Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

El liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial, RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador - Lima, 2019

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención Gestión de la Educación

AUTOR

Verónica Violeta RUIZ CUTIPA

ASESOR

Dra. Ofelia Carmen SANTOS JIMÉNEZ

Lima, Perú

2021

Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Hoja de metadatos complementarios

Código ORCID del autor	Si es que no se cuenta con el ORCID colocar "__"
DNI o pasaporte del autor	40627079
Código ORCID del asesor	https://orcid.org/0000-0003-12940641
DNI o pasaporte del asesor	25454259
Grupo de investigación	"__"
Agencia financiadora	NO
Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación	Lugar Perú, Lima, Lima, Villa el Salvador, Villa el Salvador. Coordenadas geográficas 558 Casa Montessori Mz U Lote 63 Etapa II Latitud -12.2322 Longitud-76.9209 652-17 Capullito Calle G Mz S Etapa IV Sector 1 Latitud -12.2261 Longitud -76.9205
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2019
Disciplinas OCDE	Educación General https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

Referencia bibliográfica

Ruiz, V. (2021). *El liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial, RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador - Lima, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Educación
UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN
VIRTUAL N° 10-DUPG-FE-2021-TR

En la ciudad de Lima, a los 14 días del mes de abril de 2021, siendo las 9:00 a.m., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada **"EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL, RED 19 UGEL 01, VILLA EL SALVADOR - LIMA, 2019",** para optar el **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación.**

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado **BUENO**, con la calificación de **DIECISEIS (16).**

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación** a la Bach. **VERÓNICA VIOLETA RUIZ CUTIPA.**

En señal de conformidad, siendo las 10:00 a.m. se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Esther Velarde S

Dra. ESTHER MARIZA VELARDE CONSOLI
Presidenta

UNMSM
Firmado digitalmente por SANTOS JIMENEZ Ofelia Carmen FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14.04.2021 10:20:25 -05:00

Dra. OFELIA CARMEN SANTOS JIMÉNEZ
Asesora

Dr. ELÍAS JESÚS MEJÍA MEJÍA
Jurado Informante

Dr. CARLOS WYLY DEXTRE MENDOZA
Jurado Informante

Dra. ANA MARÍA ISABEL VÍLCHEZ HUERTO
Miembro del Jurado

DEDICATORIA

A mi familia, amigos y maestros, por su apoyo incondicional
en esta etapa de mi vida académica.

AGRADECIMIENTO

A Dios.

A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Decana de América.

A mis profesores de la Facultad de Educación por su calidad de trabajo.

A la Dra. Ofelia Santos Jiménez, Asesora, por su profesionalismo y guía.

A las Instituciones Educativas del Nivel Inicial estudiadas y a sus autoridades quienes dieron las facilidades para ejecutar el trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Veredicto de la tesis por los miembros del Jurado Examinador	ii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice general	vii
Lista de cuadros	viii
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE ESTUDIO	2
1.1. Situación Problemática	2
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Formulación del problema general	5
1.2.2. Formulación de los problemas específicos	5
1.3. Justificación Teórica	6
1.4. Justificación Practica	6
1.5. Objetivos	7
1.5.1. Objetivo General	7
1.5.2. Objetivos Específicos	7
1.6. Hipótesis	7
1.6.1. Hipótesis General	7
1.6.2. Hipótesis Específicos	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Marco Filosófico o Epistemología de la investigación	9
2.2. Antecedentes de Investigación	10
2.3. Bases Teóricas	15
2.4. Glosario de Términos	33
CAPITULO III: METODOLOGIA	34
3.1. Operacionalización de Variables	34
3.2. Tipo y diseño de la Investigación	35
3.3. Poblacion y Muestra	36
3.4. Instrumento de recoleccion de datos	37
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	45
4.2. Pruebas de Hipótesis	73
4.3. Presentación de Resultados	77
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
ANEXOS	88

LISTA DE CUADROS

Cuadro N 1 Operacionalización de la variable X..... 3434
Cuadro N 2 Operacionalización de la variable Y..... 34
Cuadro N 3 Población.....36
Cuadro N 4 Muestra..... 37
Cuadro N 5 Ficha Técnica: Liderazgo Directivo 38
Cuadro N 6 Ficha Técnica: Gestión Administrativa 39
Cuadro N 7 Validez, por juicio de experto entre ellos metodólogos, temáticos..... 40
Cuadro N 8 Estadísticos de Fiabilidad docentes gestión administrativa..... 41
Cuadro N 9 Estadísticos de Fiabilidad..... 41
Cuadro N 10 Fiabilidad Personal Administrativo: Gestión Administrativa 41
Cuadro N 11 Estadísticos de Fiabilidad..... 42
Cuadro N 12 Fiabilidad Padres De Familia: Gestión Administrativa..... 42
Cuadro N 13 Estadísticos de Fiabilidad..... 42
Cuadro N 14 Fiabilidad Docentes: Liderazgo Directivo……. 43
Cuadro N 15 Estadísticos de Fiabilidad..... 43
Cuadro N 16 Fiabilidad Personal Administrativo: Liderazgo Directivo 43
Cuadro N 17 Estadísticos de Fiabilidad..... 43
Cuadro N 18 Fiabilidad Padres De Familia: Liderazgo Directivo……..44
Cuadro N 19 Estadísticos de Fiabilidad..... 44
Cuadro N 20 Resultados variable Gestión Administrativa: Planificación Directivos 45
Cuadro N 21 Dimensión: Ejecución 46
Cuadro N 22 Dimensión: Evaluación 47
Cuadro N 23 Dimensión: Control 48
Cuadro N 24 Resultados variable Gestión Administrativa: Planificación Docentes 49
Cuadro N 25 Dimensión: Ejecución 50
Cuadro N 26 Dimensión: Evaluación 51
Cuadro N 27 Dimensión: Control 52
Cuadro N 28 Resultados variable Gestión Administrativa: Planificación Personal Administrativos 53
Cuadro N 29 Dimensión: Ejecución 54
Cuadro N 30 Dimensión: Evaluación 55
Cuadro N 31 Dimensión: Control 56
Cuadro N 32 Resultados variable Gestión Administrativa: Planificación Padre de Familia..... 57
Cuadro N 33 Dimensión: Ejecución 58
Cuadro N 34 Dimensión: Evaluación 59
Cuadro N 35 Dimensión: Control 60
Cuadro N 36 Resultados variable Liderazgo Directivo Trabajo en Equipo, Directivos:..... 61
Cuadro N 37 Dimensión Organización:..... 62
Cuadro N 38 Dimensión Participación en la comunidad..... 63
Cuadro N 39 Resultados variable Liderazgo Directivo Trabajo en Equipo docentes64

Cuadro N 40 Dimensión Organización……. 65
Cuadro N 41 Dimensión Participación en la comunidad..... 66
Cuadro N 42 Resultados variable Liderazgo Directivo Trabajo en Equipo Personal Administrativo……67
Cuadro N 43 Dimensión Organización…… 68
Cuadro N 44 Dimensión Participación en la comunidad……69
Cuadro N 45 Resultados variable Liderazgo Directivo Trabajo en Equipo Padre De familia…….…… 70
Cuadro N 46 Dimensión Organización……..... 71
Cuadro N 47 Dimensión Participación en la comunidad……72
Cuadro N 48 Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa.....73
Cuadro N 49 Correlación entre el equipo de trabajo y la gestión administrativa.....74
Cuadro N 50 Correlación entre organización del director y gestión administrativa...75
Cuadro N 51 Correlación entre participación comunitaria y gestión administrativa. 76

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Variable Gestión Administrativa: Dimensión Planificación Directivos..... 45
Figura 2 Dimensión: Ejecución..... 46
Figura 3 Dimensión: Evaluación..... 47
Figura 4 Dimensión: Control 48
Figura 5 Variable Gestión Administrativa: Dimensión Planificación Directivos..... 49
Figura 6 Dimensión: Ejecución..... 50
Figura 7 Dimensión: Evaluación..... 51
Figura 8 Dimensión: Control 52
Figura 9 Variable Gestión Administrativa: Dimensión Planificación Personal Administrativos 53
Figura 10 Dimensión: Ejecución..... 54
Figura 11 Dimensión: Evaluación..... 55
Figura 12 Dimensión: Control 56
Figura 13 Variable Gestión Administrativa: Dimensión Planificación Padre de Familia..... **¡Error! Marcador no definido.**
Figura 14 Dimensión: Ejecución..... 58
Figura 15 Dimensión: Evaluación..... 59
Figura 16 Dimensión: Control 60
Figura 17 Variable Liderazgo Directivo Trabajo en Equipo, Directivos:..... 61
Figura 18 Dimensión: Organización…….. 62
Figura 19 Dimensión: Participación en la comunidad……..…..63
Figura 20 Variable Liderazgo Directivo Trabajo en Equipo, Docentes:……..….64
Figura 21 Dimensión: organización……..……..65
Figura 22 Dimensión: Participación en la comunidad……66
Figura 23 Variable Liderazgo Directivo Trabajo en Equipo, personal Administrativo
…….……...67
Figura 24 Dimensión: organización……..…..68
Figura 25 Dimensión: Participación en la comunidad…..……..69
Figura 26 Variable Liderazgo Directivo Trabajo en Equipo, personal administrativo …….……..…….70
Figura 27 Dimensión: Organización…… . 71
Figura 28 Dimensión: Participación en la comunidad……72

RESUMEN

La investigación planteó como objetivo principal, determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019; la hipótesis planteada expresa que existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

La investigación se hizo con diseño no experimental con alcance descriptivo correlacional, mediante el método hipotético-deductivo y con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 02 directivos, 28 docentes del nivel inicial, 12 personal administrativos y 60 padres de familias de las I.E.I. 652-17 Capullitos y 558 Casa Montessori de la UGEL 01. Se recopiló la información mediante la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario para ambas variables; siendo de 20 ítems para el liderazgo directivo y para gestión administrativa de 24 ítems; los que fueron aprobados mediante juicios de expertos y luego se obtuvo una alta confiabilidad determinada con el coeficiente de alfa de cronbach para todos los ítems aplicados.

Los datos fueron procesados e interpretados mediante tablas y figuras, se realizó el contraste de hipótesis, obteniendo un valor de r = 0,895 para una significancia de 0,05 para la hipótesis general. Es decir, se tuvo suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general; concluyéndose que existe alta relación directa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

Palabras claves: liderazgo directivo, gestión administrativa.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship that exists between the directive leadership and the administrative management of public educational institutions of the initial level RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019; The hypothesis proposed expresses that there is a relationship between the directive leadership and the administrative management of the public educational institutions of the initial level RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

The research is of a basic type, a non-experimental research design with a correlational descriptive level, a hypothetical-deductive method and a quantitative approach. The sample was made up of 02 directors, 28 initial level teachers, 12 administrative personnel and 60 parents of families from the I.E.I. 652-17 Capullitos and 558 Casa Montessori de la Ugel 01. The information was collected using the survey technique, which prepared a questionnaire for both variables, which for management leadership consists of 20 items and for administrative management 24 items.

The data was processed and interpreted using tables and figures, the hypothesis was tested, obtaining a value of $r = 0.895$, p-value <0.05 for the general hypothesis. In other words, there was sufficient statistical evidence to reject the null hypothesis and accept the general hypothesis. Therefore, it was concluded that there is a relationship between the managerial leadership and the administrative management of public educational institutions of the initial level RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

KEY WORDS: managerial leadership, administrative management.

INTRODUCCION

La presente investigación nace porque busca determinar la relación que existe entre las variables Liderazgo Directivo y la Gestión Administrativa en las instituciones educativas del nivel inicial de la RED 19 del distrito de Villa el Salvador. La investigación estudia la forma de trabajo de los líderes directivos con los demás miembros de la comunidad educativa para alcanzar objetivos comunes en bienestar de sus organizaciones, resolviendo problemas con eficacia y eficiencia a través del trabajo en equipo, la comunicación asertiva, las relaciones interpersonales, la participación comunitaria, teniendo en cuenta los procesos de la gestión administrativa como son la planificación, organización, dirección y control.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, analizaremos como el liderazgo directivo es un elemento importante para poder ejercer cambios en la gestión administrativa de las instituciones educativas, elevando la calidad de las organizaciones.

La presente tesis se ha dividido en cuatro capítulos, el primer capítulo está referido al planteamiento de estudio donde se encuentra la situación problemática, la formulación del problema, la justificación teórica y práctica, así como los objetivos y las hipótesis de investigación. El segundo capítulo contiene el marco teórico que incluye al marco filosófico o epistemológico, los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el glosario de términos. El tercer capítulo se refiere a la metodología de estudio, el cual comprende la operacionalización de variables, el tipo y diseño de investigación; la población y muestra; y los instrumentos de recolección de datos. El cuarto capítulo los resultados y discusión del trabajo estadístico.

Finalmente las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos que dan el sustento a la investigación.

La Autora

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DE ESTUDIO

1.1. Situación problemática

En la actualidad las instituciones educativas carecen de un líder con objetivos propuestos que lleven a la mejora continua de su institución, siendo una problemática a nivel internacional, debido a que los directores están ejerciendo un liderazgo directivo inadecuado que está conduciendo a una serie de saturaciones en el campo laboral. El liderazgo se viene confundiendo con hacer cumplir reglamentos que están generando deterioro y malestar tanto en la gestión administrativa como pedagógica de los docentes y de todo el personal que viene laborando en la mayoría de Instituciones educativas.

El director debe desarrollar sus capacidades de líder directivo, estableciendo objetivos, metas con una visión razonable de lo que quiere alcanzar en beneficio de su personal y comunidad educativa. Alineada a esta problemática, son precisamente las premisas que llevaron a Inglaterra, por ejemplo, a crear la Escuela Nacional de Liderazgo Escolar a fines de la década de los 90 del siglo pasado, para fortalecer la trayectoria profesional de los directores, pese a ello continuaban las dificultades, debido a que los aspirantes a ocupar este importante cargo ingresan a un programa llamado Future Leaders, donde recibieron mentoría y entrenamiento práctico en liderazgo por cuatro años antes de ser directores pero adolecía de formación en Gestión administrativa vinculada a Instituciones educativas; por lo que en su formación de monitoreo en calidad de directivos, el sistema inglés también disminuyó la carga administrativa de los directores para liberar su tiempo en otras actividades de mayor valor agregado (Saavedra, 2017). Estas dificultades vienen a representar una viva muestra de la importancia que se le debe dar al rol que desempeñan los directores de las instituciones educativas como líderes de la organización que tienen el compromiso de sacarla adelante; pero la problemática está

vigente debido a la formación integral que adolecen a pesar que en los últimos tiempos desde el sector educativo y la sociedad civil se han realizado inversiones en este aspecto en un grupo de directores, repercutiendo en el desempeño adecuado de ellos mismos en cuanto al manejo de la gestión de los recursos, clima institucional, espacios de participación de los padres de familia, dominio académico y didáctico, organización del año escolar y la gestión de los materiales educativos, afectando el desarrollo exitoso de las personas que laboran en su institución.

El liderazgo debe caracterizar a los directores mediante un factor determinante en toda institución educativa; por tanto, deben estar dirigidas por buenos actores, con capacidades de administrar, gestionar y realizar algo productivo por sus escuelas; como se establece en el artículo 123 de la Ley General de Educación (Suarez, B. 2016).

En nuestro país las instituciones se rigen por el liderazgo de un director, que muchas veces no está correctamente bien dirigido, ya que no se consigue un liderazgo transformacional en el trabajo en equipo de los docentes, esto lleva consigo la desorganización y el poco manejo como líder, es decir carece de estrategias para que pueda manejar bien su institución que tiene a cargo.

En la primera década del siglo XXI en el Perú, se ha invertido en capacitaciones a los directores de escuela en sus necesidades particulares de formación, programas como el Plan Nacional de Capacitación en Gestión de la Educación (PLANCGED) que fue implementado en los años 1997-2007 a fin que los directores tuvieran el manejo adecuado de los instrumento de gestión, en particular el Proyecto Educativo Institucional (PEI) que fue muy exitoso en otros países. Otro programa que se realizó en cuatro regiones del Perú como Cusco, Arequipa, Moquegua y Lambayeque fue la Escuela de Directores, en respuesta a la necesidad de formar líderes éticos y calificados que realicen una gestión de calidad a través del desarrollo de sus capacidades gerenciales. Asimismo en el año 2008

se desarrolló el Programa Estratégico de Logros de los aprendizajes (PELA) con el fin de fortalecer la gestión de los aprendizajes en las instituciones públicas.

Como sociedad civil asumiendo responsabilidad social el Instituto Peruano de Administración de Empresas (IPAE) desarrolló un Diplomado de Gestión Empresarial aplicada a la Educación con el fin de fortalecer las capacidades de los directores en la gestión institucional y pedagógica. La Escuela de Administración de Negocios para graduados (ESAN) llevó a cabo un programa de especialización a fin de fortalecer las capacidades gerenciales de 500 directores a nivel nacional. Universidades Nacionales y privadas de renombre en el país también han realizado programas de diplomados a fin de fortalecer la formación de los directores centradas en la gestión educativa. Sin embargo ante las formaciones académicas brindadas no se ha realizado un seguimiento de un acompañamiento sostenido que ponga en evidencia la práctica de sus experiencias formativas adquiridas por los directores en los diversos programas donde han participado.

El Ministerio de Educación plantea una reforma educativa que implica transformar la gestión que desarrollan los directivos en sus instituciones educativas a través de herramientas estratégicas. El principal instrumento de este sistema lo constituye "El Marco del Buen Desempeño del Directivo" cuyo proceso de construcción se ha tomado en cuenta tanto las tendencias internacionales, como los avances existentes en nuestro país respecto al enfoque por resultado con soporte en los desempeños.

Los directores de las instituciones educativas públicas del nivel inicial, RED 19 UGEL 01 de Villa el Salvador, presentan dificultades para que puedan regirse según el Marco del Buen Desempeño del Directivo donde está estructurado con dos dominios, siete competencias y veintiuno desempeños. Los principales aspectos donde se observan las debilidades en los directores como líderes son sus habilidades para trabajar en equipo de manera colegiada, organizar de manera pertinente la institución delegando funciones

que empoderen a su personal, estrechar vínculos entre la familia, escuela y comunidad, así como el manejo de documentos de gestión y recursos económicos de la institución.

El líder si no consigue que sus docentes estén motivados, comprometidos para que planteen, organicen y ejecuten el plan anual de trabajo, no podrá organizar comisiones que se necesita para que la institución pueda trabajar organizadamente durante el año lectivo, es decir el directivo tiene que buscar ser asertivo, en tener una buena aceptación como líder para que pueda conseguir el apoyo y participación de todos los docentes y lograr contar con una buena gestión administrativa.

El director de una institución educativa tiene que promover el trabajo colaborativo de los docentes, para que la escuela funcione de manera pertinente brindando un servicio educativo de calidad. Las instituciones educativas necesitan de líderes directivos que generen cambios en nuestra sociedad, asumiendo las dificultades en oportunidades de mejora, tomando decisiones en beneficio de todos, movilizando de esta forma a toda la comunidad educativa para el éxito escolar.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019?

1.2.2. Problema específico

PE1. ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la organización del director y la gestión Administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019?

PE3. ¿Qué relación existe entre la participación comunitaria y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019?

1.3. Justificación teórica

La presente investigación buscó, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos para que sirva como herramienta para comprender la importancia del liderazgo de los directivos conjuntamente con la gestión administrativa, comprendida como estrategia de impacto en el desempeño docente y por ende en la mejora del servicio educativo realzando la función que cumple la institución educativa en su conjunto para incorporar, propiciar y desarrollar acciones que mejoren las prácticas educativas.

1.4. Justificación práctica

Esta investigación se realizó porque existe la necesidad de demostrar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial. Sin embargo, los ámbitos de relación del directivo son claves para la mejora de los aprendizajes, en la calidad de la práctica docente, las condiciones de trabajo y la gestión administrativa de la institución educativa; por lo que se afirma que el rol del directivo en el desarrollo de la Institución Educativa es definitivo.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

1.5.2. Objetivo específico.

OE1. Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

OE2. Establecer la relación que existe entre la organización del director y la gestión Administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

OE3. Determinar la relación que existe entre la participación comunitaria y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

H_a Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

H0: No existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

1.6.2. Hipótesis específicas.

HE1. El trabajo en equipo **se relaciona significativamente** con la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

H0: El trabajo en equipo **no se relaciona significativamente** con la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

HE2. La organización del director **se relaciona significativamente** con la gestión Administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

H0: La organización del director **no se relaciona significativamente** con la gestión Administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

HE3. La participación comunitaria **se relaciona significativamente** con la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

H0: La participación comunitaria **no se relaciona significativamente** con la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la investigación

De acuerdo con lo que manifiesta Yarce (2001) un líder es un hombre o una mujer que mira más al futuro que al pasado, que acomete este con audacia, con afán de formar con una visión prospectiva, no profético, y con una actitud proactiva, empeñada y generosa para convertir en realidad la meta que se desea alcanzar, que sea lo mejor para la sociedad, para su gente, para sí mismo.

De igual manera, señala Gardner (1995), con respecto de los grandes líderes que estos enseñan, no solo a través de las palabras, sino que a través de las acciones. El líder busca resultados y si no los obtiene su condición se pone en duda. Pero esos resultados se manifiestan en un bien para los demás o en que se acreciente el bien común de un grupo, empresa, familia o sociedad. El líder con valores obtiene resultados y resuelve problemas precisamente porque no se limita a ejercer el poder como dominio o la persuasión como capacidad de convencimiento sobre otros para que lo sigan ciegamente o dominados por el áurea de una persona. Su liderazgo surge desde dentro, de su capa íntima de valores interiores que lo llevan a servir, a labrarse un prestigio con base en lo que es, no en lo que tiene.

