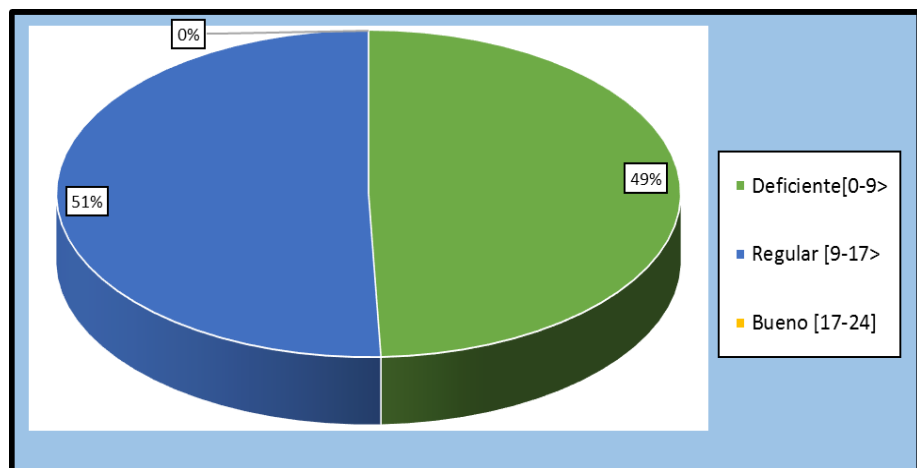
En la tabla N° 09 se observa que; el 48% del los docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica ubican la gestión administrativa en un nivel deficiente y el 52% de docentes opina que la gestión administrativa presenta un nivel regular. En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 8,11 puntos que indica que la gestión administrativa de la I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017 presenta un nivel deficiente.

Tabla 10:
Nivel de Gestión comunitaria en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0- 9>	39	49%
Regular	[9 - 17>	40	51%
Bueno	[17 - 24]	0	0%
TOTAL		79	100%
x		8,63	

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel en Gestión educativa de opinión dirigido a 79 docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017

Figura N° 10:
Nivel de Gestión comunitaria en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.



Fuente: Tabla N° 10

Interpretación:

En la tabla N° 10 se observa que; el 49% del los docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica ubican la gestión comunitaria en un nivel deficiente y el 51% de docentes opina que la gestión acomunitaria presenta un nivel regular. En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 8,63 puntos que indica que la gestión comunitaria de la

I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017 presenta un nivel deficiente.

Tabla 11:
Coefficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de la variable Liderazgo directivo y la Gestión educativa

Correlación	Variable Y: Gestión educativa.
D1: Establecer dirección.	Coefficiente de correlación de Pearson $r=0,239$
D2: Promover el desarrollo de capacidades	Coefficiente de correlación de Pearson $r=0,510$
D3: Rediseñar la organización.	Coefficiente de correlación de Pearson $r=0,447$
D4: Gestionar la enseñanza-aprendizaje	Coefficiente de correlación de Pearson $r=0,607$
Variable X: Liderazgo directivo.	Coefficiente de correlación de Pearson $r=0,852$

Interpretación:

En la tabla 11 se muestran los resultados sobre el coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de la variable X (Liderazgo directivo) y la variable Y (Gestión educativa).

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión 1 de la variable X Establecer dirección y la dimensión 1 de la variable Y: Gestión educativa Institucional es de 0,239

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión 2 de la variable X: Promover el desarrollo de capacidades y la dimensión 2 de la variable Y: Gestión pedagógica es de 0,510

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión 3 de la variable X: Rediseñar la organización y la dimensión 3 de la variable Y: Gestión organizativa es de 0,447

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión 4 de la variable X: Gestionar la enseñanza-aprendizaje y la dimensión 4 de la variable Y:

Gestión educativa comunitaria es de 0,607

Los resultados obtenidos en la correlación reflejan que existe una relación significativa de 0,852 entre el Liderazgo directivo y la Gestión educativa; es decir a un mayor nivel en el liderazgo directivo le corresponde un mejor nivel de Gestión educativa, o cuanto menor sea el nivel de Liderazgo directivo menor será el nivel de la Gestión educativa.