Asimismo, Yarce (2001) manifiesta que el líder es la persona que desarrolla su capacidad de influir en los demás con base a su excelencia personal y con miras a ayudarles a los otros a conseguir sus objetivos.

Con ello, en el liderazgo educativo el principal papel del director o directora es hacer realidad este cambio cultural. De esta forma, se refuerza la idea de que la dirección tiene como máxima prioridad las personas, no los papeles ni las tareas. Indiscutiblemente, Calatayud (2010) enuncia: Un buen director es aquel capaz de ejercer un liderazgo

compartido, distributivo y transformacional. Con una dirección centrada en el desarrollo de las personas tanto individual como colectivamente, una dirección visionada, que asuma riesgos, directamente implicado en las decisiones pedagógicas y que sea capaz de unir a la comunidad y de entusiasmarla en un proyecto común y compartido. El líder director o directora para el cambio ha de centrarse en el desarrollo de las personas que conforman la escuela, han de tener altas expectativas y comunicarlas. No en vano, solo es posible un cambio positivo si está basado en el buen humor, en las buenas relaciones. Solo así es posible la implicación, el compromiso, el trabajo en equipo. El líder director o directora, por tanto, tienen como máxima obligación contribuir a generar ese buen humor.

En ese sentido, el director es más un líder que un gestor. La gestión es importante. Pero no se debe olvidar que un directivo que no es un líder nunca puede cambiar la escuela; un directivo que no sea un buen gestor puede, con el apoyo de otras personas, conseguir cambiar el centro.

2.2. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Miranda (2016) La gestión educativa y competencia Institucional, para obtener el grado de Maestro en Ciencias Educativas. El propósito principal es determinar la gestión educativa y competencia institucional. El modelo teórico también considera autor de base a Terry y Franklin (2009). El método del estudio es hipotético deductivo, el diseño es correlación causal, la técnica del estudio es la encuesta, el instrumento de la investigación es el cuestionario, el estadístico de prueba es r Pearson. El cuestionario se aplicó a 182 docentes y concluyó una significancia de 0.000, y una correlación causal 0.827 altamente significativa.

Ríos (2016) La gestión educativa en la calidad de los servicios escuelas superior de Hermosillo México, su estudió tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión educativa y la calidad de los servicios de escuelas superior. La investigación es no experimental, el enfoque del estudio es cuantitativo, el tipo descriptivo correlacional, el método hipotético deductivo porque las variables se investigaron en su estado natural. El autor base del presente estudio es Chiavenato (2002:314). En el estudio se empleó el estadístico Rho de Spearman para la estadística inferencial. En conclusión, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula con un P-valor de 0.001 altamente significativa, la correlación es de 0.791 alta entre las variables investigadas.

Evans (2016). Interacción entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, las variables es cualitativa, tipo de estudio es básico. El tipo de estudio es descriptivo, el diseño no experimental, el método deductivo, la población está constituida 96 docentes, el autor menciona que el director tiene un nivel de inteligencia emocional alto. El 18.8% de docentes tienen un liderazgo, el 11.3% en un nivel medio. Cuando el director tiene un nivel de inteligencia emocional medio, el 11,3% de los docentes tiene un nivel alto de liderazgo, el 51,3% un nivel medio y el 1,3% un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel bajo de liderazgo, el 2,5% de docentes se encuentra medianamente con un liderazgo y el 3,8% en un nivel bajo de inteligencia emocional. Concluyó en los estudios estadísticos que la correlación de Spearman es de 0, 639**. La correlación es moderada y positiva entre la asociación de las variables y es significativa por cuanto (P = 0,00< 0.01.)

Sander (2015) La gestión educativa en los consejos escolares de las instituciones públicas. El método empleado es cuantitativo, el estudio es descriptivo correlacional, la muestra para la investigación es censal dado que los datos pertenecen a una población

pequeña, los cuestionarios se analizaron con Alfa de Cronbach arrojando el 0.825 altamente confiable. El autor base del presente estudio es Leithwood (2009). Concluyendo que dichas variables están estrechamente relacionadas con un Rho de Spearman de 0.796 alta, la significancia es de 0.000 altamente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

A nivel nacional

De la Ese (2017) Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule de la Provincia de Guayas Ecuador, para optar el grado de Maestro en Educación. El objetivo de su investigación se basó en determinar la relación que existe entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente. La investigación es básica, de alcance descriptivo correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 80 docentes, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para el procesamiento de datos se utilizó el software SPSS (versión 23). El análisis descriptivo y correlación se realizó a través del coeficiente de Rho Spearman. Los resultados fueron de un Rho = 0,783** interpretándose una relación entre las variables, con un $p = 0.00$ ($p<0.05$) rechazándose la hipótesis nula y señalando que hay una relación entre ambas variables.

Oré (2018) Liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Institución Educativa Simón Bolívar del Distrito de Chamaca, Chumbivilcas, Cusco 2017. El objetivo fue determinar la relación del liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Institución Educativa Simón Bolívar del distrito de Chamaca, Chumbivilcas, Cusco 2017. El cuestionario se aplicó a 35 personas tanto al personal docente y administrativo. El método de investigación es cuantitativo porque aplica procedimientos estadísticos de

procesamiento de datos y hace uso de la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados obtenidos de la ficha de observación realizada al personal docente y administrativo indica de que el Liderazgo del Director en la Institución educativa es regular en un 51.4 % resaltando también que una proporción importante del 48.6% manifiesta que existe un mal liderazgo por parte del director de esta Institución Educativa. En otros resultados se observa que la gestión educativa en la Institución Educativa "Simón Bolívar" es regular, así lo refiere el 60% del personal de esta Institución Educativa, con tendencia a deficiente (31.4%).Manifestando que el nivel de gestión debe ser óptimo y no regular para lograr una gestión de excelencia.

Torres (2017), en su investigación titulada El liderazgo del director en la gestión educativa, consideró una muestra censal compuesta por 59 profesores y administrativos, en sus conclusiones manifiesta que el liderazgo del director: se relaciona con la gestión educativa, se aprecia que existen coincidencias entre éstos. En la presente investigación el 11.3% de docentes opinan liderazgo del director, el 16.3% en un nivel medio, el 2.5%, en un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel de liderazgo medio, el 7,5% de los docentes tiene un nivel alto de la gestión educativa, el 38,8% un nivel medio y el 18,8% un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel bajo de liderazgo, el 5,0% de docentes tiene bajo nivel de gestión educativa. Concluyó en los estudios estadísticos, la correlación de Spearman es de 0,826** representando ésta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto $p < 0.01$.

Delgado y Rey (2016), en su tesis: Liderazgo directivo y desempeño docente en *seis* instituciones educativas estatales de la UGEL N° 16 del distrito de Barranca -2014. Determinan que su investigación es cuantitativa no experimental y transversal y su estudio es, correlacional. La población fue de 362 docentes y se trabajó con una muestra de 187 docentes de seis instituciones educativas estatales de la UGEL Nº 16, se empleó

la técnica de la encuesta, para lo cual se utilizó dos cuestionarios tipo Likert, y fue aplicado a seis instituciones educativas estatales de la UGEL Nº 16 del distrito de Barranca, 2014 y se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en seis instituciones educativas estatales de la UGEL Nº 16 del distrito de Barranca, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = 0,000 < 0,01; Rho = 0,658**).

Chipana (2015) Tesis titulada: "Liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 –Huarochirí, 2015" El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas de la UGEL N° 15 Huarochirí, 2015. El estudio fue de tipo cuantitativa utilizó el diseño correlacional abordó los temas del liderazgo directivo y la gestión administrativa, la población estuvo conformado por siete Instituciones educativas, la muestra fue un total de 69 docentes. A quienes aplicó dos cuestionarios de 20 ítems por variable. Mediante el coeficiente de correlación de Spearman con 0.982 y un p = 0.000 indicando una correlación directa y significativa lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alternativa que dice existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa, en las I.E. de la UGEL N° 15- Huarochirí.

Vargas (2015) en su tesis titulada "El liderazgo del director y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N°06-Vitarte", realizó una investigación cuantitativa, no experimental, transaccional, descriptivo correlacional. La población fue conformada por 158 docentes y la muestra probabilística aleatoria simple de 134 docentes. Cómo técnica se aplicó la encuesta con dos cuestionarios de 20 items por variable. Se usó el estadístico de coeficiente de correlación de Spearman. Los

resultados indicaron que existe una relación muy buena y positiva Rho=0.870 y el p-valor=.000<.05 entre las variables Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en las instituciones de la Unidad de Gestión Educativa Local N°06-Vitarte, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

2.3. Bases teóricas

Liderazgo

El concepto de liderazgo constituye uno de los temas estudiados dentro de la Psicología Social de las organizaciones. Todos los tipos de organización reconocen la importancia de la función de liderazgo. Sin embargo, no existe una definición adecuada y consensuada de los conceptos de liderazgo y de líder, ya que tienen muchas acepciones e, incluso, tienen diferentes connotaciones para diferentes autores. Se ha tratado de definirlos en relación a los rasgos individuales, la conducta, influencia sobre otras personas, los patrones de interacción, las relaciones del rol, la posición administrativa que ocupa y la percepción que tienen otros sobre la legitimidad de su influencia.

Para Hersey y Blanchard (1993:94) "el liderazgo es el proceso de influir en las actividades de un individuo o un grupo en los esfuerzos hacia la consecución de una meta en una situación dada" Rost (1991: 102) define el liderazgo como "una relación de influencia entre líderes y seguidores quienes intentan cambios reales que reflejan sus mutuos propósitos" Al igual que Bennis y Nanus, Hersey y Blanchard, Rost identifica la influencia como la característica esencial que media la relación entre líderes y seguidores, pero, dicha influencia se caracteriza por ser recíproca. Asimismo, destaca que un verdadero proceso de liderazgo busca generar cambios, es decir, verdaderas transformaciones estructurales en las que están patentes los deseos y anhelos de todos.

Según Pozner (2010) el liderazgo tiene que ver con los procesos y el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos. El liderazgo está ligado a un tipo de comunicación especial, necesaria en los procesos de gestión de los equipos directivos que convocan a los docentes a mejorar; no tiene nada que ver con el carisma, no tiene nada que ver con el encanto, los equipos directivos no son los únicos líderes en una institución, porque la responsabilidad de gestión y liderazgo del sistema educativo, no recae sólo en los equipos directivos de las escuelas, recae en todo el sistema; el liderazgo permite reconocer lo que hay, pero cuestiona el estado de las cosas; inspira, genera aprendizaje, da oportunidades para aprender desde la escuela misma, para resolver lo que se le presente.

Chiavenato, I. (2002) definió que el liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer. El líder ejerce influencia en las personas orientado hacia sus objetivos, las percepciones de los objetivos de aquellas. El proceso del liderazgo incluye dos etapas: la primera es la capacidad supuesta de motivar a las personas para que hagan aquello que debe realizarse. La segunda es la tendencia de los subordinados a seguir aquello que perciben como instrumento para conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales. (p.315).

Chiavenato, I (2005) manifiesta que el liderazgo es una manera eficaz de llevar al éxito de las organizaciones, a través del trabajo conjunto que se ve impulsado por la fuerza y dirección de quien asume su condición de líder. El poder competitivo y referencial que adquiera un líder llevará a la organización a obtener resultados positivos que beneficien a todos sus miembros. (p.337)

De acuerdo a ello se puede concluir que un líder trabaja de la mano con su personal y fortalece sus capacidades laborales, brinda oportunidades de mejora por el bienestar de todos estrechando vínculos en sus liderados, siendo perseverante en lograr alcanzar los objetivos propuestos de su institución. A través de la eficiencia y eficacia que demuestre será notable para todos los miembros de su equipo siendo fuente de inspiración y conocimiento.

Chiavenato, I. (2005) menciona que rasgos como la inteligencia, astucia, asertividad y coraje pueden ser comportamientos característicos de los líderes. Presenta tres enfoques del liderazgo: 1) La Teoría de rasgos de personalidad, el cual señala el conjunto de atributos del líder que permite impactar en la conducta de los demás, desde los atributos físicos, las cualidades académicas y las características sociales. De acuerdo a este enfoque el líder debe tener habilidades de carácter, para relacionarse, habilidades para la mediación, habilidades cognitivas, habilidades de decisión y habilidades de acción. 2) Teorías de estilos de liderazgo, esta teoría presenta tres tipos de estilos de iniciativa: dictador, liberal y basado en el voto, estos estilos demuestran la forma en que se desenvuelve el líder en su trabajo según su formación. Y, por último, 3) Teorías situacionales de liderazgo, en esta teoría el líder acepta las diferentes obligaciones para tomar decisiones y resultados concebibles en favor de mejorar o cambiar las circunstancias en favor de la organización.

Un líder debe ser claro acerca de los destinos institucionales, así como aquellos identificados con el cumplimiento de los intereses individuales a la luz del hecho de que solo en esta línea se puede lograr la resistencia y la mejora de la aventura instructiva. El

componente posterior es el estilo, que comprende las diversas prácticas y formas de pensar que muestran los líderes para lograr los destinos de la asociación.

Respecto a la influencia que ejercen los tipos de liderazgo, Arévalo, E. (2002), quien cita así a Levin y sus socios, en el año 1954, examinaron tres tipos de autoridad. a) Líder autoritario. Todo lo que debe hacerse está dirigido por el líder: las reuniones de trabajo, lo que todos deberían hacer, etc. no le dice a sus jefes cuáles son los criterios de evaluación y las notas no refuerzan las discusiones. Lo que dice es ley. Generalmente no está inspirado en los ejercicios de clase; simplemente haga las cosas y solicite. b) Líder democrático. El líder intercambia ideas con sus liderados, las reuniones se forman sin reservas, y todos asumen responsabilidad en el trabajo. c) Líder permisivo. El líder está disponible para ayudar en cualquier punto al que se haga referencia. No evalúa el desarrollo de la reunión, permanece perdido en función de lo que está sucediendo.

Franklin, E. (2011) menciona que dentro de los procesos que constituyen al liderazgo directivo se consideran: Capacidad de gestión, relaciones humanas, comunicación y motivación. En el caso de la Capacidad de gestión, afirma que la gestión del líder directivo es un aspecto de mucha importancia dentro de la conducción de las instituciones educativas.

El liderazgo del director en las Instituciones educativas en un proceso que implica el compromiso grupal de un equipo humano, que ocurre cuando el mismo director haya dispuesto o considere necesario para influenciar o coordinar las respectivas actividades de un grupo hacia la consecución de un objetivo común para la institución educativa. Aunque algunos consideran que liderazgo es sinónimo de tomar medidas populistas, por

lo que expresan los autores, podemos decir que es más bien dirigir con criterio, con sentido común y cautela, con orden y sobre todo con entusiasmo para conseguir los objetivos planteados para el bienestar de toda la comunidad educativa. Análogamente podrá admitirse de las teorías vinculadas a dichos temas dando lugar a estándares de comportamiento o estilos de conducta dentro de los más habituales: democrático, autoritario o anárquico, relativamente fijos, transitorios o estables.

Dimensiones del liderazgo directivo:

De acuerdo a las funciones del liderazgo directivo en las Instituciones educativas, el autor más representativo es Navarro (2002), quien menciona tres dimensiones: Trabajo en Equipo, Organización y Participación Comunitaria y fueron consideradas para la elaboración del cuestionario en la presente investigación:

El Trabajo en Equipo

Navarro (2002) en la Investigación "Valores laborales y Trabajo en equipo" mencionado por Olivia, tuvo por finalidad sensibilizar a los integrantes de una organización para que puedan tener la convicción de la importancia que tienen los valores laborales y lograr así un mejor desempeño dentro de una Institución.

El Trabajo en Equipo es una de las dimensiones de la variable liderazgo del director; así Lorenzo (2004) nos dice que trabajar en equipo, "requiere la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes, que permiten a un individuo adaptarse y alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado un cometido" (p.195).

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

Finalmente, Salazar (2006) puntualiza que, para tener la competencia de trabajo en equipo, no basta con tener los conocimientos de equipo, sino que tiene muchas más implicaciones. Cómo toda competencia, requiere de una transferencia, y es de vital Importancia poder movilizar el conjunto de conocimientos que se han ido logrando a lo largo del tiempo para poderlos poner en práctica (competencia de acción. (p.4)

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

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

Entonces podemos decir, en base a la definición que la persona responsable es aquella que actúa conscientemente siendo él la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido. Está obligado a responder por alguna cosa o alguna persona. También es el que cumple con sus obligaciones o que pone cuidado y atención en lo que hace o decide el líder.

La confianza, según Cornu (2012), la confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Es una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de otro. Es una especie de apuesta que consiste en no inquietarse del no-control del otro y del tiempo. (p. 35) Nuestro criterio la confianza se refiere a la opinión favorable en la que una persona o grupo es capaz de actuar de forma correcta en una determinada situación. La confianza es la seguridad que alguien tiene en otra persona o en algo. Es una cualidad propia de los seres vivos, especialmente los seres humanos, ya que, aunque los animales la posean, estos lo hacen de forma instintiva, al contrario que los humanos, que confían conscientemente.

El Reconocimiento. Es importante que cuando se realiza el trabajo en equipo se reconozcan las habilidades y capacidades de los docentes que participan, ya que esto les permitirá tener mayor confianza en sí mismos y en los demás. Organización Según Fierro (2009) responder a tales cuestionamientos en lo individual permitirá identificar situaciones que al dialogarse en el colectivo ayudan a reconocer la presencia de varios elementos, entre los que destacan los valores y las actitudes que prevalecen en los actores escolares (director, docentes, alumnos, padres de familia) (p.99)

Los valores traducidos en actitudes son los sustentos que le sirven a la organización escolar para tomar las decisiones que consideran más convenientes al enfrentar diversas situaciones. Comúnmente las decisiones que en colectivo se toman buscan favorecer a los directivos y docentes, y no necesariamente los intereses de los beneficiarios directos o indirectos del servicio que presta la escuela: alumnos y padres de familia.

Organización

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

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

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

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

Por lo tanto, liderar el tiempo es ir más allá de la Gestión del Tiempo. Gestionar el tiempo es hacer las cosas bien, en cambio liderar el tiempo es hacer lo correcto. Para hacer lo correcto hay que saber qué es lo correcto en cada momento y tomar decisiones. Este proceso puede verse perjudicado por un inexistente o una ineficaz gestión del tiempo,

con todos los riesgos que conlleva para la institución educativa y para el director del proyecto el cumplimiento de los objetivos establecidos.

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

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

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

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

Gestión

"La palabra gestión procede del latín gestión: Acción de administrar, Gestión, Dirección, Actividad profesional destinada a establecer los objetivos y medios de su Trabajo" (Tejeda, 2014). "Según Rodríguez en el 2010, sobre Aproximación al concepto de gestión muestra" (Tejeda, 2014)

Sánchez, J. (2013), "La gestión es un conjunto integrado, como sistema, de acción y estructura, que permiten orientar a la empresa hacia mejores resultados. Dados los diversos orígenes de las escuelas, tradiciones y prácticas técnicas en nuestros países, el concepto de gestión suele estar asociado a términos como administración, gerencia (management) y control de gestión" (pag.32)

En definición la gestión es el conjunto de operaciones que te permite y definir los objetivos y las estrategias para su elaboración y desarrollo adecuado en la organización.

La denominada Teoría general del liderazgo directivo, en ella se señala que la iniciativa del líder ha avanzado deductivamente, afectando directamente a las ciencias sociales, humanas y reguladoras, como resultado de las líneas de exploración que se agrupan en tres enfoques, según lo indicado por las atribuciones particulares de la persona al aceptar la administración (Vila, H. 2018): uno de son conocidos como el enfoque del elemento, dictado por analistas entre los años 20 y 50, controlados por la marca del personaje y los impactos de la conducta de la persona dentro de su reunión o comparables, confinados dentro de la hipótesis del Gran Hombre, continuada por el estudiante de historia Thomas Carlyle, donde aclara que los aspectos destacados específicos de la marca producen una separación de un pionero entre otros que no lo son, creando hombres notables con particularidades muy extraordinarias, esta hipótesis se considera la primera en el desarrollo de la investigación de la administración.

Gestión Administrativa

Con respecto a la teoría de la gestión administrativa podemos observar las siguientes definiciones de los siguientes autores:

Sánchez, J. (2013), "La gestión es un conjunto integrado, como sistema, de acción y estructura, que permiten orientar a la empresa hacia mejores resultados. Dados los diversos orígenes de las escuelas, tradiciones y prácticas técnicas en nuestros países, el concepto de gestión suele estar asociado a términos como administración, gerencia (management) y control de gestión" (pág. 32)

La gestión administrativa, efectivas; permiten planear, organizar, Dirigir, coordinar y controlar los recursos humanos, materiales y financieros Para el desarrollo de los servicios de salud; tal como deja entrever Koontz &O´Donnell (2003).

Es la capacidad para definir, evaluar los recursos disponibles para obtener los mejores resultados propuestos por la organización y en base a ello alcanzar las metas propuestas.

La gestión administrativa busca mejorar lo factores de desempeño de la gestión laboral dentro de una organización, se busca una adecuada y optima eficiencia para obtener los mejores resultados. Lo más prioritario es buscar la medida necesaria para obtener el objetivo esperado sea a corto, mediano o largo plazo, ejecutando correctamente los recursos disponibles y en base a ello llegar a la satisfacción que requiere el usuario.

La ineficaz gestión administrativa hoy en día en los hospitales perjudica la buena atención y que el usuario reciba correctamente los servicios por los cuales asiste al centro también se puede observar cómo el estado peruano maneja ineficientemente sus recursos, y su mano de obra para mejorar la salud de cada ciudadano.

Administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos (George Terry, 2008)

Conceptos de administración

> Chiavenato (2006, P.10) La palabra administración viene del latín ad (hacia, dirección, tendencia) y minister (subordinación u obediencia), y significa aquel que realiza una función bajo el mando de otro, es decir, aquel que presta un servicio a otro. Sin embargo, el significado original de esta palabra sufrió una trasformación radical. La tarea de la administración pasó a ser la de interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en acción organizacional a través de la planeación, la organización, la dirección y el control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y en todos los niveles de la organización, con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada a la situación y garantizar la competitividad en un mundo de negocios muy competido y complejo. La Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales.

Para Taylor (1972, P.126) administración "Es la planificación, organización, dirección, coordinación y control de todas las actividades de un grupo, con objetivos comunes.

Importancia de la Gestión Administrativa

Así mismo para Punjan, (1998). Considera que la gestión administrativa Cumple un rol muy importante, como es la de construir una sociedad Económicamente mejor; ligada a unas buenas normas morales y sociales contribuyendo al mejoramiento de un gobierno eficaz, siendo un desafío de la gestión administrativa moderna. La supervisión y el control

de las compañías están en función de una gestión honesta transparente sociales y políticos son parte de un buen gestor Público.

La gestión administrativa se define como la implementación de tácticas dentro de la organización, mediante distintos medios para que la empresa obtenga los objetivos y metas esperados y sea una de las empresas líderes dentro de un mercado, teniendo en cuenta las funciones principales de la administración.

Dimensiones de la Gestión Administrativa

Para lograr los fines institucionales en la gestión, se dan una serie de procesos que son multidisciplinarios y complejos, por lo que la institución debe definir aquellos que respondan a sus necesidades y al contexto del cual son parte.

Según Amarante (2000, p.11) Los procesos de la gestión dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con miras a conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa.

Según Sanz (2002), el proceso administrativo está integrado por 4 niveles fundamentales, planeación, organización, ejecución y control, constituyen el proceso de la administración, una expresión sumaria de estas funciones fundamentales de la administración: a) planeamiento para decretar los objetivos en los cursos de acción que van a proseguir; b) organización para distribuir el trabajo entre los miembros del grupo y para establecer y reconocer las relaciones necesarias; c) ejecución por los miembros del

grupo para que lleven a cabo las tareas prescritas con voluntad y entusiasmo; y, d) control de las actividades para que se conformen con los planes.

Stoner y Wankel (2000, p. 44), sostuvieron que en "un proceso administrativo se considera aspectos como. Planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades empresariales de los socios de la empresa y el empleo de todos los demás recursos empresariales, a fin de alcanzar las metas establecidas para la organización".

Robbins, (2002), preciso que "el proceso es una forma sistemática de hacer las cosas. Se habla de la administración como un procedimiento para subrayar el acto de que todos los gerentes, sean cuales fueran sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionadas con la finalidad de alcanzar las metas que desean.

Dimensión Planificación

Chiavenato (1999, p. 320), sostuvo que el proceso de planificación es considerado como la primera función de la administración, dicha función determina por anticipado los objetivos que tienen que cumplirse y alcanzarse durante el periodo establecido, es considerado como un modelo teórico para actuar en el futuro. La planificación permite establecer objetivos o planes necesarios para cumplirse de la mejor posible. Asimismo, permite determinar y seleccionar por adelantado los objetivos de la empresa para poder lograrlo en la brevedad posible.

Para Eyssautier (2010) precisó que la planificación es un proceso que involucra la composición y la evaluación de decisiones interrelacionadas antes de que la acción sea requerida.

Bernal (2012) dice que la planificación es la primera función administrativa porque sirve de base para las demás funciones. Esta función determina por anticipado 25 cuáles son los objetivos que deben cumplirse y que debe hacerse para alcanzarlos; por tanto, es un modelo teórico para actuar en el futuro.

Chiavenato (1998) señala "la planeación es la función administrativa que determina anticipadamente cuáles son los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para alcanzarlos. Se trata entonces de un modelo teórico para la acción futura.

Dimensión Organización.

Chiavenato (1999, p.347), precisó que la organización es una actividad básica de la administración, que sirve para agrupar y estructurar todos los recursos (humanos y no humanos), con el fin de alcanzar los objetivos predeterminados, de todos los recursos, el elemento humano es el más importante. Mediante la organización, las personas se agrupan para realizar mejor las tareas interrelacionadas y trabajar mejor en grupo”

Por otro lado, Eyssautier (2010, p. 105), precisó que la organización es la parte de la administración que tiene que ver con el establecimiento de una estructura de roles para que sean cumplidos en la empresa Se constituye como el proceso de ordenar las relaciones formales entre personas y recursos para cumplir con unas metas.

Blanco y Maya (2005), consideraron que los principios básicos de una organización moderna son: a) la organización tiene que ser transparente; b) alguien debe tener la potestad de tomar la decisión final sobre diversas situaciones; c) la organización debe ajustarse a su cometido; y, d) la autoridad debe ser acorde a la función.

La organización, como actividad o función administrativa, es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos humanos y materiales de una organización social, con el fin de lograr máxima eficiencia en la realización de planes y objetivos. La estructura organizacional es un marco que establece los niveles de autoridad, responsabilidad, coordinación, etc., de los diferentes cargos y funciones de la organización.

Según Koontz y Heinrich (1999), define la organización como la identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, asignación a un grupo de actividades a un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación, y estructura organizacional.

En conclusión, una organización es un proceso en el que un grupo de personas se interrelacionan entre sí para alcanzar metas y lograr objetivos planteados.

Dimensión Dirección

Chiavenato (1999), consideró que el papel de la dirección es poner a funcionar la empresa y dinamizarla. La dirección se relaciona con la acción como poner en marcha y tiene mucho que ver con las personas; se halla ligada de modo directo con la actuación sobre los recursos humanos de la empresa. Es influenciar en las personas para que contribuyan a cumplir las metas y objetivos organizacionales, dentro de esta etapa se evalúan estilos de liderazgo, motivación y enfoques de comunicación del jefe hacia sus subordinados.

Para Eyssautier (2010, p. 142), la dirección es “un esfuerzo individual o colectivo para encauzar a los factores humanos que componen una organización para alcanzar los objetivos de una manera eficaz”

Según Mercado (2001), es el elemento de la administración en el que se logra la elaboración efectiva de lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, se trata por este medio de conseguir los resultados que se hayan previsto y planeado. Existen dos estratos para adquirir éstos resultados: a) en el nivel de ejecución (obreros, empleados y aún técnicos), se trata de hacer, "ejecutar", "llevar a cabo", aquéllas actividades que habrán de ser productivas, y, b) en el nivel administrativo, o sea, el de todo aquél que es jefe, y precisamente en cuanto lo es, se trata de "Dirigir" no de "ejecutar".

Vargas (2010, p. 25) “la dirección implica liderazgo, dirigir, influir y motivar al personal de la institución educativa; las comunicaciones internas y externas; la toma de decisiones; delegación de funciones; desconcentración y descentralización de las tareas”

Es la función de la administración que consiste en motivar a la comunidad educativa, influir en los individuos y los equipos mientras hacen su trabajo, elegir el mejor canal de comunicación y ocuparse de cualquier otra manera del comportamiento de los empleados resolviendo los conflictos.

“La dirección de actividades se basa en los procesos de planeación y organización, que son sus datos de entrada. Los resultados del proceso de dirección son productos o servicios” (Amaru, A., 2009, pag.57).

Es el proceso de coordinar y dirigir los esfuerzos para llevar hacia un objetivo específico a la organización y mediante ello cumplir una meta. Comprende el compromiso y responsabilidad de la persona al mando de la organización la cual está encargada de supervisar el funcionamiento de la empre y a buen desarrollo de la misma.

Dimensión Control

Chiavenato (1999), consideró que “la finalidad del control es garantizar que los resultados de lo que se planeó, organizó y distribuyó se ajusten lo máximo posible a los objetivos preestablecidos. La esencia del control radica en la verificación de si la actividad controlada está alcanzando o no los objetivos o resultados deseados.

De acuerdo con Maristany, (2000, p. 40), se puede definir como el proceso de vigilar actividades que garanticen que se están efectuando como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación elocuente. Todos los gerentes deben notificarse en la función de control, aun cuando sus unidades estén desempeñándose como se proyectó. Los gerentes desconocen si sus unidades funcionan como es requerido hasta haber determinado qué sus actividades se han elaborado, y haber comparado el desempeño real con la norma deseada”.

Eyssautier (2010, p. 191), consideró que: El control permite medir y corregir el desempeño individual y organizacional, llegando a conocer el panorama actual, para tomar decisiones que corrijan los resultados no esperados, en la mayoría de las empresas de éxito en esta fase se reajusta la estrategia oportunamente y se aplican correctivos antes de que sea tarde. La fase de control dentro del proceso administrativo es la etapa de comparar lo realizado con lo planeado, tomando las acciones correctivas necesarias ante cualquier desviación”.

El control es un elemento del proceso administrativo que incluye todas las actividades que se emprenden para garantizar que las operaciones reales coincidan con las operaciones planificadas. Todos los gerentes de una organización tienen la obligación de controlar; Por ejemplo, tienen que realizar evaluaciones de los resultados y tomar las medidas necesarias para minimizar las ineficiencias. De tal manera, el control es un elemento clave en la administración.

Según George R Terry (1996) Control se puede definir como el proceso para determinar lo que se está llevando acabo, valorizándolo y, si es necesario, aplicando medidas correctivas de manera que la ejecución se lleve a cabo de acuerdo con lo planeado.

Glosario de términos

Administración: es el acto de administrar, gestionar o dirigir empresas, negocios u organizaciones, personas y recursos, con el fin de alcanzar los objetivos definidos.

Empatía: Para Payeras (2004, 54) es la "capacidad de salir de si mismo para entender al otro sin que por ello tenga que sentir las mismas emociones del otro. Es la capacidad de ponerse en el lugar de otro".

Gestión: hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo.

Gestión administrativa: Guzmán (2008, 115) "es la dirección eficaz de las actividades y la colaboración de otras personas para obtener determinados resultados".

Líder: Para Gardner (1990, 10), "líder es aquel que concibe y expresa metas que elevan a las personas por encima de sus pequeñas preocupaciones, por 32 encima de sus conflictos y las integra en la búsqueda de metas trascendentes y dignas de sus mejores esfuerzos".

Toma de decisiones: Herriegel y Slocum (2004, 267) es el "proceso de definición de problemas, de recopilación de datos, generación de alternativas, y selección de un curso de acción".

Trabajo en equipo: De Zuani (2004, 15) es el "esfuerzo cooperativo que realiza un grupo de personas para alcanzar los objetivos planteados, supone confianza, diálogo, colaboración, división del trabajo, metas claras, valoración de ideas nuevas independientes de quien las propone".

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de variables

Cuadro Nº 01

Operacionalización de la variable X: Liderazgo Directivo

Variable	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo Directivo	Trabajo en Equipo	Responsabilidad Confianza Reconocimiento
	Organización	Agenda de trabajo Uso del tiempo Formas de comunicación Clima de trabajo
	Participación Comunitaria	Vinculación escuela comunidad Vinculación interinstitucional Opiniones de la comunidad educativa

Fuente: Elaborado por la investigadora

Cuadro Nº02

Operacionalización de la Variable Y: Gestión Administrativa

Variable	Dimensiones	Indicadores
Gestión Administrativa	Planificación	Organización Trabajo en equipo Coordinación
	Ejecución	Monitoreo Capacitación Supervisión Asesoramiento

	Evaluación	Aplicación de instrumentos de evaluación
	Control	Cumplimiento de funciones Aplicación de normas Resultados de la gestión

Fuente: Elaborado por la investigadora

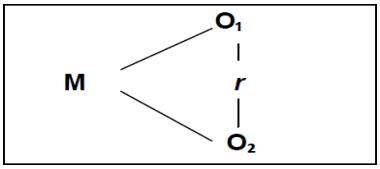
3.2. Tipo y diseño de la investigación

La investigación realizada fue de tipo básica, en vista que se buscó ampliar nuevos conocimientos del liderazgo directivo y la gestión administrativa. Según Quezada (2015) señaló que la investigación básica tiene como "propósito fundamental desarrollar teorías mediante el descubrimiento de ampliar generalizaciones o principios" (p.25). El enfoque fue cuantitativo, debido a que las variables de estudio se cuantificaron para ser medidas. La investigación fue del nivel descriptivo-correlacional, en la que se describió las características de las variables y demuestra la relación entre las variables estudiadas en las instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL 01, Lima 2019. De acuerdo a lo que señala, Hernández et al. (2014) "este nivel de investigación busca conocer el grado de relación o asociación que existe entre dos o más variables en una muestra" (p.93).

El diseño de la presente investigación fue del tipo no experimental, debido a que, las variables en estudio no se manipularon, es decir no hubo intervención alguna sobre las variables. De acuerdo a lo que manifiesta Hernández, Fernández y Baptista (2014) explicaron que en el diseño no experimental las variables de estudio no se manipulan.

El estudio tuvo como alcance temporal transversal, ya que, el instrumento se aplicó una vez, es decir solo en una oportunidad se utilizó el instrumento. De acuerdo a Hernández et al (2014, p.151), indicó que el estudio transversal tiene como propósito "describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede".

Esquematizando:



Donde:

M = Muestra.

O1= Observación de la Variable 1: Liderazgo directivo

r= Coeficiente de correlación de las variables de estudio

O2 = Observación de la Variable 2: Gestión administrativa

3.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por 130 miembros de la comunidad educativa de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 19 UGEL 01 Villa el Salvador, 2019. De acuerdo a lo que señala Hernández et al. (2014) en donde indicaron que la población o universo es el "conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones" (p.174)

Cuadro Nº03:
Población de estudio

Docente	Personal Administrativo	Padres de familia	Directivo	Total
30	16	81	03	**130**

Fuente: UGEL 01 CAP 2019.

Muestra.

La muestra estuvo conformada por 102 integrantes de la comunidad educativa de las instituciones educativas del nivel inicial Nº 558 Casa Montessori y el Nº652-17 Capullito, de la Red 19 UGEL 01 Villa el Salvador.

Se calculó la muestra aplicando la siguiente formula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Dónde:

n= muestra

N= población

p= (0,5)

Z= (1,96)

e= margen de error (0.05)

Cuadro N° 04:

Muestra

Docente	Personal Administrativo	Padres de familia	Directivo	Total
28	12	60	02	**102**

Fuente: Elaboración propia

3.4. Instrumento de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario para ambas variables de estudio.

Procesamiento de datos

Tablas de procesamiento de datos para tabular, y procesar los resultados de las encuestas aplicadas.

Cuadro Nº 05 Ficha Técnica: Liderazgo directivo

Nombre del instrumento:	El liderazgo directivo
Autora:	Tomado de: Solórzano (2017) adaptado por Ruiz (2019)
Año:	2019
Lugar:	Institución Educativa del nivel inicial Nº 558 Casa Montessori. Red 19 UGEL 01 Villa el Salvador. Institución Educativa del nivel inicial Nº652-17 Capullito. Red 19 UGEL 01 Villa el Salvador.
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.
Muestra:	-02 Directivos -28 Docentes -12 Personal Administrativo -60 Padres de familia
Forma de Administración:	Se aplicó en forma individual y colectivo
Tiempo de duración:	40 minutos (aprox.)
Ítems del cuestionario:	El cuestionario consta de 20 ítems, distribuidos en 3 dimensiones que a continuación se detalla: 1. Trabajo en equipo 2. Organización 3. Participación en la comunidad
Reactivos:	1. Trabajo en equipo: (ítems:1,2,3,4,5,6,) 2. Organización: (ítems:7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,) 3. Participación en la comunidad: (ítems:17,18, 19,20.)
Valor de las escalas de interpretación:	Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta con la siguiente valoración y simbología para su interpretación utilizando una escala tipo Likert: N: Nunca= 1 punto CN: Casi Nunca= 2 puntos AV: A veces= 3 puntos CS: Casi Siempre= 4 puntos S: Siempre=5 puntos

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro Nº 06 Ficha Técnica: Gestión Administrativa

Nombre del instrumento:	Gestión Administrativa
Autora:	Tomado de Solórzano (2017), adaptado por Ruiz (2019)
Año:	2019
Lugar:	Institución Educativa del nivel inicial Nº 558 Casa Montessori. Red 19 UGEL 01 Villa el Salvador. Institución Educativa del nivel inicial Nº652-17 Capullito. Red 19 UGEL 01 Villa el Salvador.
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.
Muestra:	- 02 Directivos - 28 Docentes -12 Personal Administrativo -60 Padres de familia
Forma de Administración:	Se aplicó en forma individual y colectivo
Tiempo de duración:	40 minutos (aprox.)
Ítems del cuestionario:	El cuestionario consta de 24 ítems, distribuidos en 4 dimensiones que a continuación se detalla: 1. Planificación 2. Ejecución 3. Evaluación 4. Control
Reactivos:	1. Planificación: (ítems:1,2,3,4,5,6,7,8,) 2. Ejecución: (ítems: 9,10,11,12, 3. Evaluación: (ítems: 13,14,15,16, 17,18,19,20) 4. Control: (ítems: 21, 22, 23,24.)
Valor de las escalas de interpretación:	Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta con la siguiente valoración y simbología para su interpretación utilizando una escala tipo Likert: N: Nunca= 1 punto CN: Casi Nunca= 2 puntos AV: A veces= 3 puntos CS: Casi Siempre= 4 puntos S: Siempre=5 puntos

Fuente: Elaboración propia.

3.4.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición.

En el desarrollo para el trabajo de investigación, los instrumentos de recolección de datos de variables de estudio se realizaron de la siguiente manera:

Cuadro Nº 07

Validez, por juicio de experto entre ellos metodólogos, temáticos.

Nombre del experto	Instrumento 1: Liderazgo Directivo	Instrumento 2: Gestión Administrativa
Dra. Ada Gallegos R.	93%	93%
Dr. Dante Macazana F.	95%	95%
Mag. Luis Chávez A.	92%	92%
TOTAL	93%	93%

Fuente: Fichas de validación.

De acuerdo a la opinión de los expertos se aprecia que para ambas variables resultó al 93.00%. Por ello, se afirma que los instrumentos validados resultaron de alta aplicabilidad en la muestra.

Prueba piloto "en pequeños grupos, del cuestionario a la muestra seleccionada en el estudio de otra universidad equivalente al 10% del tamaño de la muestra" (Hernández, Fernández, Baptista, 2016)

Confiabilidad por medio del parámetro de Cronbach

Confiabilidad con el alfa de Cronbach, "se utilizó el cuestionario de preguntas organizada sobre la base de los indicadores de estudio correspondientes" (Supo, 2014)

3.4.1.1. Confiabilidad del instrumento.

Cuadro Nº08

Fiabilidad Docentes: Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro Nº09

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,768	24

Interpretación: Respecto a la confiabilidad del instrumento para docentes luego de aplicado el instrumento de validación estadístico hallando un valor de confiabilidad de 76,8 % que representa el instrumento aplicado fue de confiabilidad alta.

Cuadro Nº10

Fiabilidad Personal Administrativo: Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro Nº11

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	24

Interpretación: Respecto a la confiabilidad del instrumento para personal administrativo luego de aplicado el instrumento de validación estadístico hallando un valor de confiabilidad de 86,1 % que representa el instrumento aplicado fue de confiabilidad alta.

Cuadro Nº12

Fiabilidad Padres De Familia: Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	60	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro Nº13

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,643	24

Interpretación: Respecto a la confiabilidad del instrumento para padres de familia luego de aplicado el instrumento de validación estadístico hallando un valor de confiabilidad de 64,3 % que representa el instrumento aplicado fue de confiabilidad moderada.

Cuadro Nº14

Fiabilidad Docentes: Liderazgo Directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro Nº15

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	20

Interpretación: Respecto a la confiabilidad del instrumento para docentes luego de aplicado el instrumento de validación estadístico hallando un valor de confiabilidad de 83,8 % que representa el instrumento aplicado fue de confiabilidad muy alta.

Cuadro Nº16

Fiabilidad Personal Administrativo: Liderazgo Directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro Nº17

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	20

Interpretación: Respecto a la confiabilidad del instrumento para personal directivo de la variable liderazgo directivo luego de aplicado el instrumento de validación estadístico hallando un valor de confiabilidad de 92,7 % que representa el instrumento aplicado fue de confiabilidad muy alta.

Cuadro Nº18

Fiabilidad Padres De Familia: Liderazgo Directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	60	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro Nº19

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	20

Interpretación: Respecto a la confiabilidad del instrumento para padres de familia de la variable liderazgo directivo luego de aplicado el instrumento de validación estadístico hallando un valor de confiabilidad de 88,5 % que representa el instrumento aplicado fue de confiabilidad muy alta.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

El análisis descriptivo que se muestra a continuación se realizó con ayuda del software SPSS 24, este software sirvió para la realización de gráficos y tablas de frecuencias.