5.2 Contrastación de Hipótesis

5.2.1 Contrastación de la Hipótesis General

Ho: $\rho = 0$

El liderazgo directivo no tiene influencia significativa con la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Ha: $\rho \neq 0$

El liderazgo directivo tiene influencia significativa con la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

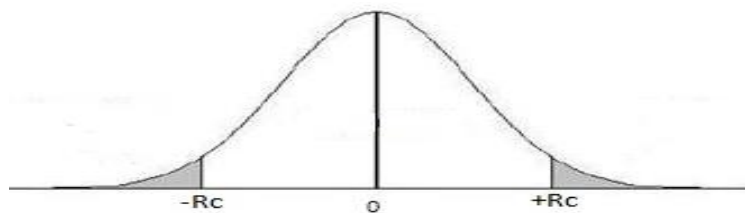
Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,852 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,852)^2}{79 - 2}}} \quad t = \frac{0,852}{\sqrt{\frac{1 - 0,7258}{77}}}$$

$$t = \frac{0,852}{\sqrt{\frac{0,2742}{77}}} \quad t = \frac{0,852}{\sqrt{0,0102}} \quad t = \frac{0,852}{0,1008}$$

$t = 8,45$

Toma de decisiones.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$$

Como t calculado 8,45 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que El liderazgo directivo si tiene influencia significativa con la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

5.2.2 Contrastación de las Hipótesis Específicas

Contrastación de la Hipótesis Específica N° 01:

1°: Formulación de las hipótesis de investigación.

$H_0: \rho = 0$

La forma de establecer dirección no influyo significativamente en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

$H_a: \rho \neq 0$

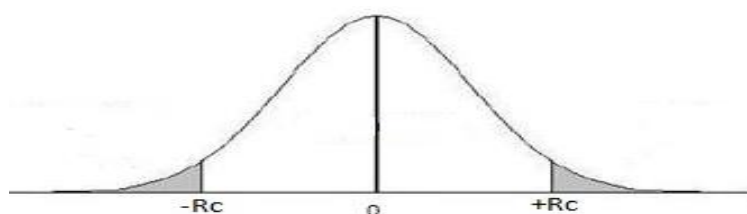
La forma de establecer dirección influyo significativamente en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

2°: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} \quad t = \frac{0,239 - 0}{\sqrt{\frac{1-(0,239)^2}{79-2}}} \quad t = \frac{0,239}{\sqrt{\frac{1-0,0573}{77}}}$$
$$t = \frac{0,239}{\sqrt{\frac{0,9427}{77}}} \quad t = \frac{0,239}{\sqrt{0,0349}} \quad t = \frac{0,239}{0,1869}$$
$$t = 2,28$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$$

Como t calculado 2,28 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que La forma de establecer dirección si influyo en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Contrastación de la Hipótesis Específica N° 02:

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

$$H_0: \rho = 0$$

La forma de promover el desarrollo de capacidades no influye

significativamente en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Ha: $\rho \neq 0$

La forma de promover el desarrollo de capacidades influye significativamente en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

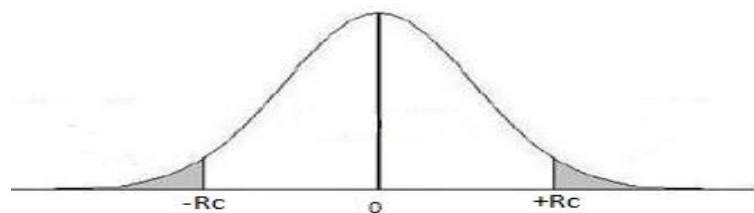
3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,510 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,510)^2}{79 - 2}}} \quad t = \frac{0,510}{\sqrt{\frac{1 - 0,2604}{77}}}$$

$$t = \frac{0,510}{\sqrt{\frac{0,7396}{77}}} \quad t = \frac{0,510}{\sqrt{0,0274}} \quad t = \frac{0,510}{0,1655}$$

$$t = 3,08$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$$

Como t calculado 4,70 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que La forma de promover el desarrollo de capacidades si influyo significativamente en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Contrastación de la Hipótesis Específica N° 03:

1°: Formulación de las hipótesis de investigación.