Variable: Gestión Administrativa

Dimensión: Planificación

Encuesta a Directivos

Cuadro N° 20

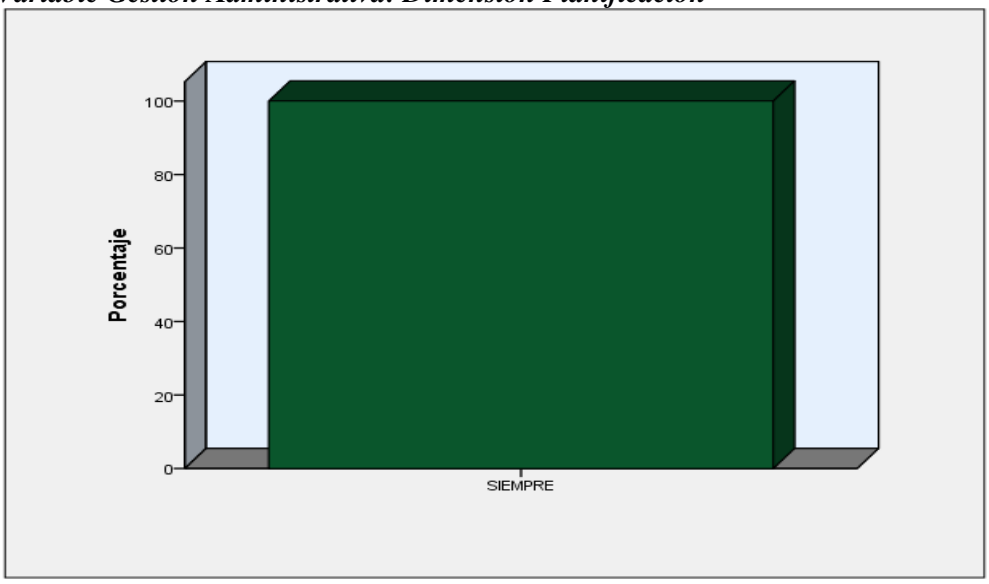
Variable Gestión Administrativa: Dimensión Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	2	100,0	100,0	100,0

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N° 01

Variable Gestión Administrativa: Dimensión Planificación



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 2 directivos encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa

Montessori, representando que el 100,0% señala que siempre en la planificación existe organización, Trabajo en equipo y coordinación entre los directivos.

Dimensión Ejecución

Cuadro N° 21

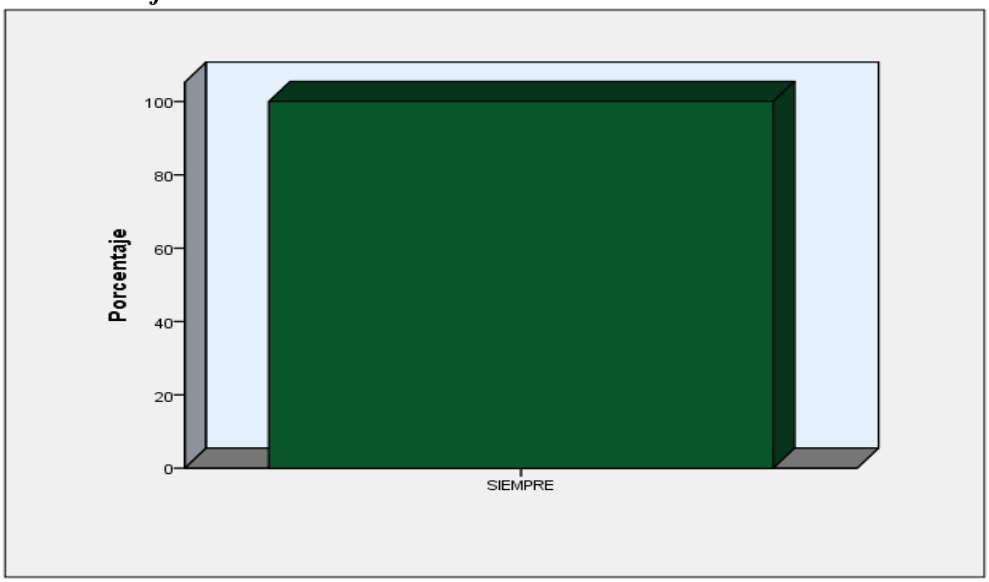
Dimensión: Ejecución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	2	100,0	100,0	100,0

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N° 02

Dimensión Ejecución



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 2 directivos encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 100,00% señala que siempre en la ejecución existe Monitoreo, capacitación, Supervisión y asesoramiento entre los directivos.

Dimensión Evaluación

Cuadro N°22

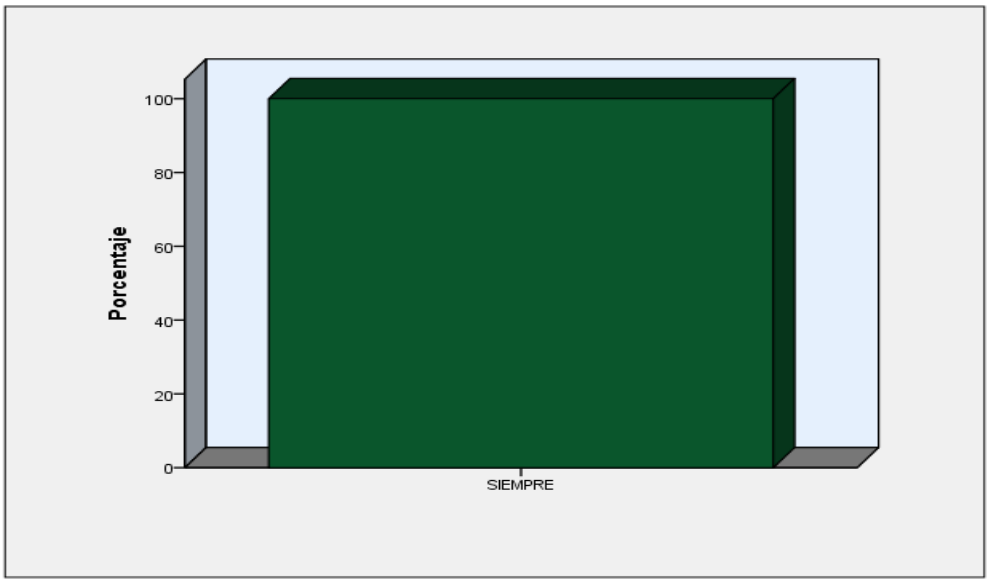
Dimensión: Evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	2	100,0	100,0	100,0

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N° 03

Dimensión Evaluación



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 2 directivos encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 100,0% señala que siempre en la evaluación se aplican instrumentos de evaluación.

Dimensión: Control

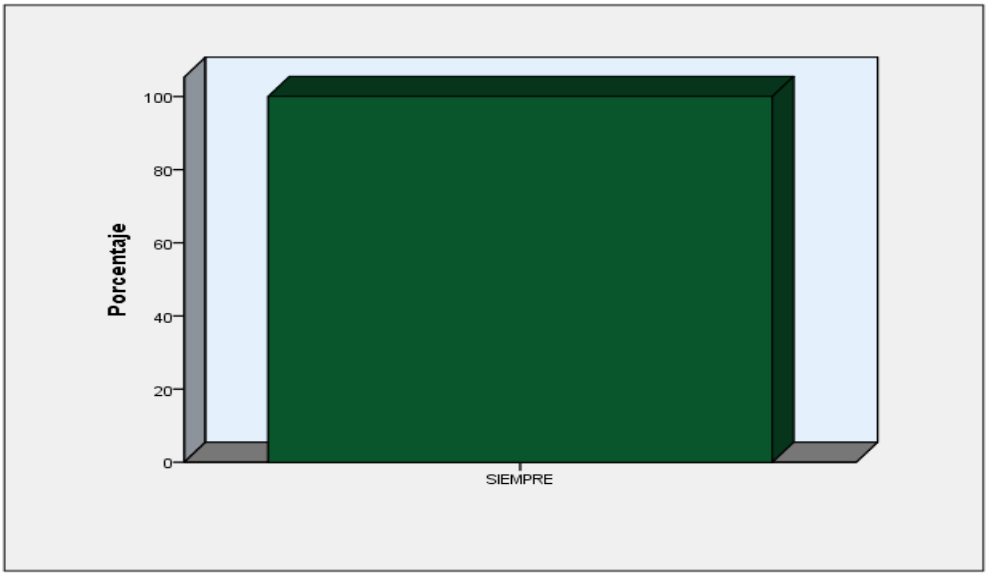
Cuadro N°23

Dimensión Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	2	100,0	100,0	100,0

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°04 Dimensión Control



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 2 directivos encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 100,0% señala que siempre existe en el control se cumple las funciones de los directivos, se aplican las normas y se analizan los resultados de la gestión directiva.

Variable: **Gestión Administrativa**

Dimensión: Planificación

Encuesta A Docentes

Cuadro N°24

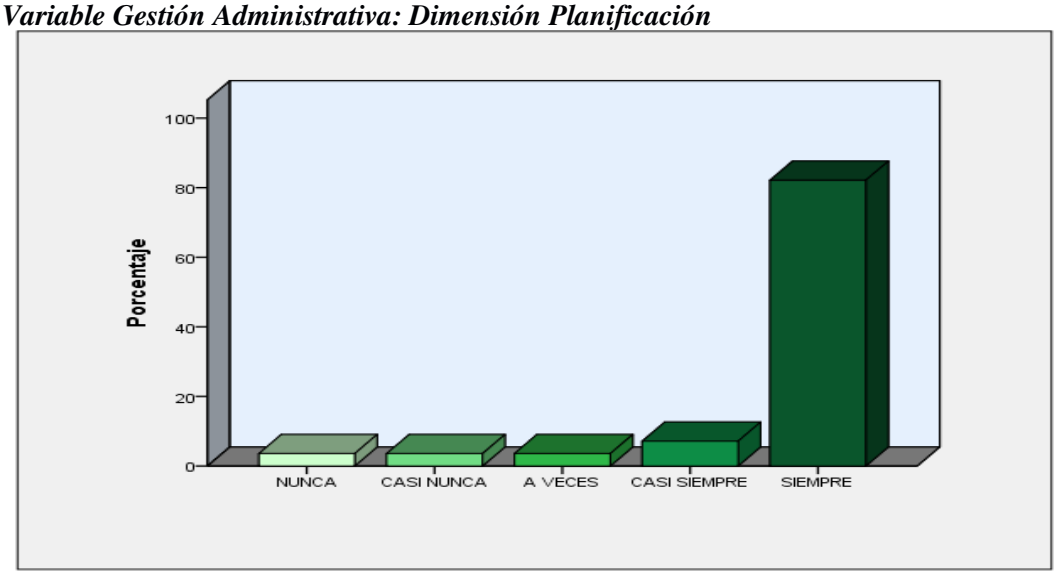
Variable Gestión Administrativa: Dimensión Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,6	3,6	3,6
	CASI NUNCA	1	3,6	3,6	7,1
	A VECES	1	3,6	3,6	10,7
	CASI SIEMPRE	2	7,1	7,1	17,9
	SIEMPRE	23	82,1	82,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°05

Variable Gestión Administrativa: Dimensión Planificación



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 28 docentes encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 82,1% señala que siempre, el 7,1% señala que casi siempre, el 3,6% señala que a veces, el 3,6% señala que casi nunca y el 3,6% señala que nunca existe en la planificación la organización, Trabajo en equipo y coordinación entre los directivos.

Dimensión: Ejecución

Cuadro N°25

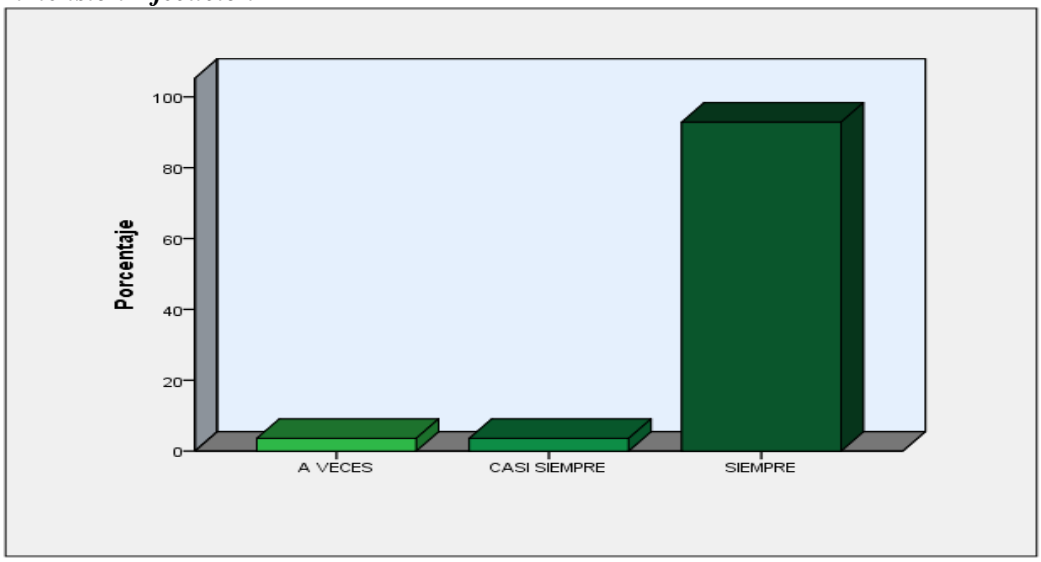
Dimensión Ejecución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	3,6	3,6	3,6
	CASI SIEMPRE	1	3,6	3,6	7,1
	SIEMPRE	26	92,9	92,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°06

Dimensión Ejecución



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 28 docentes encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 92,9% señala que siempre, el 3,6% señala que casi siempre, y el 3,6% señala que a veces en la ejecución existe Monitoreo, capacitación, Supervisión y asesoramiento entre los directivos.

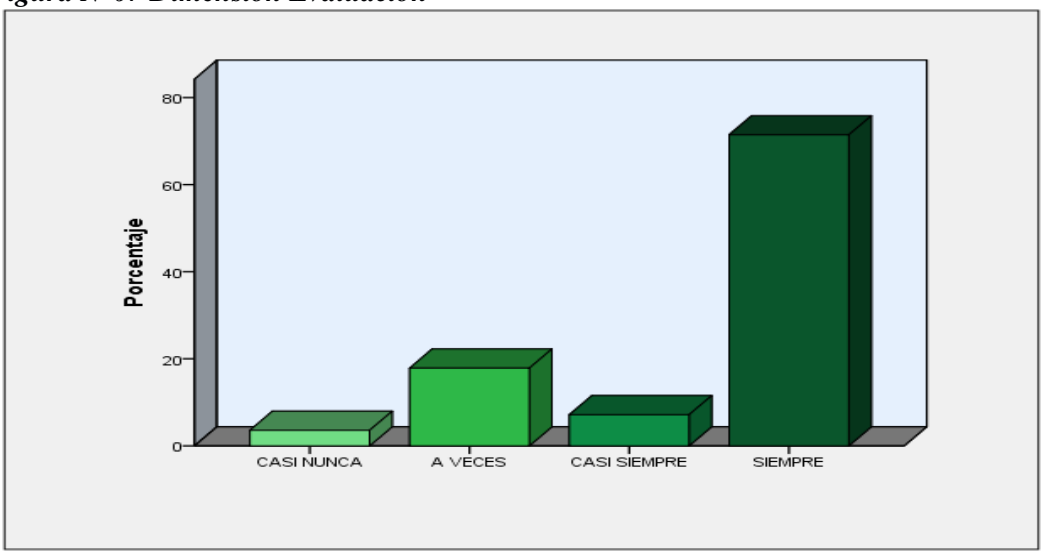
Dimensión: Evaluación

Cuadro N°26 Dimensión Evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,6	3,6	3,6
	A VECES	5	17,9	17,9	21,4
	CASI SIEMPRE	2	7,1	7,1	28,6
	SIEMPRE	20	71,4	71,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°07 Dimensión Evaluación



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 28 docentes encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 71,4% señala que siempre, el 17,9% señala que a veces, el 7,1% señala que casi siempre, y el 3,6% señala que casi nunca en la evaluación se aplican instrumentos de evaluación.

Dimensión: Control

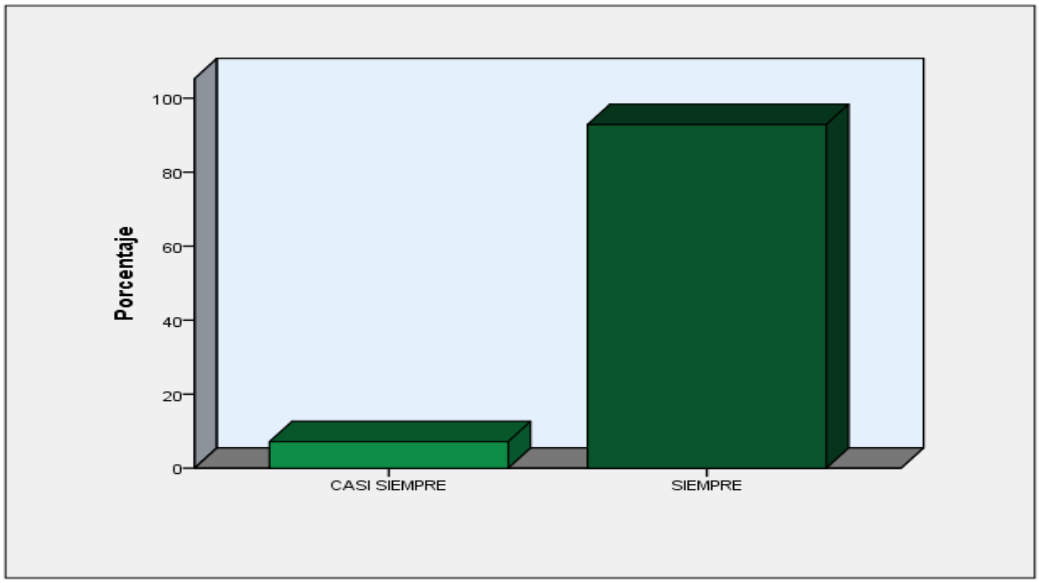
Cuadro N° 27 Dimensión Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	2	7,1	7,1	7,1
	SIEMPRE	26	92,9	92,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°08

Dimensión Control



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 28 docentes encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 92,9% señala que siempre, y el 7,1% señala que casi siempre en el control se cumple las funciones de los directivos, se aplican las normas y se analizan los resultados de la gestión directiva.

Variable: **Gestión Administrativa**

Dimensión: Planificación

Encuesta al Personal Administrativo

Cuadro N° 28

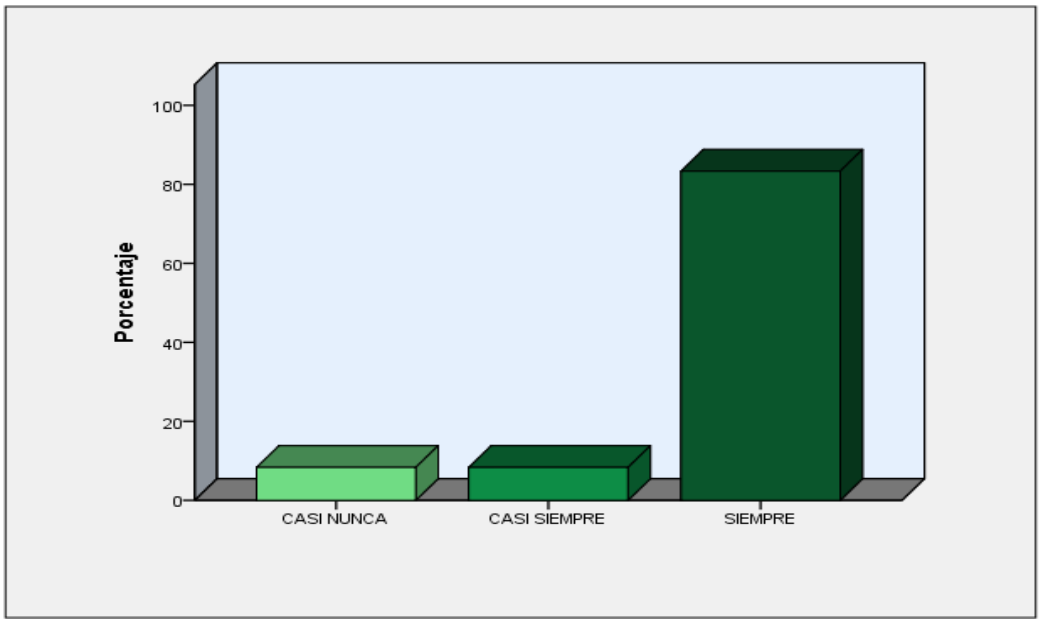
Variable Gestión Administrativa. Dimensión Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	8,3	8,3	8,3
	CASI SIEMPRE	1	8,3	8,3	16,7
	SIEMPRE	10	83,3	83,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°09

Variable Gestión Administrativa. Dimensión Planificación



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de12 administrativos encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 83,3% señala que siempre, el 8,3% señala que casi siempre y el 8,3% señala que casi nunca en la planificación existe organización, Trabajo en equipo y coordinación entre los directivos.