Ho: $\rho = 0$

La forma de rediseñar la organización no influye significativamente en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Ha: $\rho \neq 0$

La forma de rediseñar la organización influye significativamente en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

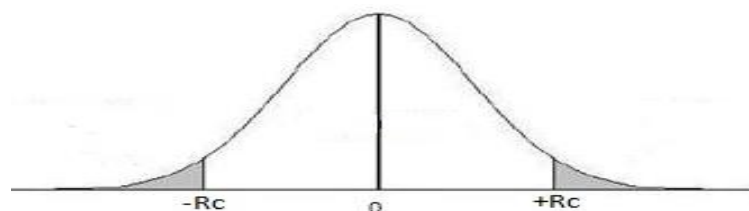
2°: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3°: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,447 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,447)^2}{79 - 2}}} \quad t = \frac{0,447}{\sqrt{\frac{1 - 0,1994}{77}}}$$
$$t = \frac{0,447}{\sqrt{\frac{0,8006}{77}}} \quad t = \frac{0,447}{\sqrt{0,0297}} \quad t = \frac{0,447}{0,1722}$$

$$t = 2,59$$

4°: Toma de decisiones.



$$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$$

Como t calculado 2,59 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que La forma de rediseñar la organización si influyo en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Contrastación de la Hipótesis Específica N° 04:

1°: Formulación de las hipótesis de investigación.

$H_0: \rho = 0$

La forma de gestionar la enseñanza-aprendizaje no influye significativamente en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017

$H_a: \rho \neq 0$

La forma de gestionar la enseñanza-aprendizaje influye significativamente en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

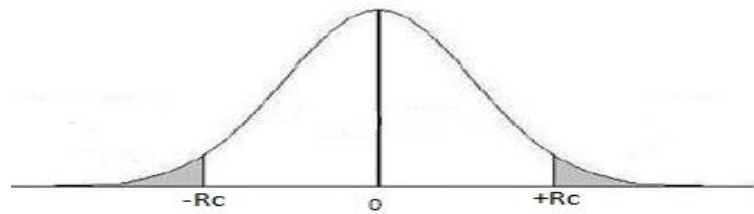
2°: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3°: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,607 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,607)^2}{79 - 2}}} \quad t = \frac{0,607}{\sqrt{\frac{1 - 0,3684}{77}}}$$

$$t = \frac{0,607}{\sqrt{\frac{0,6316}{77}}} \quad t = \frac{0,607}{\sqrt{0,0234}} \quad t = \frac{0,607}{0,1529}$$

$t = 3,97$
4°: Toma de decisiones.



$$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$$

Como t calculado 3,97 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que La forma de gestionar la enseñanza-aprendizaje si influyo s en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una influencia significativa entre las variables: Liderazgo directivo – Gestión educativa; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,852 que indica a un mayor nivel en el liderazgo directivo le corresponde un mejor nivel de Gestión educativa, o cuanto menor sea el nivel de Liderazgo directivo menor será el nivel de la Gestión educativa del equipo directivo en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Los resultados analizados guardan relación con lo mencionado por Sorados (2010) quien manifiesta en su trabajo de investigación titulada “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa” con un nivel de confianza del 95% la investigadora en su estudio determinó que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 - Lima.

Por otro lado, en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; se señala que: Existe una mínima influencia entre la forma de establecer dirección y la gestión educativa Institucional del equipo directivo en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,239$, este resultado reafirma lo sostenido por Areche (2011) quien determinó que existe una asociación significativa en la gestión institucional y la calidad de servicio educativo en la escuela.

En la hipótesis específica N°2; se señala que: Existe influencia directa entre la forma de promover el desarrollo de capacidades y la gestión pedagógica del equipo directivo en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,510$, coincidiendo con Huamaní (2015) quien en su estudio determinó que el nivel de gestión pedagógica de los docentes que perciben un liderazgo directivo democrático es mayor comparado al nivel de gestión pedagógica de aquellos docentes que perciben un liderazgo directivo autoritario y permisivo.