Dimensión: Ejecución

Cuadro N° 29

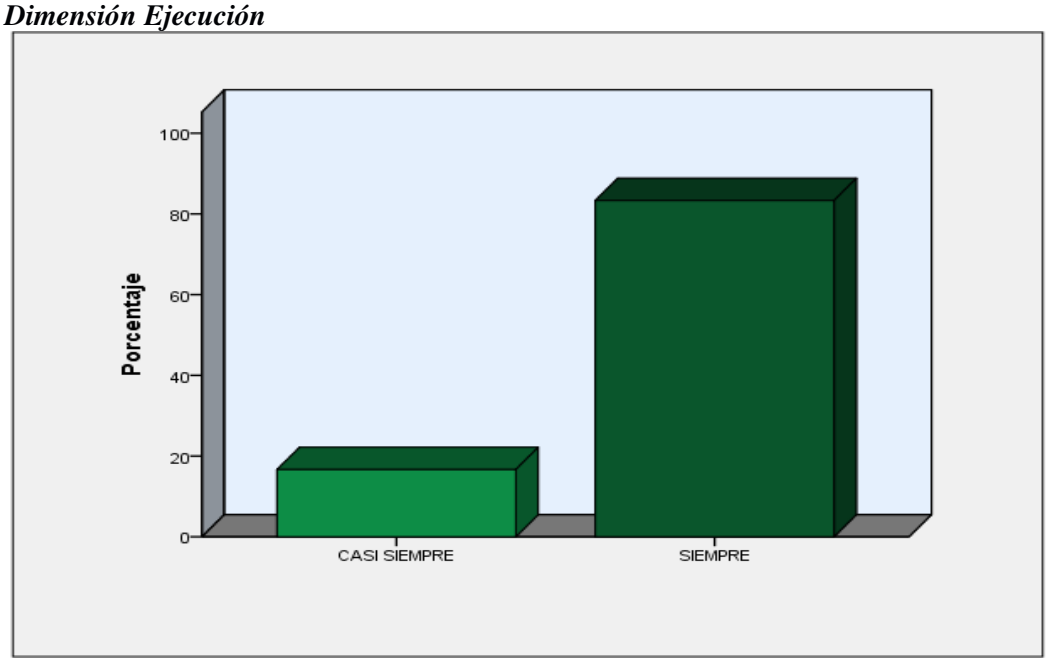
Dimensión Ejecución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	2	16,7	16,7	16,7
	SIEMPRE	10	83,3	83,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°10

Dimensión Ejecución



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de12 administrativos encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 83,3% señala que siempre, y el 16,7% señala que casi siempre existe en la ejecución el Monitoreo, capacitación, Supervisión y asesoramiento entre los directivos.

Dimensión: Evaluación

Cuadro N° 30

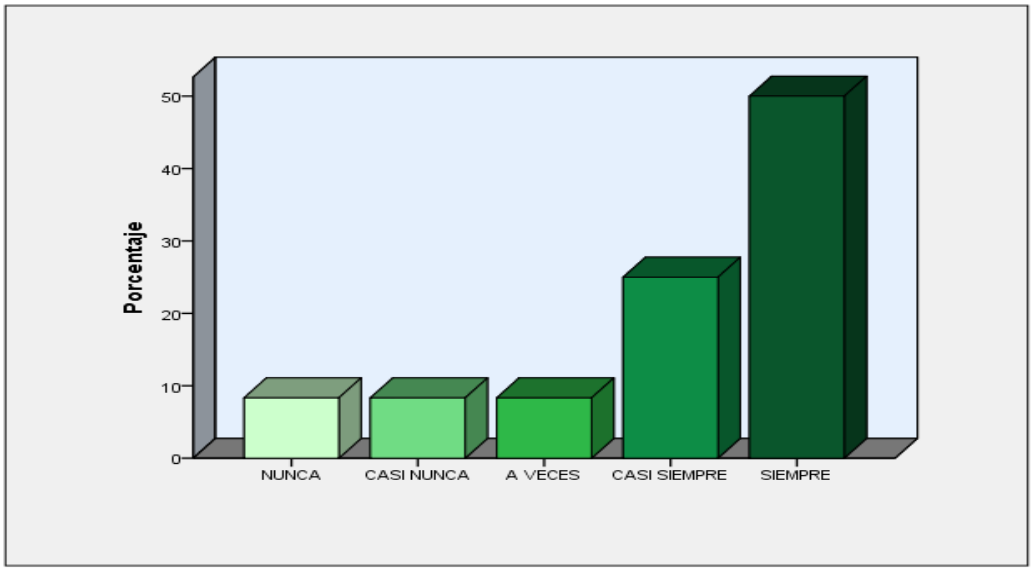
Dimensión Evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	8,3	8,3	8,3
	CASI NUNCA	1	8,3	8,3	16,7
	A VECES	1	8,3	8,3	25,0
	CASI SIEMPRE	3	25,0	25,0	50,0
	SIEMPRE	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N° 11

Dimensión Evaluación



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de12 administrativos encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 50,0% señala que siempre, el 25,0% señala que casi siempre el 8,3% señala que a veces, el 8,3% señala que casi nunca y el 8,3% señala que 8,3% señala que nunca en la evaluación se aplican instrumentos de evaluación.

Dimensión: Control

Cuadro N° 31

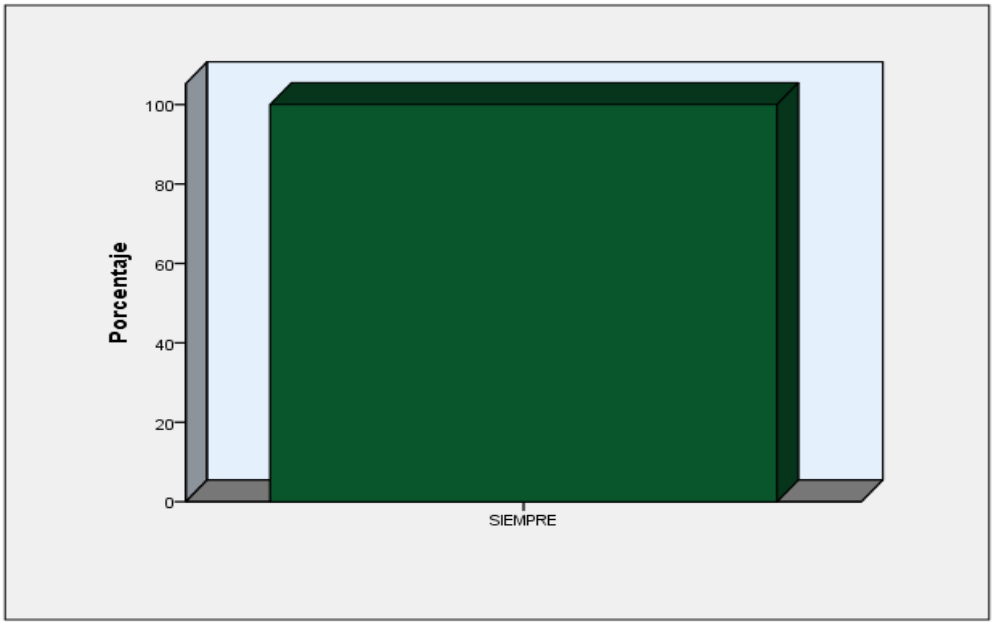
Dimensión Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	12	100,0	100,0	100,0

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°12

Dimensión Control



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 12 administrativos encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 100,0% señala que siempre el control se cumple las funciones de los directivos, se aplican las normas y se analizan los resultados de la gestión directiva.

Variable: **Gestión Administrativa**

Dimensión: Planificación

Encuesta A Padres De Familia

Cuadro N° 32

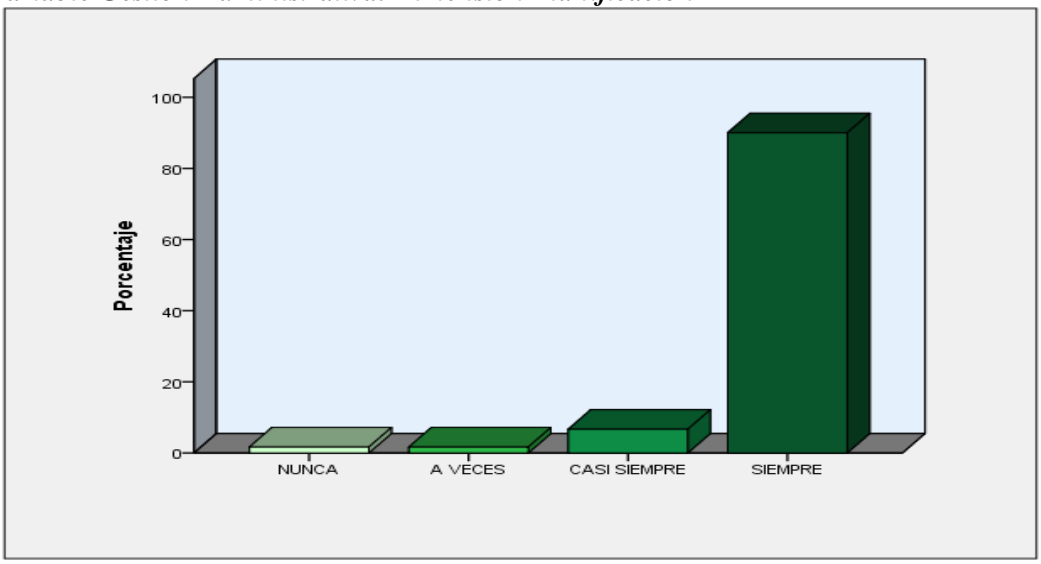
Variable Gestión Administrativa. Dimensión Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,7	1,7	1,7
	A VECES	1	1,7	1,7	3,3
	CASI SIEMPRE	4	6,7	6,7	10,0
	SIEMPRE	54	90,0	90,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°13

Variable Gestión Administrativa. Dimensión Planificación



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 60 padres de familia encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 90,0% señala que siempre, 6,7% señala que casi siempre, el 1,7% señala que a veces y el 1,7% señala que nunca en la planificación existe organización, trabajo en equipo y coordinación entre los directivos.

Dimensión: Ejecución

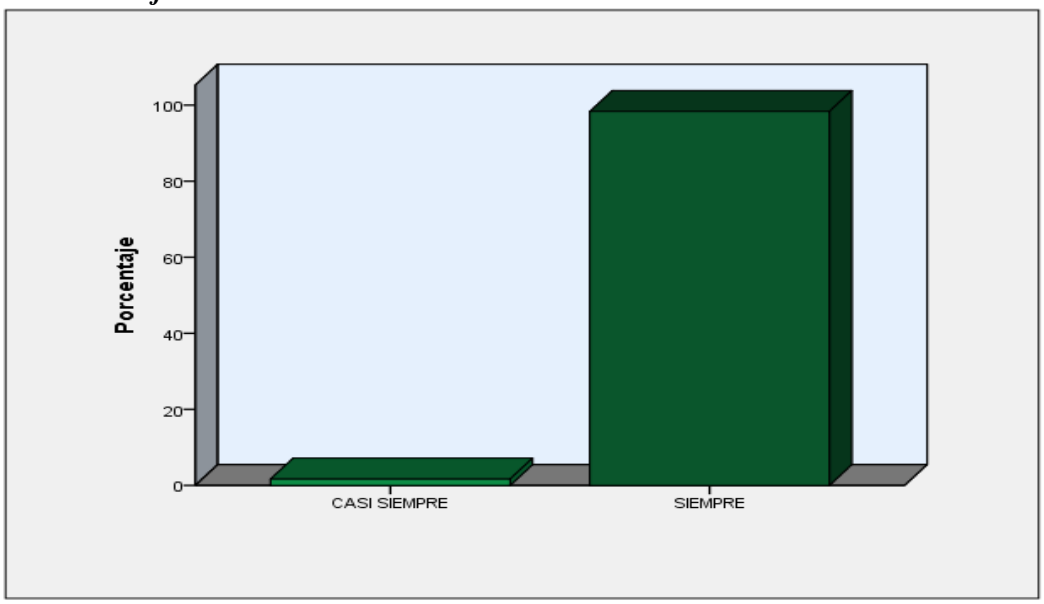
Cuadro N° 33
Dimensión Ejecución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	1	1,7	1,7	1,7
	SIEMPRE	59	98,3	98,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°14

Dimensión Ejecución



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 60 padres de familia encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 98,3% señala que siempre y el 1,7% señala que casi siempre en la ejecución existe Monitoreo, capacitación, Supervisión y asesoramiento entre los directivos.

Dimensión: Evaluación

Cuadro N° 34

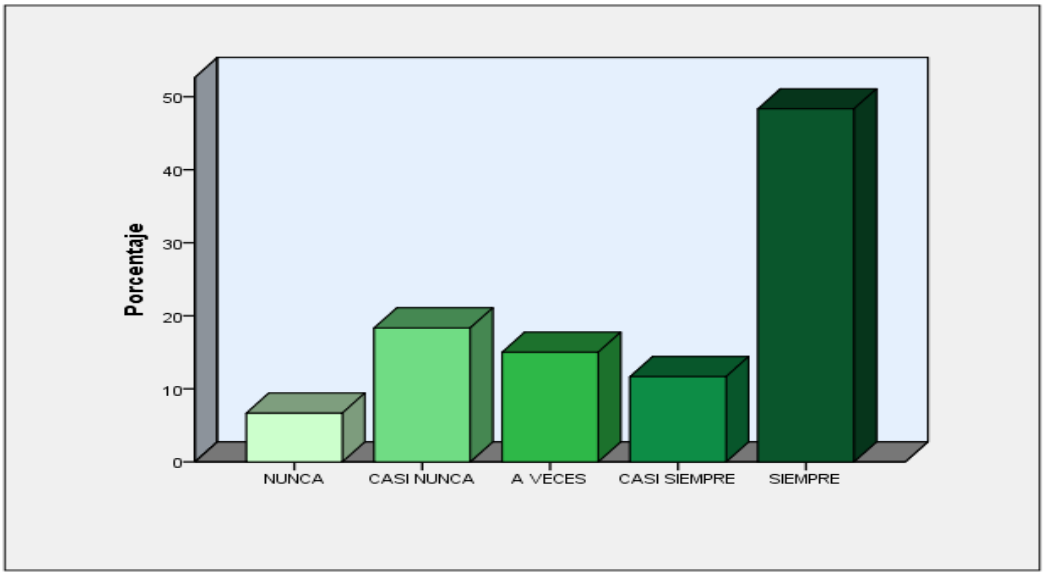
Dimensión Evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	11	18,3	18,3	25,0
	A VECES	9	15,0	15,0	40,0
	CASI SIEMPRE	7	11,7	11,7	51,7
	SIEMPRE	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°15

Dimensión Evaluación



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 60 padres de familia encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 48,3% señala que siempre, 18,3% señala que casi nunca, el 15,0% señala que a veces, el 11,7% señala que casi siempre y el 6,7% señala que nunca en la evaluación se aplican instrumentos de evaluación.

Dimensión: Control

Cuadro N° 35

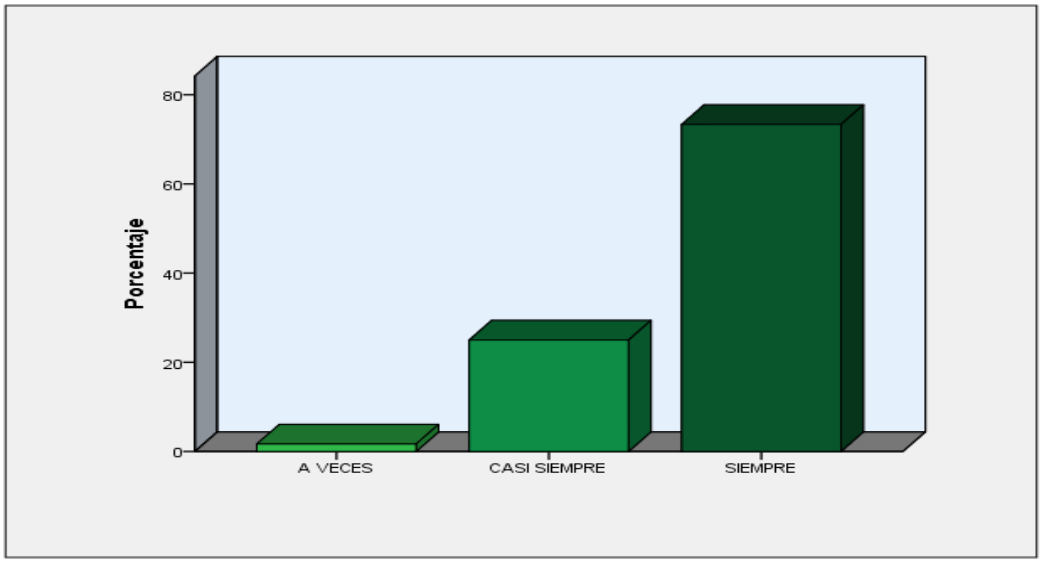
Dimensión Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	1,7	1,7	1,7
	CASI SIEMPRE	15	25,0	25,0	26,7
	SIEMPRE	44	73,3	73,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°16

Dimensión Control



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 60 padres de familia encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 73,3% señala que siempre, el 25,5% señala que casi siempre y el 1,7% señala que a veces el control se cumple las funciones de los directivos, se aplican las normas y se analizan los resultados de la gestión directiva.

Variable: **Liderazgo Directivo**

Dimensión: Trabajo En Equipo

Encuesta A Directores

Cuadro N° 36

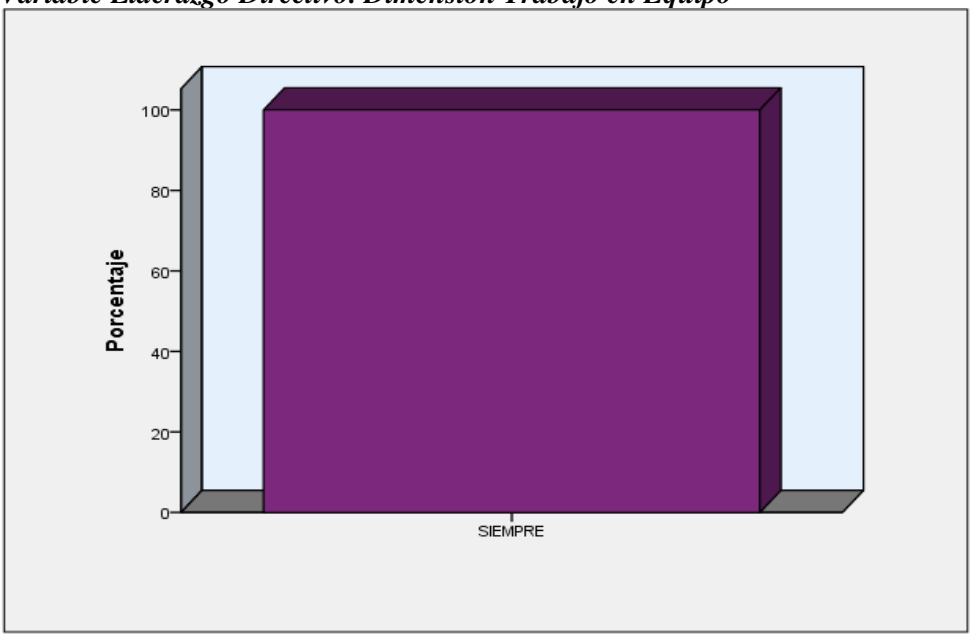
Variable Liderazgo Directivo. Dimensión Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	2	100,0	100,0	100,0

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N° 17

Variable Liderazgo Directivo. Dimensión Trabajo en Equipo



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 2 directivos encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 100,0% señala que siempre en el trabajo en equipo existe responsabilidad, confianza y reconocimiento de los directivos.

Dimensión: Organización

Cuadro N° 37

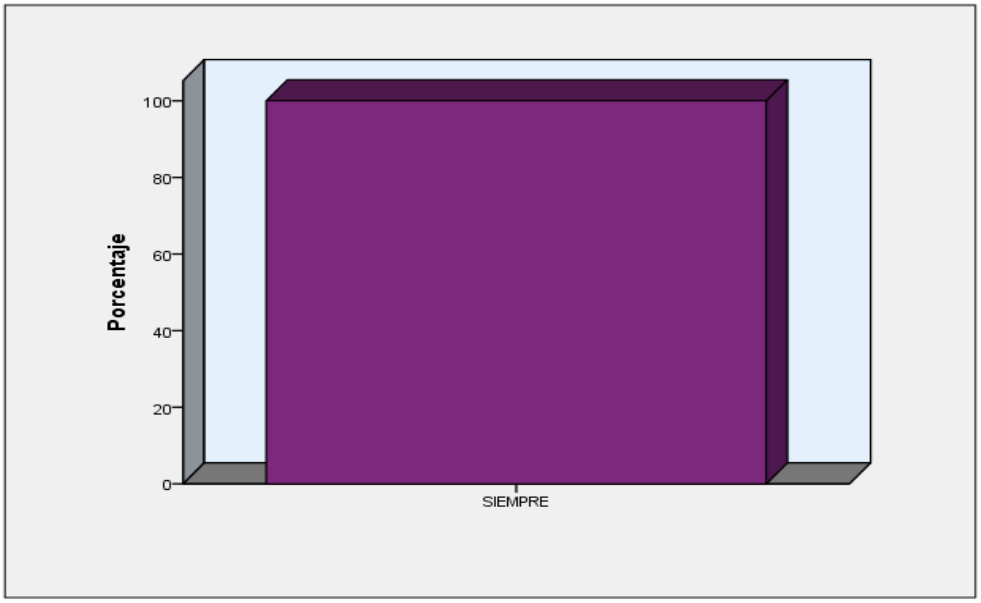
Dimensión Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	2	100,0	100,0	100,0

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N° 18

Dimensión Organización



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 2 directivos encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 100,0% señala que siempre en la organización cuentan con agenda de trabajo, hacen buen uso del tiempo, tienen buena forma de comunicación y cuentan con un buen clima de trabajo.

Dimensión: Participación en la comunidad

Cuadro N° 38

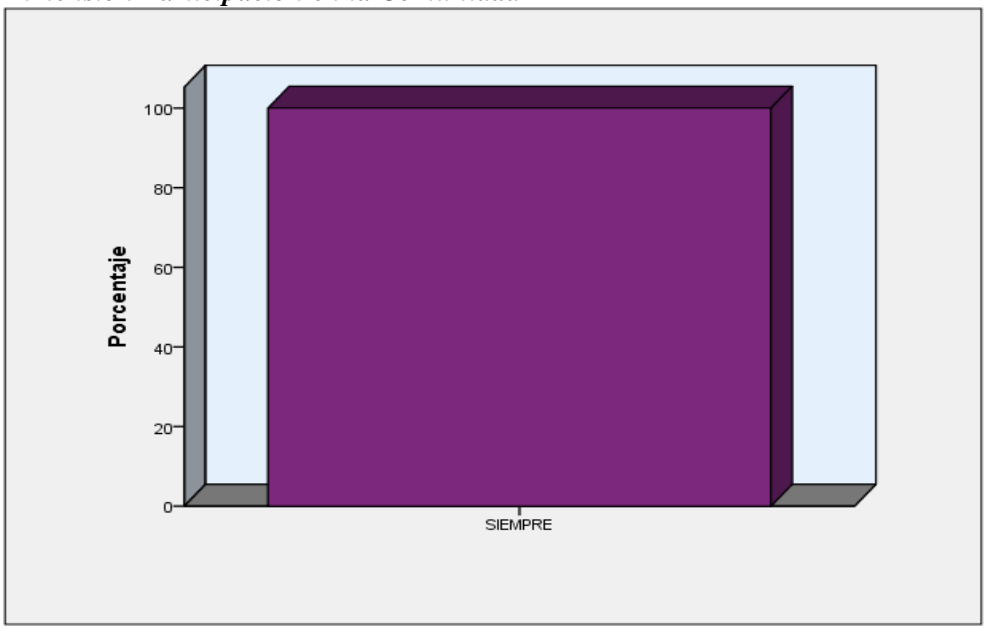
Dimensión Participación en la Comunidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	2	100,0	100,0	100,0

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N° 19

Dimensión Participación en la Comunidad



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 2 directivos encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 100,0% señala que siempre existe participación de la comunidad en la vinculación escuela comunidad, vinculación interinstitucional y en las opiniones de la comunidad educativa.

Variable: **Liderazgo Directivo**

Dimensión: Trabajo En Equipo

Encuesta A Docentes

Cuadro N° 39

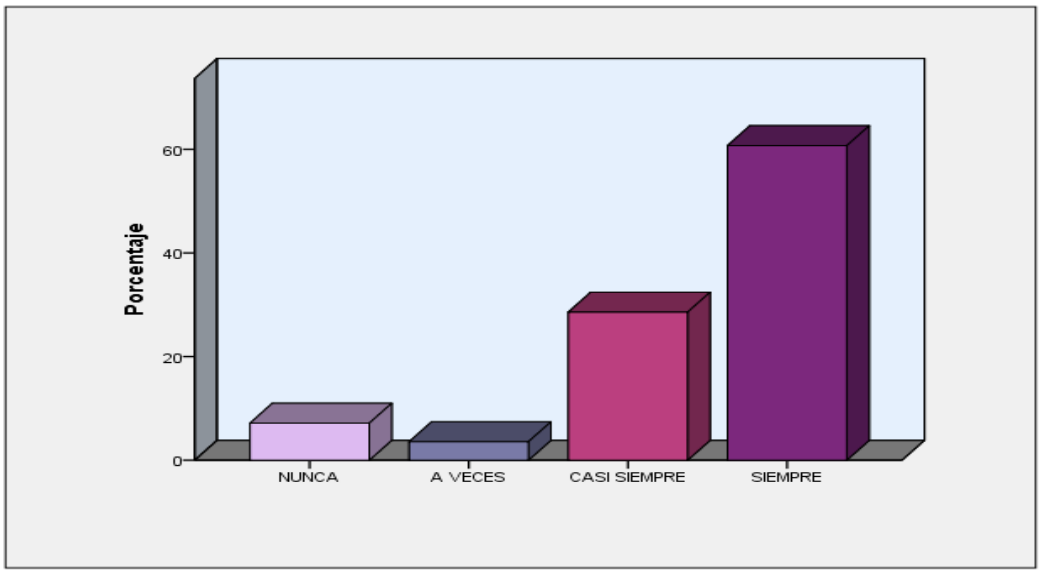
Variable Liderazgo Directivo. Dimensión Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	7,1	7,1	7,1
	A VECES	1	3,6	3,6	10,7
	CASI SIEMPRE	8	28,6	28,6	39,3
	SIEMPRE	17	60,7	60,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°20

Variable Liderazgo Directivo. Dimensión Trabajo en Equipo



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 28 docentes encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 60,7% señala que siempre, el 28,6% señala que casi siempre, el 7,1% señala que nunca y el 3,6% señala que a veces en el trabajo en equipo existe responsabilidad, confianza y reconocimiento de los directivos.

Dimensión: Organización

Cuadro N° 40

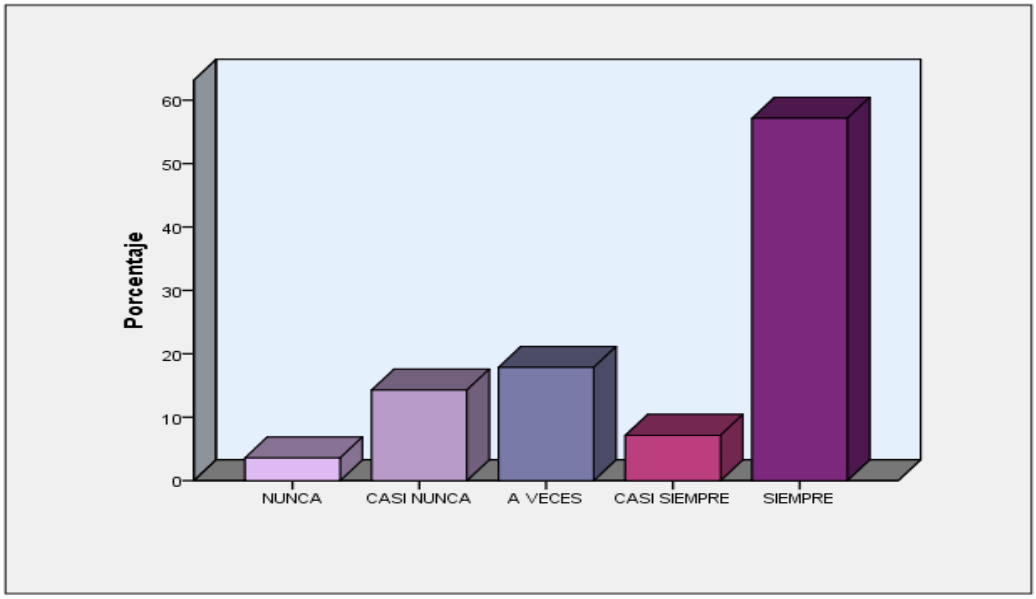
Dimensión Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,6	3,6	3,6
	CASI NUNCA	4	14,3	14,3	17,9
	A VECES	5	17,9	17,9	35,7
	CASI SIEMPRE	2	7,1	7,1	42,9
	SIEMPRE	16	57,1	57,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N° 21

Dimensión Organización



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 28 docentes encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 57,1% señala que siempre, el 17,9% señala que a veces, el 14,3% señala que casi nunca, el 7,1% señala que casi siempre y el 3,6% señala que nunca cuentan con agenda de trabajo, hacen buen uso del tiempo, tienen buena forma de comunicación y cuentan con un buen clima de trabajo.

Dimensión: Participación en la comunidad

Cuadro N° 41

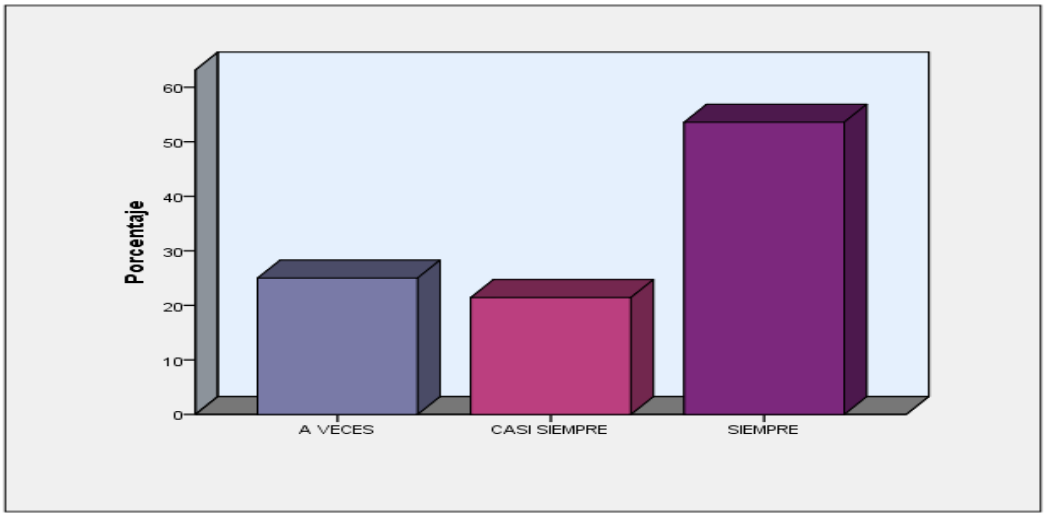
Dimensión Participación en la Comunidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	25,0	25,0	25,0
	CASI SIEMPRE	6	21,4	21,4	46,4
	SIEMPRE	15	53,6	53,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°22

Dimensión Participación en la Comunidad



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 28 docentes encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 53,6% señala que siempre, el 25,0% señala que a veces, el 21,4% señala que casi siempre participan de la comunidad en la vinculación escuela comunidad, vinculación interinstitucional y en las opiniones de la comunidad educativa.

.

Variable: **Liderazgo Directivo**

Dimensión: Trabajo En Equipo

Encuesta A Personal Administrativo

Cuadro N° 42

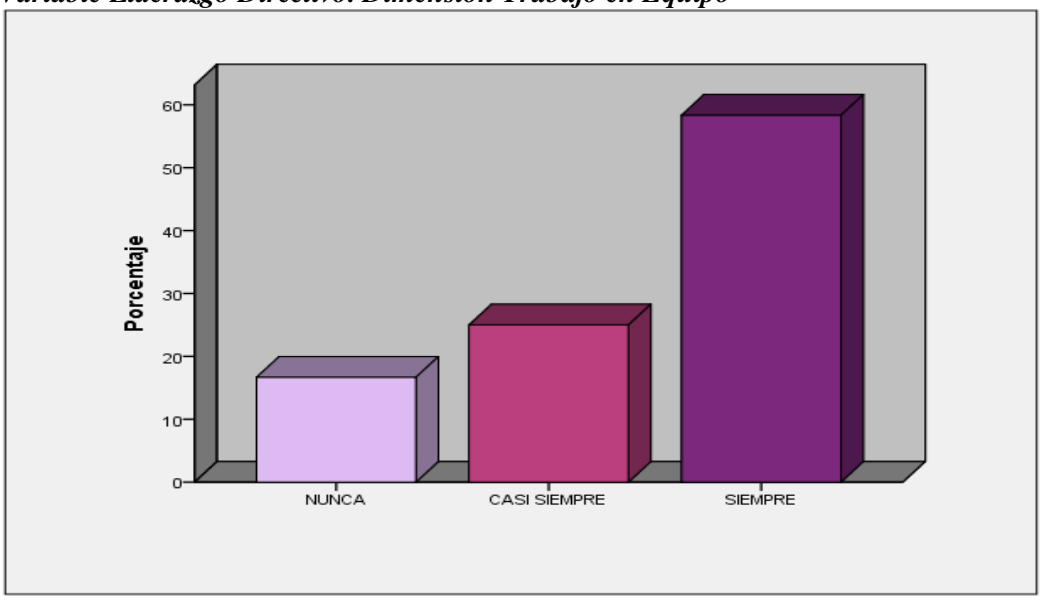
Variable Liderazgo Directivo. Dimensión Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	16,7	16,7	16,7
	CASI SIEMPRE	3	25,0	25,0	41,7
	SIEMPRE	7	58,3	58,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°23

Variable Liderazgo Directivo. Dimensión Trabajo en Equipo



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 12 administrativos encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 58,3% señala que siempre, el 25,0% señala que casi siempre y el 16,7% señala que nunca existe trabajo en equipo con responsabilidad, confianza y reconocimiento de los directivos.

Dimensión: Organización

Cuadro N° 43

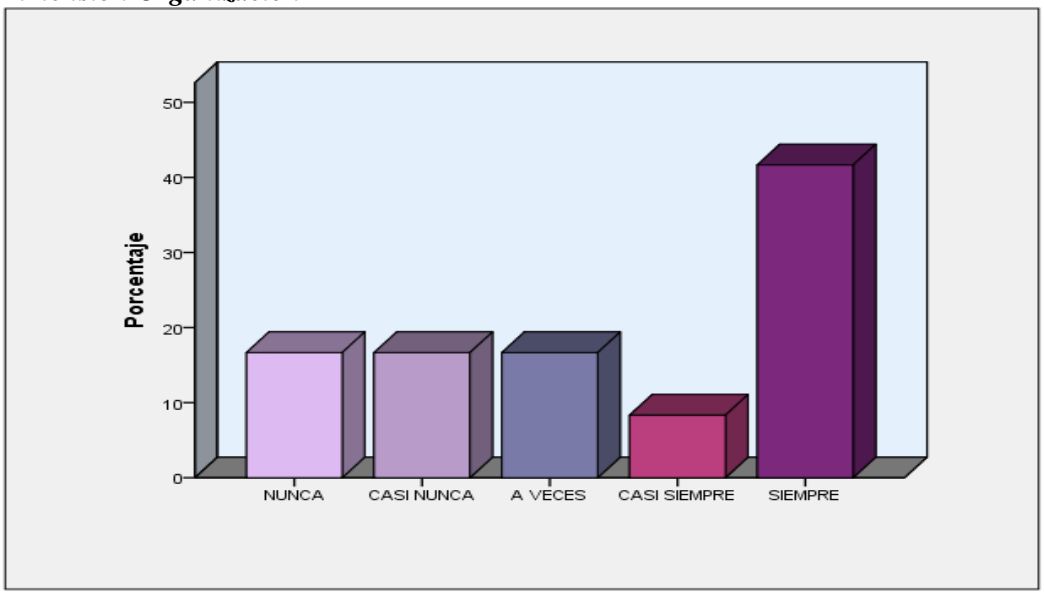
Dimensión Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	2	16,7	16,7	33,3
	A VECES	2	16,7	16,7	50,0
	CASI SIEMPRE	1	8,3	8,3	58,3
	SIEMPRE	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°24

Dimensión Organización



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 12 administrativos encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 41,7% señala que siempre, el 16,7%señala que a veces, el 16,7% señala que casi nunca, el 16,7% señala que nunca y el 8,3% señala que casi siempre cuentan con agenda de trabajo, hacen buen uso del tiempo, tienen buena forma de comunicación y cuentan con un buen clima de trabajo.

Dimensión: Participación en la comunidad

Cuadro N° 44

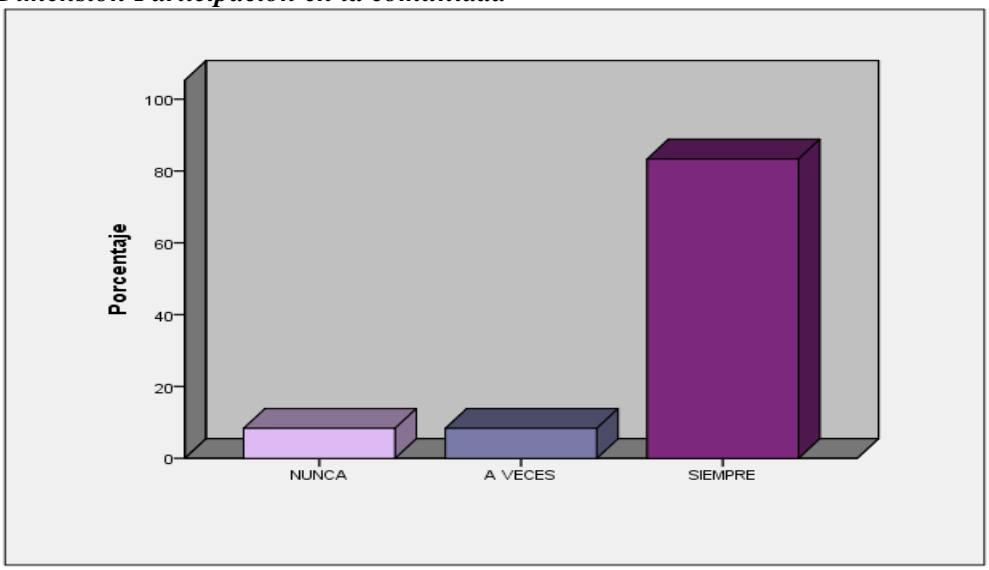
Dimensión Participación en la comunidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	8,3	8,3	8,3
	A VECES	1	8,3	8,3	16,7
	SIEMPRE	10	83,3	83,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°25

Dimensión Participación en la comunidad



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 12 administrativos encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 83,3% señala que siempre, el 8,3%señala que a veces y el 8,3% señala que nunca participan de la comunidad en la vinculación escuela comunidad, vinculación interinstitucional y en las opiniones de la comunidad educativa.

Encuesta a Padres De Familia

Variable: **Liderazgo Directivo**

Dimensión: Trabajo En Equipo

Cuadro N° 45

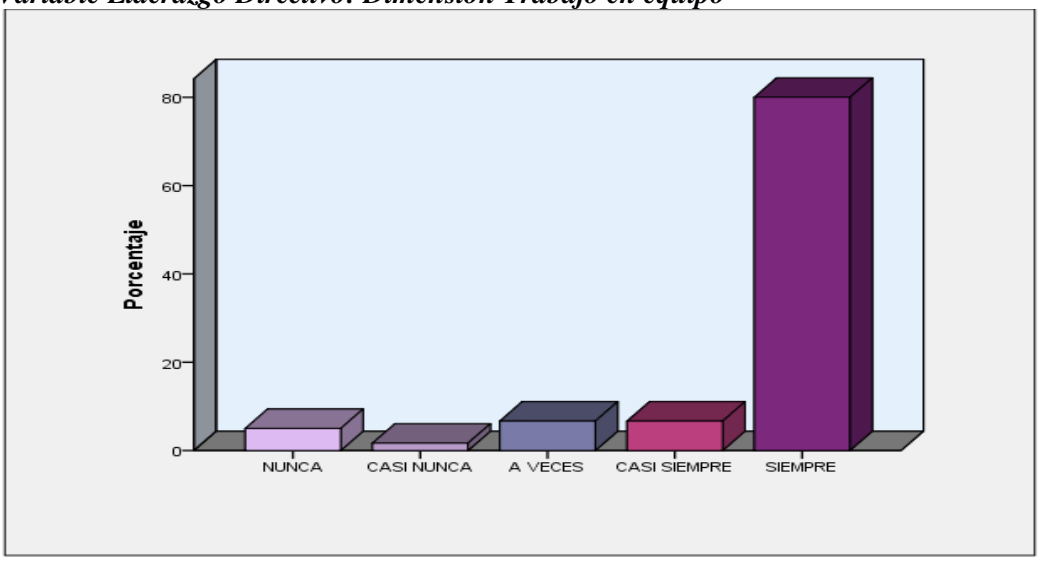
Variable Liderazgo Directivo. Dimensión Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	1	1,7	1,7	6,7
	A VECES	4	6,7	6,7	13,3
	CASI SIEMPRE	4	6,7	6,7	20,0
	SIEMPRE	48	80,0	80,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N°26

Variable Liderazgo Directivo: Dimensión Trabajo en equipo



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 60 padres de familia encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 80,0% señala que siempre, el 6,7% señala que casi siempre, el 6,7% señala que a veces, el 5,0% señala que nunca y el 1,7% señala que casi nunca en el trabajo en equipo existe responsabilidad, confianza y reconocimiento de los directivos.

Dimensión: Organización

Cuadro N° 46

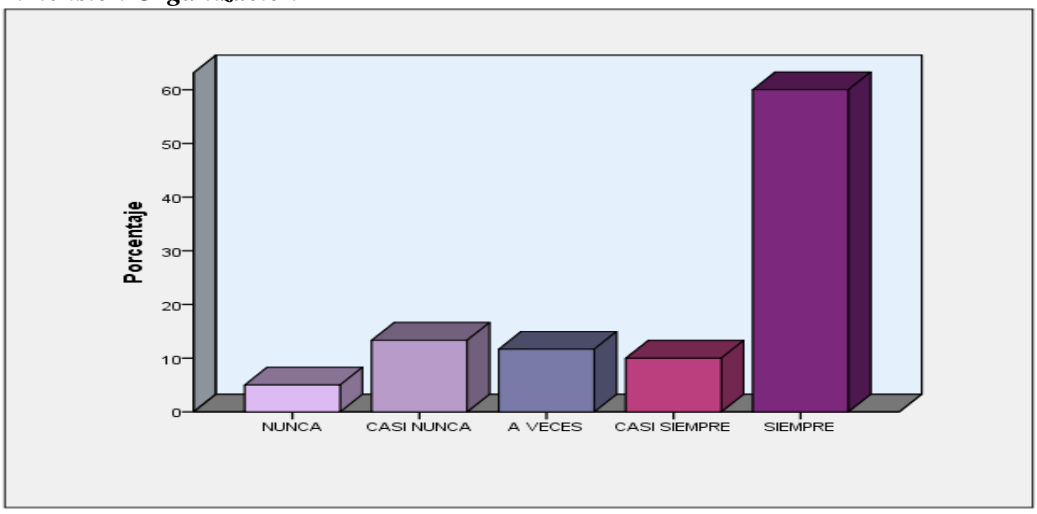
Dimensión Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	8	13,3	13,3	18,3
	A VECES	7	11,7	11,7	30,0
	CASI SIEMPRE	6	10,0	10,0	40,0
	SIEMPRE	36	60,0	60,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N° 27

Dimensión Organización



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 60 padres de familia encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 60,0% señala que siempre, el 13,3% señala que casi nunca, el 11,7% señala que a veces, el 10,0% señala que casi siempre y el 5,0% señala que nunca cuentan con agenda de trabajo, hacen buen uso del tiempo, tienen buena forma de comunicación y cuentan con un buen clima de trabajo.