En la hipótesis específica N°3; se señala que: Existe influencia directa entre la forma de rediseñar la organización y la gestión organizativa del equipo directivo en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,447$, este resultado reafirma lo investigado con Mautua (2014) quien en su estudio determinó que existe una relación directa entre liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa.

En la hipótesis específica N°4; se señala que: Existe influencia significativa entre la forma de gestionar la enseñanza-aprendizaje y la gestión educativa comunitaria del equipo directivo en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,607$, con este resultado confirmamos lo sostenido por Zarate (2011) el cual determinó que existe una correlación lineal entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

CONCLUSIONES

A partir de las preguntas formuladas que fueron contestadas y el logro de objetivos propuestos así como se logró comprobar las hipótesis que fueron contrastadas con la teoría que fundamenta este estudio, se determinan las siguientes conclusiones:

1. Se ha logrado demostrar que existe influencia entre el Liderazgo directivo y la Gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,852$ (tabla 11) es decir a un mayor nivel en el liderazgo directivo le corresponde un mejor nivel de Gestión educativa, o cuanto menor sea el nivel de Liderazgo directivo menor será el nivel de la Gestión educativa del equipo directivo en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017. Por otro lado, se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,726$ que indica que el Liderazgo directivo explica la Gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017; en un 72,58% de los casos observados.
2. Se ha logrado demostrar que existe influencia entre La forma de establecer dirección y la Gestión educativa Institucional en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,239$ (tabla 11) es decir a un mayor nivel en la forma de establecer dirección le corresponde un mejor nivel de Gestión educativa, o cuanto menor sea el nivel de la forma de establecer dirección directivo menor será el nivel de la Gestión educativa del en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017. Por otro lado, se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,057$ que indica que la forma de establecer dirección explica la Gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017; en un 5,73% de los casos observados.
3. Se ha logrado demostrar que existe influencia entre La forma de promover el

desarrollo de capacidades y la Gestión pedagógica en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,510$ (tabla 11) es decir a un mayor nivel en la forma de promover el desarrollo de capacidades le corresponde un mejor nivel de Gestión educativa, o cuanto menor sea el nivel de la forma de promover el desarrollo de capacidades menor será el nivel de la Gestión educativa del en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017. Por otro lado, se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,260$ indicando que la forma de promover el desarrollo de capacidades explica la Gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017; en un 26,03% de los casos observados.

4. Se ha logrado demostrar que existe influencia entre la forma de rediseñar la organizaci6n y la Gestión organizativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,447$ (tabla 11) es decir a un mayor nivel en la forma de rediseñar la organizaci6n le corresponde un mejor nivel de Gestión educativa, o cuanto menor sea el nivel de la forma de rediseñar la organizaci6n menor será el nivel de la Gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017. Por otro lado, se ha obtenido un coeficiente de determinaci6n de $R^2 = 0,199$ que indica que la forma de rediseñar la organizaci6n explica la Gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017; en un 19,94% de los casos observados.
5. Se ha logrado demostrar que existe influencia entre la forma de gestionar la ensefianza-aprendizaje y la Gestión educativa comunitaria en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlaci6n de Pearson $r= 0,607$ (tabla 11) es decir a un mayor nivel en la forma de gestionar la ensefianza-aprendizaje le corresponde un mejor nivel de Gestión educativa, o cuanto menor sea el nivel de la forma de gestionar la ensefianza-aprendizaje menor será el nivel de la Gestión educativa del equipo directivo en el I.E.S.T.P “Catalina

Buendía de Pecho” de Ica, año 2017. Por otro lado, se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,368$ que indica que la forma de gestionar la enseñanza-aprendizajexplica la Gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017; en un 36,84% de los casos observados.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos del I.E.S.T.P Catalina Buendia de Pecho fomentar el trabajo articulado entre los directores y los docentes; hay que destacar la comunicación constante, la supervisión de las clases y la enseñanza, la preparación conjunta de la programación curricular y el esfuerzo por forjar una visión común.
2. Así también, resulta fundamental poner énfasis en el acompañamiento pedagógico que deben recibir los directores, con la finalidad de que cuenten con las herramientas prácticas necesarias para ejercer una buena gestión en la institución educativa.
3. Se recomienda realizar estudios de caso para conocer las características de los directores y directoras exitosos, e ilustrar qué mecanismos y estrategias resultan efectivos en distintos contextos y realidades educativas.
4. Sería importante certificar mediante algún organismo que se dispongan lineamientos claros para certificar la oferta en materia de capacitación en gestión institucional y acreditar a aquellos directores que se han venido formando hasta el momento.
5. Se sugiere la aplicación de procesos de Gestión estratégica en las instituciones eduactivas para mejorar la consecución de resultados que

respondan a las necesidades de sus comunidades, fortaleciendo los procesos de la administración educativa. Para ello debe ser necesario la formación en el campo gerencial de los directivos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

LIBROS:

Alfonso, A. (2002). *Aspectos socio-psicológicos en la alta dirección educacional*. Lima, Perú: Magisterial.

Álvarez, I. (2010). *Cambio de paradigmas y desafíos para la gestión de la educación superior*. Ciudad de México D.F., México: ANUIES.

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

Chávez, P. (1995). *Gestión de instituciones educativa*. Caracas, Colombia: OEA - CITERPLAN.

Farre, J., y Lasheras, G. (2002). *Enciclopedia de la psicología*. Barcelona, España: Océano.

Fullan, M. (2005). *Leadership and sustainability: System thinkers in action*. Thousand Oaks, California, Estados Unidos : Corwin Press.

Gallegos, A. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Lima, Perú: San Marcos.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México D.F, México: Mc Graw-Hill.

- Ibañez, M. (1996). *Calidad total. Reto empresarial*. Lima, Perú: CONCYTEC.
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima, Perú: MINEDU.
- Pozner, P. (1997). *El directivo como gestor de aprendizajes escolares*. Madrid, España: Aique.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración. Ciudad de México D.F.*, México: Pearson Educación.
- Rojas, A., y Gaspar, G. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago, Chile: OREALC/UNESCO.
- Sacristán, G. (2000). *Políticas y prácticas culturales en las escuelas*. Madrid, España: Fondo Editorial de la Universidad Valencia.
- Silíceo, A., Angulo, B., y Silíceo, F. (2001). *Liderazgo: El don de servicio*. Ciudad de México D. F, México: Mc Graw Hill.
- Uribe, M. (2005). *El Liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior*. Revista PREALC-UNESCO.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima, Perú: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP.

Tesis

- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. (Tesis de doctorado), Universidad de Alcalá, Madrid, España.

- Areche, V. (2011). La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del Colegio “María Auxiliadora” de Huamanga - Ayacucho, 2011. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Costa, F. (2011). La gestión y liderazgo del directivo, y la cultura de participación de los padres de familia, del centro de audición y lenguaje CEAL. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.
- Fuentes, A. (2011). Liderazgo del director en la construcción de una escuela de calidad. (Tesis de maestría), Universidad Metropolitana, Río Piedras, Puerto Rico.
- Hernández Sampieri, Roberto; et al. (2001). Metodología de la Investigación. 2ª. ed. McGraw-Hill. México, D.F.
- Horn, A. (2013). Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje. (Tesis de doctorado), Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, España.
- Huamani, V. (2015). La gestión pedagógica según la tipología de liderazgo directivo en las instituciones educativas del caserío de San Martín de Porras - Ica. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Ica, Perú.
- Martínez, Y. (2011). El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Maúrtua, C. (2014). Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa de Palpa, 2014. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Ica, Perú.
- Sorados, M. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Zarate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Enlaces digitales

Hernández, M. (2008). La violencia en las escuelas: un problema actual a solucionar por la Educación, la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad. Disponible en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/2038Nodarse.pdf>

Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Disponible en: http://fch.cl/wp-content/uploads/2012/08/Libro_Liethwood.pdf

Maureira, O. (2004). El liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2(1). Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/551/55120108.pdf>

Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/551/55140403>

UNESCO (2005). Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo 2005: El imperativo de la calidad. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001501/150169s.pdf>