Dimensión: Participación en la comunidad

Cuadro N° 47

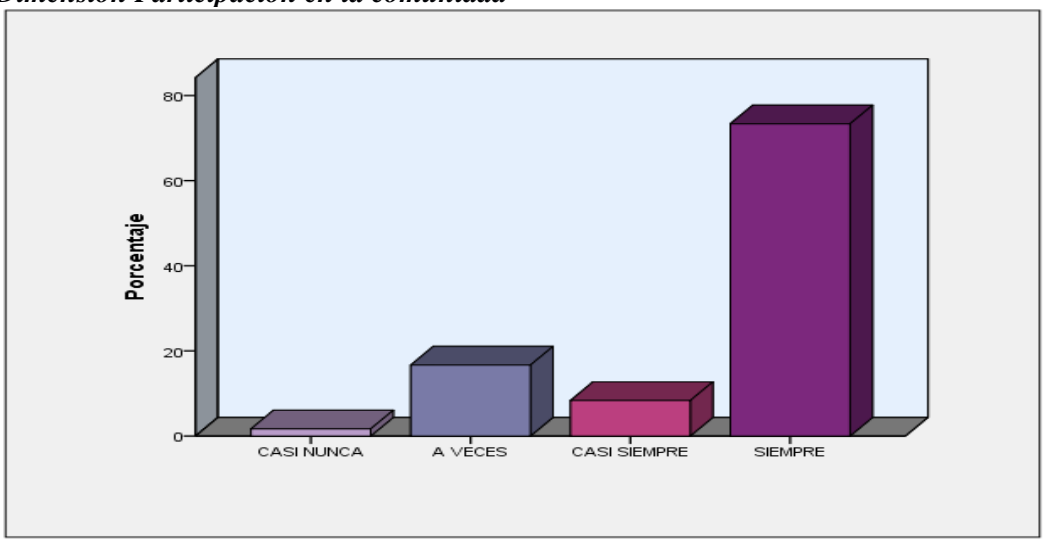
Dimensión Participación en la comunidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	1,7	1,7	1,7
	A VECES	10	16,7	16,7	18,3
	CASI SIEMPRE	5	8,3	8,3	26,7
	SIEMPRE	44	73,3	73,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente Datos procesados mediante el software SPSS 24

Figura N° 28

Dimensión Participación en la comunidad



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico y a la figura, se evidencia un total de 60 padres de familia encuestados de la I.E.I N° 652-17 Capullitos y la I.E.I. N° 558 Casa Montessori, representando que el 73,3% señala que siempre, el 16,7% señala que a veces, el 8,3% señala que casi siempre y el 1,7% señala que casi nunca participan de la comunidad en la vinculación escuela comunidad, vinculación interinstitucional y en las opiniones de la comunidad educativa.

4.2. Prueba de hipótesis

Los resultados inferenciales, se determinaron mediante el contraste de hipótesis. Se determinó la relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019; así como las dimensiones del liderazgo directivo y su relación con la gestión administrativa de las mencionadas I.E. mediante el estadígrafo Rho de Spearman, debido a que según Hernández et al. (2016) es el estadígrafo que corresponde a las variable no paramétricas con escala ordinal, tal como de la presente investigación. Admitiéndose la hipótesis nula (Ho), cuando su significación sea mayor que 0,05 y rechazándose en caso que la significación sea menor que 0,05 en consecuencia aprobándose la Hipótesis alterna (Ha).

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

H_0: No existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019

Cuadro Nº 48

Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa

			Liderazgo Directivo	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,895**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,895**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación de la hipótesis general: El cuadro estadístico expone el contraste de la hipótesis general, la cual reporta r = 0,895, (p- valor <0,05), indicando la relación alta entre las variables de estudio, es decir que el liderazgo está en relación directa y positiva con la gestión administrativa, con una significancia menor a 0,001 la misma que se encuentra en el rango permitido para rechazar la hipótesis nula. Es decir, hay suficiente evidencia estadística para sostener que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

Hipótesis específica 1

Ha1. El trabajo en equipo **se relaciona significativamente** con la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

H_{01}: El trabajo en equipo **no se relaciona significativamente** con la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

Cuadro Nº 49

Correlación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa

			Equipo de Trabajo	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,926**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,926**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación de la hipótesis especifica 1: El cuadro estadístico expone el contraste de la hipótesis especifica 1, la cual reporta r = 0,926, (p- valor <0,05), indicando la relación muy alta entre ambas, esto quiere decir que el trabajo de equipo está en relación directa y positiva con la gestión administrativa, con una significancia menor a 0,001 la misma que se encuentra en el rango permitido para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe suficiente evidencia estadística para mantener que existe relación significativa entre el equipo de trabajo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019

Hipótesis específica 2

Ha2. La organización del director **se relaciona significativamente** con la gestión Administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

H_{02}: La organización del director **no se relaciona significativamente** con la gestión Administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

Cuadro N° 50

Correlación entre la organización del director y la gestión administrativa

			Organización del director	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Organización del director	Coeficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación de la hipótesis especifica 2: El cuadro estadístico expone el contraste de la hipótesis especifica 2, la cual reporta r = 0,845, (p- valor <0,05), indicando la relación muy alta entre ambas, esto quiere decir que la organización del director está en relación directa y positiva con la gestión administrativa, con una significancia menor a 0,001 la misma que se encuentra en el rango permitido para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe suficiente evidencia estadística para mantener que existe relación significativa entre la organización del director y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

Hipótesis específica 3

Ha3. La participación comunitaria **se relaciona significativamente** con la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

H_{03}: La participación comunitaria **no se relaciona significativamente** con la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

Cuadro N° 51

Correlación entre la participación comunitaria y gestión administrativa

			Participación Comunitaria	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Participación Comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación de la hipótesis especifica 3: El cuadro estadístico expone el contraste de la hipótesis especifica 3, la cual reporta r = 0,893, (p- valor <0,05), indicando la relación muy alta entre ambas, esto quiere decir que la participación comunitaria está en relación directa y positiva con la gestión administrativa, con una significancia menor a 0,001 la misma que se encuentra en el rango permitido para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe suficiente evidencia estadística para mantener que existe relación significativa entre la participación comunitaria y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

4.3. Discusión de los resultados

A continuación, se muestra la discusión entre los resultados que se obtuvieron en la investigación y los resultados que se encontró en los antecedentes. Los resultados obtenidos revelaron que concurre una relación directa muy considerable de r = 0,895, entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en la muestra conformada por los directivos, docentes, personal administrativo y padres de familia de las instituciones educativas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019, es decir el estudio demostró la importancia del equipo de trabajo, organización de los directivos y la participación comunitaria los cuales tienen relación con la planificación, ejecución, evaluación y el control de la gestión administrativa.

Tales resultados encuentran similitud con la investigación realizada por Miranda (2016) quien en su investigación “La gestión educativa y competencia Institucional” de México, concluyó que existe una correlación muy considerable de 0,827; así Ríos (2016) en su investigación “La gestión educativa en la calidad de los servicios escuelas superior de Hermosillo México, concluyó que hay una correlación considerable de 0.791 entre las variables investigadas. De la misma forma coincide con la investigación de Vargas (2015)

"El liderazgo del director y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N°06-Vitarte" en donde concluye que hay una relación muy buena y positiva de Rho 0.870, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

En cuanto al resultado del primer objetivo específico según el análisis estadístico en la presente investigación, se obtuvo una relación altamente considerable de r = 0,926 entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa, cuya relación entre variables es muy alta, encontrando aproximación con la investigación de Chipana (2015) en su Tesis titulada: "Liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 – Huarochirí, 2015" donde concluyó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa al probar mediante el coeficiente de correlación de Spearman una correlación de 0.982 y un p = 0.000 indicando una correlación directa y significativa, es decir a mayor liderazgo mayor eficiencia en la gestión administrativa, lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alterna que dice existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa, en las I.E. de la UGEL N° 15- Huarochirí.

Con respecto al resultado del segundo objetivo específico, en el que se encontró la relación entre la organización del director y la gestión Administrativa siendo una correlación altamente considerable de r = 0,845; cuyos resultados son comparables con las conclusiones de los siguientes antecedentes: De la Ese (2017) con su investigación "Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule de la Provincia de Guayas Ecuador" concluyendo según sus resultados estadísticos que existe una relación entre el Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente con un Rho de Spearman de 0,783. De igual forma

Sander (2016) con su investigación sobre “La gestión educativa en los consejos escolares de las instituciones públicas” de Maracaibo Venezuela, concluye que dichas variables están estrechamente relacionadas con un Rho de Spearman de 0.796. Asimismo Evans (2015) en su investigación sobre la Interacción entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, concluyó en sus estudios estadísticos una correlación determinada por el coeficiente de Rho de Spearman de 0, 639** la correlación fue moderada y positiva entre sus variables.

Con respecto a los resultados del tercer objetivo específico se obtuvo una relación altamente considerable de r = 0,893 entre la participación comunitaria y la gestión administrativa; que fue encontrado, mediante un alcance descriptivo y correlacional, comparables con los resultados obtenidos por los investigadores mencionados en los siguientes antecedentes: Torres (2017), quien en su investigación titulada “El liderazgo del director en la gestión educativa”, en sus conclusiones manifestó que el liderazgo del director se relaciona con la gestión educativa, según los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de 0,826** representando esta una correlación alta y positiva de asociación de las variables y siendo significativa; también la presente investigación guarda semejanza con los resultados con Delgado y Rey (2016), en su tesis sobre Liderazgo directivo y desempeño docente en seis instituciones educativas estatales de la UGEL N° 16 del distrito de Barranca -2014; llegó a la siguiente conclusión: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en seis instituciones educativas estatales de la UGEL Nº 16 del distrito de Barranca, 2014; expresado por el coeficiente de Rho de Spearman de 0,658; además la presente investigación guarda semejanza con otras investigaciones debido a que se hizo una descripción detallada de los porcentajes de los integrantes de la muestra tal como el

efectuado por Oré (2018) en su investigación referida al Liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Institución Educativa Simón Bolívar del Distrito de Chamaca, Chumbivilcas, Cusco 2017; quien tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Institución Educativa Simón Bolívar del distrito de Chamaca, Chumbivilcas, Cusco 2017; Los resultados obtenidos realizada al personal docente y administrativo indica que el Liderazgo del Director en la Institución educativa es regular en un 51.4 % resaltando también que una proporción importante del 48.6% manifiesta que existe un mal liderazgo por parte del director de esta Institución Educativa, en otros resultados se observa que la gestión educativa en la Institución Educativa "Simón Bolívar" es regular, así lo refiere el 60% del personal de esta Institución Educativa, con tendencia a deficiente (30%); manifestando el 10% que el nivel de gestión debe ser optimo y no regular para lograr una gestión de excelencia.

CONCLUSIONES

1. Se comprobó la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa, con una correlación alta positiva de rho Spearman de 0,895, (p-valor <0,05), con significancia mayor al 99% de confianza, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se considera valida la hipótesis alterna de la investigación, lo que se confirmó con los valores porcentuales descriptivos de ambas variables son de nivel alto. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

2. Se probó la relación entre la dimensión el trabajo en equipo se relaciona significativamente con la gestión administrativa, con una correlación muy alta positiva de rho Spearman de 0,926, (p- valor <0,05), con significancia mayor al 99% de confianza, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se considera valida la hipótesis alterna de la investigación, lo que se confirmó con los valores porcentuales descriptivos. Por ello, se puede afirmar que el equipo de trabajo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial Red 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

3. Se demostró la relación que existe entre la dimensión la organización del director y la gestión Administrativa, con una correlación muy alta positiva de rho Spearman de 0,845, (p- valor <0,05), con significancia mayor al 99% de confianza, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se considera valida la hipótesis alterna de la investigación, lo que se confirmó con los valores porcentuales descriptivos. Por lo tanto, se puede afirmar que la organización del director se relaciona

significativamente con la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

4. Se probó la relación entre la dimensión la participación comunitaria s con la gestión administrativa, con una correlación muy alta positiva de rho Spearman de 0,893, (p- valor <0,05), con significancia mayor al 99% de confianza, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se considera valida la hipótesis alterna de la investigación, lo que se confirmó con los valores porcentuales descriptivos. Por ello, se puede afirmar que la participación comunitaria se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

RECOMENDACIONES

1. De los resultados obtenidos, es necesario que las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la Red 19 UGEL 01, Villa El Salvador-Lima considere la importancia del liderazgo directivo para lograr una gestión administrativa de calidad, por ello es fundamental tomar en cuenta la relevancia de esta investigación en vista que todos los miembros de la comunidad educativa de la institución están involucrados en apoyar a la gestión de los directivos.

2. Se recomienda a las autoridades de la Unidad de Gestión Local 01 de Villa El Salvador, tome en cuenta este aporte científico en cuanto al trabajo en equipo con la finalidad de mejorar la gestión administrativa, en vista que los miembros de la comunidad educativa centran sus esfuerzos en ayudar a los miembros del equipo coordinando que los trabajos se realizan de manera eficaz.

3. Se recomienda considerar la presente investigación respecto a la organización de la gestión administrativa realizando actividades teniendo en cuenta una agenda de trabajo bien organizado, para un mejor cumplimiento, asimismo establecer un clima de trabajo en el que participen constante de los docentes y personal administrativo.

4. Se recomienda a todos los miembros de la comunidad educativa de las instituciones educativas estudiadas en promover la participación en ferias escolares, exposiciones de proyectos concurso de buenas prácticas con la participación de los padres de familia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, A. (2014). Supervisión educativa: Modelos, enfoques y estrategias. Segunda Edición. Puerto Rico: Publicaciones Yuquiyú.

Álvarez, F. (2017) El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla.

Anderson, S. (2010) "Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela". Psicoperspectivas, aceptado en la University of Toronto Canadá.

Barrientos E. (2013) Investigación Educativa. Editorial: Multiservicios RMD Imagen corporativa SAC. Lima-Perú.

Bateman, T. (2004). La administración una ventaja competitiva. Ed. McGraw. Hill 4ta. Edición. México D.F. Becerra, J. (s.f.). *Gestión educativa. Perú*: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Bennis, W. (2015): *"Líderes: el arte de mandar*, Merlín. Libros, México.

Bolívar, A. (2015) Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende. Recuperado de: DOI: https://doi.org/10.14422/pym.i361.y2015.004

Bolívar, A. (2011). "Aprender a liderar líderes: Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente". Educar, núm. 47 (2), pp. 253-275. Recuperado de http://educar.uab.cat/article/view/50

Carrasco, S. (2009*). Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.

Castillo, C. (2008*) Liderazgo administrativo. Reto para el director de escuela del siglo XXI.* Puerto Rico.

Castillo, C. (2008) Liderazgo administrativo. Reto para el director de escuela del siglo XXI. Puerto Rico.

Calatayud, M. A. (2010). El director que se necesita hoy en las organizaciones escolares.Organización Escolar, 5-9.

Chiavenato, Idalberto (1998) "Introducción a la Teoría General de la Administración". McGraw-Hill Interamericana s.a., Colombia.

Chiavenato, Idalberto (2005) “Comportamiento organizacional”. México: Educación.

Chiavenato, Idalberto (2005) “Gestión del talento humano”. México: Educación.

Chiavenato, Idalberto (2009) “Administración de los recursos humanos”. México: Educación.

Chipana (2015) Tesis titulada: “Liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 –Huarochirí, 2015”

Cuevas, F. (2011) Gerencia, Gestión y Liderazgo Educativo. Segunda edición. México DF: Trillas

Daft, R (2004) Administración. Cengage Learning Editors, México.

De la Ese (2017) Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule, Provincia de Huayas Ecuador.

Delgado y Rey (2016) Liderazgo directivo y desempeño docente en seis instituciones educativas estatales de la UGEL N° 16 del distrito de Barranca -2014. Perú

Evans (2016) Interacción entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo

Fischman, D. (2005) *Líder transformador Lima UPC.*

Gardner, H. (1995). Leading Minds: An Anatomy of Leadership. New York: Basic Books.

Hernández, S., Fernández, A. Baptista, A. (2014). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial Mc Graw Hill.

Huamaní (2016) Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones educativas Públicas de la zona rural de Cangallo. Ayacucho, 2016. Perú

Koontz, H y Weihrich, H (2007) "Elementos de Administración, un Enfoque Internacional". McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México

Lorenzo, M. (2004) La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal. Enseñanza,

Manrique, P. (2011) El liderazgo del director como factor determinante de la funcionalidad administrativa del colegio alfa y omega del Municipio de la Libertad. Guatemala.

Mejía, E. (2005); Metodología de la Investigación Científica. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.

Miranda (2016) La gestión educativa y competencia Institucional. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo de México. Mexico.

Navarro, A. (2002). Valores laborales. Revista Iberoamericana. Volumen LXXV. España.

Oré (2018) Liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Institución Educativa Simón Bolívar del Distrito de Chamaca, Chumbivilcas, Cusco 2017.

Pineda, L. (2004) Liderazgo Directivo. Editorial Mc. Graw Hill.

Ríos. R (2016) La gestión educativa en la calidad de los servicios escuelas superior de Hermosillo, de la Universidad Pedagógica Nacional de Hermosillo, Mexico.

Sander. F (2016) la gestión educativa en los consejos escolares de las instituciones públicas. Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.

Torres (2017) El liderazgo del director en la gestión educativa. Lima-Perú

Vargas (2015) El liderazgo del director y la gestión administrativa en la Unidad de gestión educativa local N°06-Vitarte. Lima-Perú

Yarce, J. (2001). El líder se hace. Cómo desarrollar el espíritu del liderazgo. Bogotá: Instituto Latinoamericano de Liderrazgo ILL.

ANEXOS

Anexo 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÒN ADMINISTRATIVA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÙBLICAS DEL NIVEL INICIAL RED 19, UGEL 01 VILLA EL SALVADOR- LIMA, 2019.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019? **Problemas específicos** **PE1.** ¿Qué relación existe entre el equipo de trabajo y la gestión administrativa de las instituciones educativa públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019? **PE2.** ¿Cuál es la relación que existe entre la organización del director y la gestión Administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019? **PE3.** ¿Qué relación existe entre la participación comunitaria y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019?	**Objetivo general** Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019. **Objetivos específicos** **OE1.** Determinar la relación que existe entre el equipo de trabajo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019. **OE2.** Establecer la relación que existe entre la organización del director y la gestión Administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019. **EO3.** Determinar la relación que existe entre la participación comunitaria y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.	**Hipótesis general** Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019. **Hipótesis específicas** **HE1.** El equipo de trabajo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019. **HE2.** La organización del director se relaciona significativamente con la gestión Administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019. **HE3.** La participación comunitaria se relaciona significativamente con la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.	**Variable X: LIDERAZGO DIRECTIVO** Dimensiones 1) Equipo de Trabajo 2) Organización 3) Participación comunitaria **Variable Y: GESTIÒN ADMINITRATIVA** Dimensiones 1)Planificación 2)Ejecución 3)Evaluación	**Enfoque:** Cuantitativo **Tipo**: Básica **Diseño:** No Experimental De corte transversal y correlacional. **Población:** Instituciones educativas del nivel inicial de la Red 19 UGEL 01 Villa el Salvador -03 Directivos - 30 Docentes -16 Personal Administrativo -81Padres de familia Total 138 **Muestra** -2 instituciones educativas del nivel inicial *-558 Casa Montessori* *-652-17 Capullito* -02 Directivos - 28 Docentes -12 Personal Administrativo -60 Padres de familia Total 102 **Técnicas e instrumentos de recolección de datos** **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario para ambas variables de estudio. **Procesamiento de datos** Tablas de procesamiento de datos para tabular, y procesar los resultados de las encuestas aplicadas.

Fuente: Elaborado por Verónica Ruiz

Anexo 02: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Variable	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo Directivo	Trabajo en Equipo	Responsabilidad Confianza Reconocimiento
	Organización	Agenda de trabajo Uso del tiempo Formas de comunicación Clima de trabajo
	Participación Comunitaria	Vinculación escuela comunidad Vinculación interinstitucional Opiniones de la comunidad educativa

Fuente: Elaborado por la investigadora

ANEXO 03: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Variable	Dimensiones	Indicadores
Gestión Administrativa	Planificación	Organización Trabajo en equipo Coordinación
	Ejecución	Monitoreo Capacitación Supervisión Asesoramiento
	Evaluación	Aplicación de instrumentos de evaluación
	Control	Cumplimiento de funciones Aplicación de normas Resultados de la gestión

Fuente: Elaborado por la investigadora

Anexo 04: MATRIZ DE INSTRUMENTO LIDERAZGO DIRECTIVO

DIMENSIÓN	INDICADOR	100 %	PESO 20	ITEMS	VALORACIÓN	INSTRUMENTO
Trabajo en Equipo	Responsabilidad Confianza Reconocimiento		6	El directivo acepta la responsabilidad cuando las cosas no salen bien y no culpa a los demás.	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Cuestionario de ENCUESTA
				Centra sus esfuerzos en ayudar a los miembros del equipo a coordinar su trabajo de manera eficaz.		
				Crea un clima de trabajo en el que las personas se tienen confianza unas a otras.		
				Logra que los miembros de su equipo se sientan seguros y motivados.		
				Reconoce el esfuerzo y mide la eficacia de sus colaboradores.		
				Valora el trabajo realizado con creatividad, energía y visión humana.		
Organización	Agenda de trabajo Uso del tiempo Formas de comunicación Clima de trabajo		10	Realiza actividades teniendo en cuenta una agenda de trabajo que ha organizado previamente.		
				Considera importante el cumplimiento de la agenda de trabajo.		
				Hace uso adecuado del tiempo en las actividades de gestión que lleva a cabo.		
				Promueve el uso adecuado del tiempo en sus docentes haciéndoles hincapié de que es importante el cumplimiento de las horas efectivas.		
				Se comunica con los docentes verbalmente de forma asertiva y coherente.		
				Hace uso de la comunicación escrita (esquelas, boletines, comunicados, etc.) para dar a conocer los avances de la gestión que viene realizando		
				Expresa actitudes positivas a través de la comunicación no verbal (gestos, expresiones, movimientos.)		
				Establece un clima de trabajo en el que existe participación constante de los docentes y personal administrativo.		
				Promueve un clima de trabajo en el que el objetivo se trabaje en forma común y con compromiso.		
				Busca la unión de los docentes promoviendo actividades recreativas (deporte, etc.)		
Participación Comunitaria	Vinculación escuela comunidad Vinculación interinstitucional Opiniones de la comunidad educativa		4	Promueve la participación en ferias escolares, exposiciones de proyectos concurso de buenas prácticas, incluyendo la participación de los padres de familia.		
				Trabaja en forma coordinada con las autoridades de su comunidad, estableciendo una red de aliados.		
				Motiva y permite la participación de la institución educativa en eventos interescolares deportivos, culturales y cognitivos.		
				Permite la visita de diversas instituciones educativas con fines pedagógicos para hacer uso de sus instalaciones.		