UNESCO (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL I.E.S.T.P “CATALINA BUENDÍA DE PECHO” DE ICA, AÑO 2017.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017?</p> <p>Problemas Específicos P.E.1 ¿Cómo influye el establecimiento de la dirección en la gestión educativa Institucional del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017?</p> <p>P.E.2 ¿Cómo influye la promoción del desarrollo de capacidades en la gestión pedagógica del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017?</p> <p>P.E.3 ¿Cómo influye el rediseño de la organización en la gestión organizativa del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017?</p> <p>P.E.4 ¿Cómo influye la enseñanza-aprendizaje en la gestión educativa comunitaria del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017?</p>	<p>Objetivo General Determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.</p> <p>Objetivos Específicos O.E.1 Determinar la influencia del establecimiento de dirección en la gestión educativa Institucional del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.</p> <p>O.E.2 Determinar la influencia de la promoción del desarrollo de capacidades en la gestión pedagógica del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.</p> <p>O.E.3 Determinar la influencia del rediseño de la organización en la gestión organizativa del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.</p> <p>O.E.4 Determinar la influencia de la enseñanza-aprendizaje en la gestión educativa comunitaria del I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.</p>	<p>Hipótesis General El liderazgo directivo tuvo influencia significativa con la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas H.E.1 La forma de establecer dirección influyo significativamente en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.</p> <p>H.E.2 La forma de promover el desarrollo de capacidades influyo significativamente en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.</p> <p>H.E.3 La forma de rediseñar la organización influyo significativamente en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.</p> <p>H.E.4 La forma de gestionar la enseñanza-aprendizaje influyo significativamente en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.</p>	<p>Variable X: Liderazgo directivo Dimensiones: D1: Establecer dirección D2: Promover el desarrollo de capacidades D3: Rediseñar la organización D4: Gestionar la enseñanza-aprendizaje</p> <hr/> <p>Variable Y: Gestión educativa Dimensiones: D1: Gestión institucional D2: Gestión pedagógica D3: Gestión administrativa D4: Gestión comunitaria</p>	<p>Tipo: Investigación de tipo básica. Nivel: Investigación de nivel relacional. Método: El método empleado en el presente estudio fue el cuantitativo. Diseño: No experimental de naturaleza Explicativa</p> <p>Población: La población en la presente investigación estuvo conformada por 79 docentes que pertenecen al I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017. Muestra: Por tratarse de una población pequeña, la muestra queda conformada por el mismo número de la población, que viene a ser 79 docentes. Técnica: Encuesta. Instrumentos: Cuestionarios. Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Clasificación, codificación, calificación, tabulación estadística e interpretación de los datos. Prueba de hipótesis: Se utilizará r de Pearson y T-student de correlación.</p>

NEXO N° 02: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Objetivo: Conocer el liderazgo directivo que se viene ejerciendo en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Indicaciones: A continuación se le presenta una serie de ítems, lea cuidadosamente cada una de ellos, y marque con un aspa (X) la alternativa que considere la más adecuada.

Siempre (S) - Casi siempre (CS) - Algunas veces (AV) - Nunca (N)

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS			
		N	A V	CS	S
Dimensión 1: Establecer dirección					
1.	El director asume una visión compartida de cambio para beneficio de la comunidad educativa.	0	1	2	3
2.	El director está desarrollando una gestión en donde enfatiza la importancia de tener una misión y de cumplir con la visión institucional.				
3.	El director fomenta la generación y dominio del conocimiento dentro de la comunidad educativa.				
4.	El director genera conciencia en la comunidad educativa sobre la importancia de conseguir objetivos estratégicos y de alcanzar metas institucionales.				
5.	El director genera altas expectativas en los docentes.				
6.	El director genera altas expectativas en los estudiantes.				
Dimensión 2: Promover el desarrollo de capacidades					
7.	El director apoya al docente a mejorar su práctica pedagógica tomando en cuenta sus necesidades y expectativas.				
8.	El director concede atención personal al docente cuando tiene conocimiento de sus situaciones problemáticas.				
9.	El director da reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas.				
10.	El director da reconocimiento y estímulo a los docentes que				