Anexo 05: MATRIZ DE INSTRUMENTO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIÓN	INDICADOR	100 %	PESO 24	ITEMS	VALORACIÓN	INSTRUMENTO
PLANIFICACIÓN	Organización Trabajo en equipo Coordinación		8	El directivo realiza sus funciones basado en objetivos y metas claras.	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Cuestionario de ENCUESTA
				Da a conocer los planes que tiene para mejorar el servicio educativo.		
				Convoca a los docentes a la realización del trabajo cooperativo.		
				Convoca a los docentes, personal administrativo y padres de familia a participar del trabajo institucional para intercambiar ideas y criterios.		
				Mantiene una relación de comunicación abierta con los docentes que le permite trabajar en forma armónica.		
				Establece normas que se cumplen con total compromiso y responsabilidad.		
				Coordina constantemente con los docentes las metas que la institución educativa se ha trazado.		
				Motiva a los docentes, reconociendo el trabajo que realizan en la institución educativa.		
EJECUCIÓN	Monitoreo Capacitación Supervisión Asesoramiento		4	Monitorea las sesiones de clase durante todo el año.		
				Realiza un diagnóstico sobre el desempeño de los estudiantes, analizando los resultados de aprendizaje para retroalimentar la práctica pedagógica.		
				Capacita a los docentes teniendo en cuenta sus aprendizajes en las capacitaciones que se le han brindado.		
				Otorga permisos para la capacitación de los docentes, teniendo en cuenta que serán en beneficio de los estudiantes.		
EVALUACIÓN	Aplicación de instrumentos de evaluación		8	El directivo convoca a los docentes, personal administrativo y padres de familia para realizar la evaluación de los instrumentos de gestión.		
				Realiza coordinaciones periódicas para asegurar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.		
				Hace público los resultados de logros, avances y dificultades de aprendizaje en la Rendición de cuentas de la Institución Educativa		
				Implementa estrategias como entrevistas, reuniones, etc. para obtener los puntos de vista de la comunidad educativa.		
				Orienta el uso de los recursos didácticos y tecnológicos con la finalidad de mejorar el proceso educativo.		
				Presenta evidencias de los logros del desempeño docente, estudiantes y padres de familia a través del uso de la tecnología.		
				En las reuniones, jornadas o encuentros, entrega fichas de autoevaluación.		
				Aplica Fichas de Evaluación de Desempeño a docentes, personal administrativo y padres de familia.		
CONTROL	Cumplimiento de funciones Aplicación de normas Resultados de la gestión		4	El directivo cumple con sus funciones de acuerdo a la normativa vigente.		
				El directivo aplica las normas de prevención de seguridad y salud en la Institución Educativa.		
				Administra la economía de la Institución educativa con transparencia y eficacia.		
				Coordina con el APAFA los recursos económicos que ingresan para invertirlos en beneficio de la institución Educativa.		

Anexo 06: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRIA EN EDUCACIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado encuestado:

Solicitamos muy amablemente, pueda responder los Ítems de manera veraz, ya que la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación, señalando con respecto a las actividades del (los) directivo(s)

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima 2019.

Instrucción: Marcar con Aspa (X)

I.E. 558 Casa Montessori ( ) 652-17 Capullito ( )

Directivo ( ) Docente ( ) Personal Administrativo ( ) Padre de familia ( )

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

LIDERAZGO DIRECTIVO						
	TRABAJO EN EQUIPO	**S**	**CS**	**AV**	**CN**	**N**
1	El directivo acepta la responsabilidad cuando las cosas no salen bien y no culpa a los demás.					
2	Centra sus esfuerzos en ayudar a los miembros del equipo a coordinar su trabajo de manera eficaz.					
3	Crea un clima de trabajo en el que las personas se tienen confianza unas a otras.					
4	Logra que los miembros de su equipo se sientan seguros y motivados.					
5	Reconoce el esfuerzo y mide la eficacia de sus colaboradores.					
6	Valora el trabajo realizado con creatividad, energía y visión humana.					
ORGANIZACION		**S**	**CS**	**AV**	**CN**	**N**
7	Realiza actividades teniendo en cuenta una agenda de trabajo que ha organizado previamente.					
8	Considera importante el cumplimiento de la agenda de trabajo.					
9	Hace uso adecuado del tiempo en las actividades de gestión que lleva a cabo.					
10	Promueve el uso adecuado del tiempo en sus docentes haciéndoles hincapié de que es importante el cumplimiento de las horas efectivas.					
11	Se comunica con los docentes verbalmente de forma asertiva y coherente.					
12	Hace uso de la comunicación escrita (esquelas, boletines, comunicados, etc.) para dar a conocer los avances de la gestión que viene realizando					

13	Expresa actitudes positivas a través de la comunicación no verbal (gestos, expresiones, movimientos.)					
14	Establece un clima de trabajo en el que existe participación constante de los docentes y personal administrativo.					
15	Promueve un clima de trabajo en el que el objetivo se trabaje en forma común y con compromiso.					
16	Busca la unión de los docentes promoviendo actividades recreativas (deporte, etc.)					
PARTICIPACION EN LA COMUNIDAD		**S**	**CS**	**AV**	**CN**	**N**
17	Promueve la participación en ferias escolares, exposiciones de proyectos concurso de buenas prácticas, incluyendo la participación de los padres de familia.					
18	Trabaja en forma coordinada con las autoridades de su comunidad, estableciendo una red de aliados.					
19	Motiva y permite la participación de la institución educativa en eventos interescolares deportivos, culturales y cognitivos.					
20	Permite la visita de diversas instituciones educativas con fines pedagógicos para hacer uso de sus instalaciones.					

Tomado de: Solórzano (2017) adaptado por Ruiz (2019)

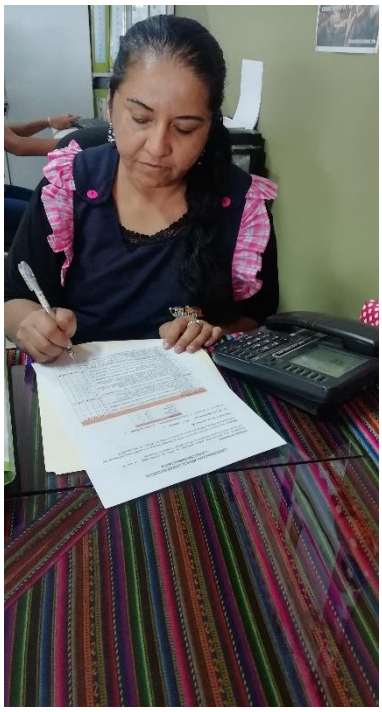
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
PLANIFICACION		**S**	**CS**	**AV**	**CN**	**N**
1.	El directivo realiza sus funciones basado en objetivos y metas claras.					
2.	Da a conocer los planes que tiene para mejorar el servicio educativo.					
3.	Convoca a los docentes a la realización del trabajo cooperativo.					
4.	Convoca a los docentes, personal administrativo y padres de familia a participar del trabajo institucional para intercambiar ideas y criterios.					
5.	Mantiene una relación de comunicación abierta con los docentes que le permite trabajar en forma armónica.					
6.	Establece normas que se cumplen con total compromiso y responsabilidad.					
7.	Coordina constantemente con los docentes las metas que la institución educativa se ha trazado.					
8.	Motiva a los docentes, reconociendo el trabajo que realizan en la institución educativa.					
EJECUCION		**S**	**CS**	**AV**	**CN**	**N**
9.	Monitorea las sesiones de clase durante todo el año.					
10.	Realiza un diagnóstico sobre el desempeño de los estudiantes, analizando los resultados de aprendizaje para retroalimentar la práctica pedagógica.					
11.	Capacita a los docentes teniendo en cuenta sus aprendizajes en las capacitaciones que se le han brindado.					
12.	Otorga permisos para la capacitación de los docentes, teniendo en cuenta que serán en beneficio de los estudiantes.					
EVALUACION		**S**	**CS**	**AV**	**CN**	**N**
13.	El directivo convoca a los docentes, personal administrativo y padres de familia para realizar la evaluación de los instrumentos de gestión.					
14.	Realiza coordinaciones periódicas para asegurar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.					
15.	Hace público los resultados de logros, avances y dificultades de aprendizaje en la Rendición de cuentas de la Institución Educativa					
16.	Implementa estrategias como entrevistas, reuniones, etc. para obtener los puntos de vista de la comunidad educativa.					
17.	Orienta el uso de los recursos didácticos y tecnológicos con la finalidad de mejorar el proceso educativo.					
18.	Presenta evidencias de los logros del desempeño docente, estudiantes y padres de familia a través del uso de la tecnología.					
19.	En las reuniones, jornadas o encuentros, entrega fichas de autoevaluación.					
20.	Aplica Fichas de Evaluación de Desempeño a docentes, personal administrativo y padres de familia.					
CONTROL		**S**	**CS**	**AV**	**CN**	**N**
21.	El directivo cumple con sus funciones de acuerdo a la normativa vigente.					
22.	El directivo aplica las normas de prevención de seguridad y salud en la Institución Educativa.					
23.	Administra la economía de la Institución educativa con transparencia y eficacia.					
24.	Coordina con el APAFA los recursos económicos que ingresan para invertirlos en beneficio de la institución Educativa.					

Tomado de: Solórzano (2017) adaptado por Ruiz (2019)

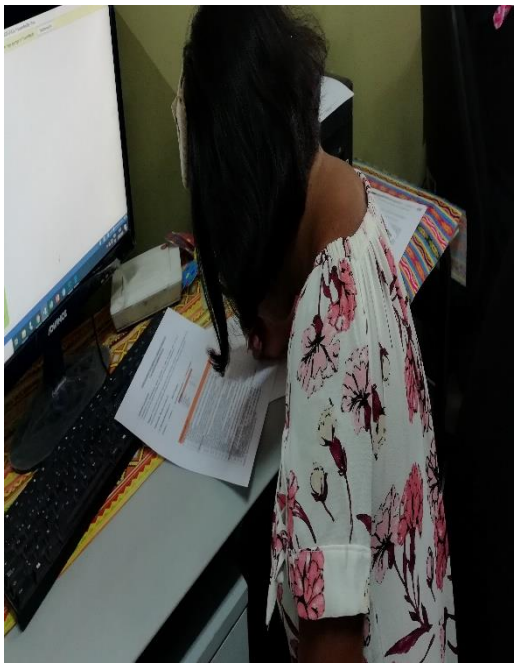
Anexo 07: IMÁGENES DEL TRABAJO DE CAMPO
REGISTRO FOTOGRÁFICO

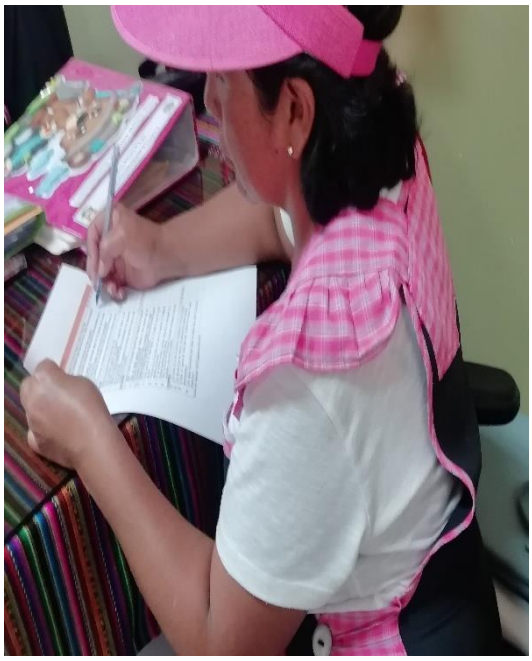
DIRECTORA DE LA I.E.I N°558 CASA MONTESSORI RENÉ TAMARIZ Y LA INVESTIGADORA VERÓNICA RUIZ

DIRECTIVO, PERSONAL DOCENTE Y ALIADOS ESTRATÉGICOS DE LA I.E.I N°558 CASA MONTESSORI DE VILLA EL SALVADOR



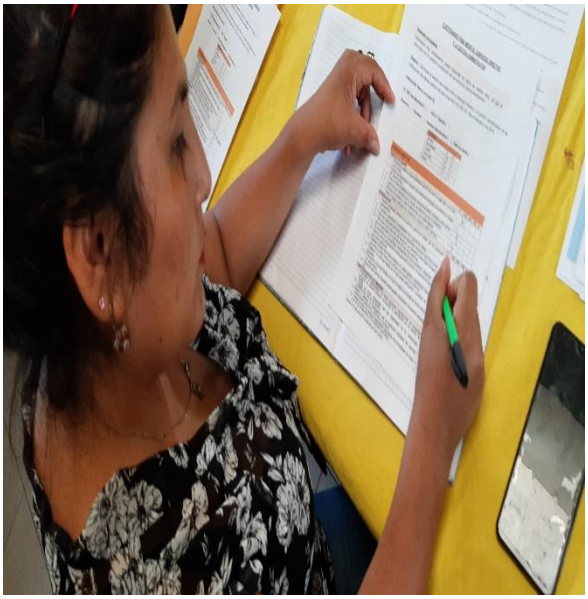
FIRMA DEL PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN LA I.E.I N°558 CASA MONTESSORI Y APLICACIÓN DE LA ENCUESTA A LA DIRECTORA RENE TAMARIZ.

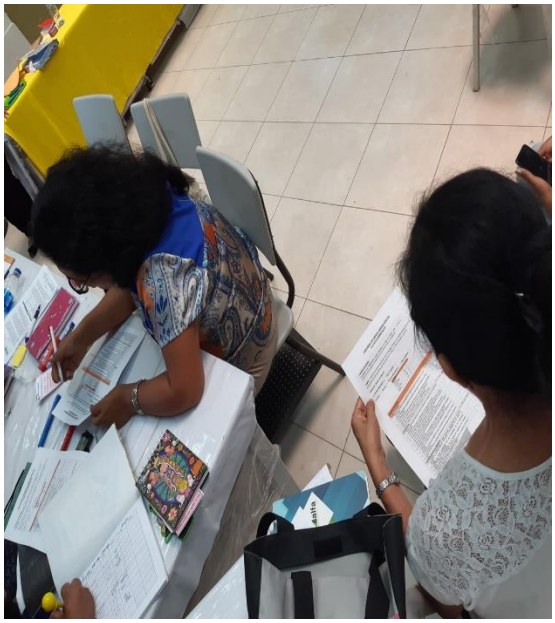




ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO

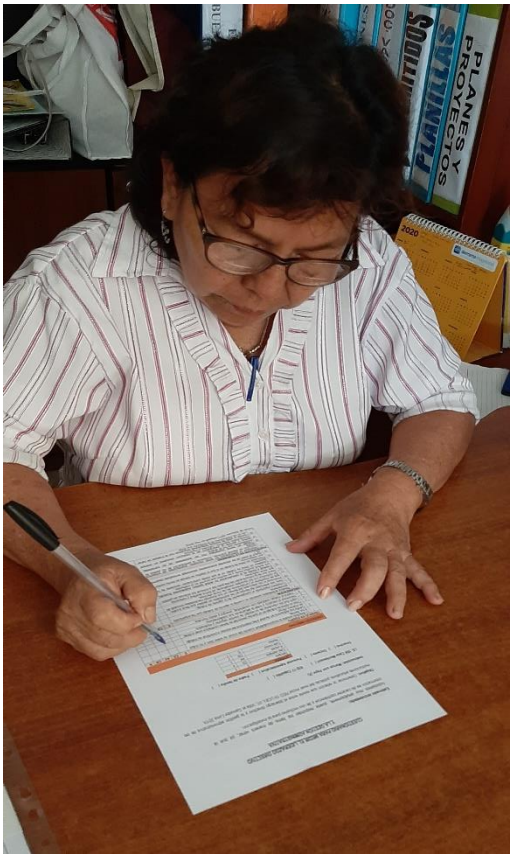
ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E.I N°558 CASA MONTESSORI





ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA DE LA I.E.I N°558 CASA MONTESSORI

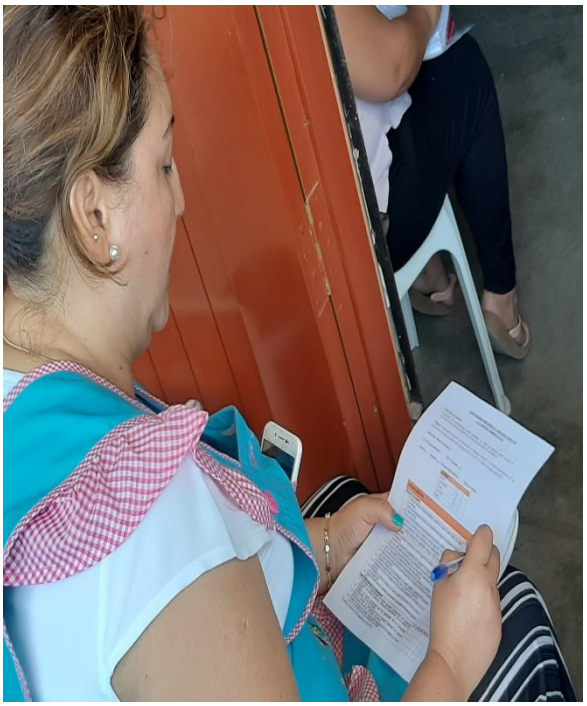
ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA DE LA I.E.I N°558 CASA MONTESSORI



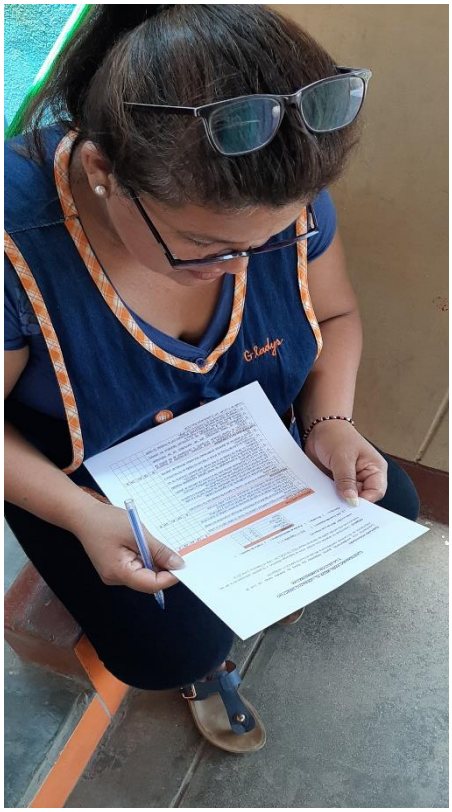
ENCUESTA A LA DIRECTORA EUGENIA SORIA DE LA I.E.I N°652-17 CAPULLITOS DE VILLA EL SALVADOR

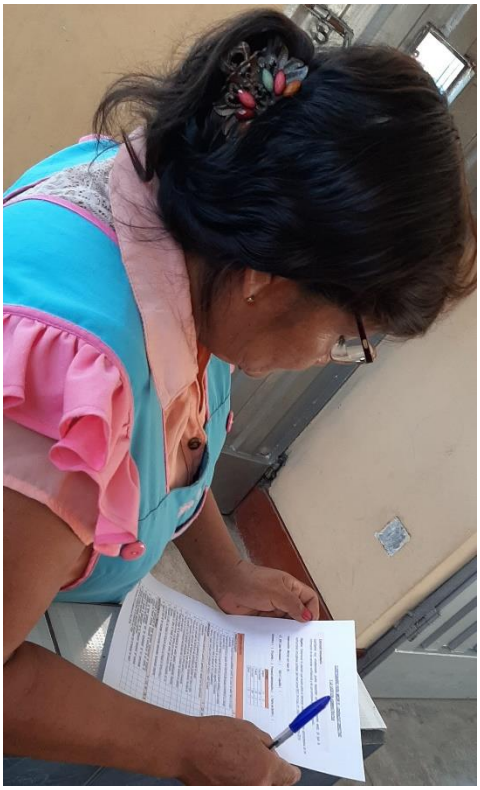
ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E.I N°652-17 CAPULLITOS DE VILLA EL SALVADOR

ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E.I N°652-17 CAPULLITOS DE VILLA EL SALVADOR



ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA I.E.I N°652-17 CAPULLITOS DE VILLA EL SALVADOR





ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA DE LA I.E.I N°652-17 CAPULLITOS DE VILLA EL SALVADOR

ENCUESTA APLICADA A DOCENTES, PADRES DE FAMILIA DE LA I.E.I 652.17 CAPULLITOS DE VILLA EL SALVADOR