	constantemente se capacitan y actualizan.				
11.	El director otorga estímulo a las capacidades intelectuales de sus maestros más destacados.				
12.	El director alienta y motiva permanentemente a sus docentes para que se capaciten y estén actualizados.				
Dimensión 3: Rediseñar la organización					
13.	El director promueve una cultura colaborativa.				
14.	El director busca un modelo adecuado para reestructurar constantemente su gestión.				
15.	El director promueve la formación de equipos pedagógicos.				
16.	El director tiene capacidad de organizar la Institución para facilitar el trabajo pedagógico.				
17.	El director busca permanentemente involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan a que los estudiantes aprendan.				
18.	El director busca conectar a la escuela con su entorno para conocer sus fortalezas y oportunidades.				
Dimensión 4: Gestionar la enseñanza - aprendizaje					
19.	Cuando el director monitorea brinda apoyo técnico al docente que presenta dificultades en su quehacer pedagógico para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.				
20.	Cuando el director supervisa brinda apoyo y orientación al docente que presenta dificultades en su práctica pedagógica para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.				
21.	El director asesora al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar clases demostrativas.				
22.	El director orienta al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar charlas o talleres de fortalecimiento docente.				
23.	El director busca estrategias para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico.				
24.	El director brinda los recursos necesarios para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico.				

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Objetivo: Conocer la gestión educativa que se viene desarrollando en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica, año 2017.

Indicaciones: A continuación se le presenta una serie de ítems, lea cuidadosamente cada una de ellos, y marque con un aspa (X) la alternativa que considere la más adecuada.

Siempre (S) - Casi siempre (CS) - Algunas veces (AV) - Nunca (N)

N°	ÍTEM	ALTERNATIVA			
		S			
		N	AV	CS	S
Dimensión 1: Gestión institucional					
25.	El director se preocupa por realizar de manera permanente una autoevaluación sobre su rol en el funcionamiento de la organización educativa.				
26	El director se preocupa por realizar de manera permanente una autoevaluación sobre la influencia que ejerce en el desempeño de los actores educativos.				
27	El director se preocupa por mantener buenas relaciones interpersonales con las autoridades, administrativos, docentes, padres de familia y estudiantes.				
28	El director se preocupa por crear una cultura institucional innovadora orientada a la excelencia y la calidad logrando que los docentes se identifiquen con ella.				
29	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones que da el Ministerio de Educación.				
30	El director desarrolla sus funciones apegado a lo que señala la legislación educativa y el reglamento interno de la Institución.				
Dimensión 2: Gestión pedagógica					
31	El director promueve en la institución espacios para la formación en servicio de los docentes.				
32	El director estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo.				
33	El director participa de manera activa en la elaboración del Proyectos educativos				
34	El director participa de manera activa en la elaboración de programaciones curriculares, unidades didácticas, proyectos didácticos y sesiones de aprendizaje.				
35	El director toma decisiones acertadas para mejorar el aprendizaje en la institución educativa.				

36	El Director fomenta permanentemente el mejoramiento de la enseñanza en la institución educativa.				
Dimensión 3: Gestión administrativa					
37	El director convoca a reuniones para compartir con sus miembros la responsabilidad en la toma de decisiones.				
38	El director convoca a reuniones para buscar solución a los problemas que afectan a toda la comunidad educativa.				
39	El director demuestra eficacia y eficiencia en su labor directiva.				
40	El director organiza, dirige y controla las actividades educativas.				
41	El director maneja de manera responsable los recursos económicos, materiales y humanos en la institución educativa.				
42	El director maneja de manera responsable los procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información en la institución educativa.				
Dimensión 4: Gestión comunitaria					
43	El director genera una adecuada relación institucional con los docentes, administrativos, padres de familia y autoridades de la localidad.				
44	El director establece una coordinación y comunicación fluida con los docentes, administrativos, padres de familia y autoridades de la localidad.				
45	El director orienta el trabajo pedagógico en torno a los compromisos asumidos con la comunidad.				
46	El director responde permanentemente a las necesidades de la comunidad.				
47	El director establece convenios con las organizaciones de la localidad.				
48	El director coordina con las redes de apoyo comunal.				

