



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

Escuela de Posgrado

**El liderazgo del director y su relación con la gestión administrativa en la Institución
Educativa Pedro Eduardo Paulet Mostajo – Huacho – 2013**

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de la Educación

Autora

Dora Elizabehet Portilla Garro

Asesora

Dra. Delia Violeta Villafuerte Castro

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Portilla Garro, Dora Elizabehet	31922717	30/09/2024
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Villafuerte Castro, Delia Violeta	15744241	https://orcid.org/0000-0002-7442-467X
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Toro Dextre, Eliseo	07786573	https://orcid.org/0000-0001-9285-2646
Rosales Huasupoma, Lupita Dorila	15690845	https://orcid.org/0000-0002-0296-3412
Pablo Agama, Carmen Olga	15605378	https://orcid.org/0000-0002-6600-0914

EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PEDRO EDUARDO PAULET MOSTAJO HUACHO -2013

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

3%

★ hdl.handle.net

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

PRESENTADO POR:

DORA ELIZABEHET PORTILLA GARRO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE LA
EDUCACIÓN**

ASESOR:

MG. DELIA VIOLETA VILLAFUERTA CASTRO

HUACHO - 2024

DEDICATORIA

A las personas que han hecho todo en la vida por mí para lograr mis sueños, me alentaron y me ayudaron cuando sentí que el camino llegaba a su fin, mi corazón y mi gratitud por siempre.

Dora Elizabehet

AGRADECIMIENTO

Gracias al creador por su protección a lo largo de mi vida y por darme la fuerza para superar los obstáculos y dificultades.

Agradecemos a las personas que colaboraron en la elaboración de este estudio.

Dora Elizabehet

RESUMEN

La investigación sostiene la hipótesis que asocia el Liderazgo directivo y la Gestión administrativa en el colegio Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013; determinar la relación entre ambas variables. Descriptivo correlacional; y diseño correlacional. La muestra: es no Probabilística Es intencionalmente no probabilística, porque la representatividad antes mencionada se basa en criterios de evaluación. Las herramientas utilizadas se aplicarán a los docentes, siendo la técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario. Se concluyó evidenciando que hay asociación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa, así como aspectos: el trabajo colaborativo, la organización y la participación de la comunidad se correlacionan con la gestión administrativa

Palabras clave: enseñanza, virtual, hábitos, estudio.

ABSTRACT

The research supports the hypothesis that associates Directive Leadership and Administrative Management in the Pedro E. Paulet Mostajo - Huacho 2013 school; determine the relationship between both variables. Correlational descriptive; and correlational design. The sample: is Non-probabilistic It is intentionally non-probabilistic, because the aforementioned representativeness is based on evaluation criteria. The tools used will be applied to teachers, being the survey technique and its instrument the questionnaire. It was concluded showing that there is an association between the director's leadership and administrative management, as well as aspects: collaborative work, organization and community participation are correlated with administrative management

Keywords: leadership, management , management, administrative

INDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INDICE.....	x
INDICE DE TABLAS	xii
INDICE DE FIGURAS	13
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2. Formulación de problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación de la investigación	16
1.5. Delimitaciones del estudio	17
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes	19
2.1.1. A nivel Internacional	19
2.1.2. A nivel Nacional.....	20
2.2. Bases teóricas.....	21
2.3. Definición de términos básicos.....	29
2.4. Hipótesis	30
2.4.1. Hipótesis general	30
2.4.2. Hipótesis específicas.....	31
2.5. Operacionalización de Variables	32
CAPITULO III METODOLOGIA.....	33
3.1. Población y muestra.....	33
3.1.1. Población	33

3.1.2. Muestra	34
3.3. Técnicas para el procesamiento de la información	35
CAPITULO IV RESULTADOS	36
4.1. Análisis de los resultados.....	36
4.2. Generalización entorno la hipótesis central	44
CAPITULO V DISCUSIÓN	52
5.1. Discusión de los resultados.....	52
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
6.1. Conclusiones.....	54
6.2. Recomendaciones	56
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	57
5.1. Fuentes documentales.....	57
Instrumento 01	62
Instrumento 02.....	63
3.4. Matriz de consistencia	64
MATRIZ DE DATOS	65



INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable X.....	32
Tabla 2. Operacionalización de la variable Y.....	32
Tabla 3. Población de estudio.....	33
Tabla 4. Muestra de estudio.....	34
Tabla 5. Nivel de Organización.....	37
Tabla 6. Nivel de Participación comunitaria	38
Tabla 7. Nivel de Liderazgo del director.....	39
Tabla 8. Nivel de Planificación	40
Tabla 9. Nivel de Ejecución	41
Tabla 10. Nivel de Evaluación	42
Tabla 11. Nivel de la Gestión administrativa	43
Tabla 12. Nivel de Liderazgo del director y Nivel de la gestión administrativa.....	44
Tabla 13. Nivel del trabajo en equipo y Nivel de la Gestión administrativa.....	46
Tabla 14. Nivel de organización y Nivel de la gestión administrativa.....	48
Tabla 15. Nivel de participación y Nivel de la gestión administrativa.....	50



INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel del trabajo en equipo	36
Figura 2. Nivel de Organización	37
Figura 3. Nivel de Participación comunitaria.....	38
Figura 4. Nivel de Liderazgo del director	39
Figura 5. Nivel de Planificación	40
Figura 6. Nivel de Ejecución	41
Figura 7. Nivel de Evaluación	42
Figura 8. Nivel de la Gestión administrativa.....	43
Figura 9. Nivel de Liderazgo del director y Nivel de la gestión administrativa.....	45
Figura 10. Nivel del trabajo en equipo y Nivel de la Gestión administrativa	47
Figura 11. Nivel de organización y Nivel de la gestión administrativa	49
Figura 12. Nivel de participación y Nivel de la gestión administrativa	51

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la última década, los países han marcado transformaciones económicas, sociales, políticas, científicas y tecnológicas. Este progreso en el siglo XXI es más rápido. Han surgido numerosas dificultades sociales que han afectado a la sociedad educativa. La UNESCO propone y promueve la reforma educativa para mejorar la calidad de la educación y elevar la calidad de vida del ser humano.

Según Pozner (2003:5), “si bien a la gerencia le preocupa el cambio en el diseño mismo de las instituciones, aún no hay consenso sobre su pertinencia y utilidad, está ligado al mundo de las empresas manufactureras, se está depreciando, la gente tiene miedo. Las escuelas se empiezan a organizar alrededor de proyectos con diferentes nombres: Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Centro, Proyecto Pedagógico Institucional, etc

La gestión de las I.E.E. contribuye a la gestión de la educación y exige mayor competencia, profesionalismo y liderazgo en el uso de herramientas de gestión de la calidad educativa. El liderazgo, es una cuestión que permanece en la mesa de decisiones de cualquier grupo de personas que busquen la felicidad colectiva. En el Perú, la política educativa es muy valorada, regida por un marco de procesos descentralizados, y potencia la autonomía de las instituciones educativas con el objetivo de brindar servicios de calidad, por las siguientes razones: Se fomenta esta formación de directivos. objetivos establecidos, porque se evidencia una débil capacidad de gestión, falta de comprensión del puesto y, por lo tanto, malos resultados.

Actualmente, vemos que hay una crisis de liderazgo a nivel nacional. Por ello, es fundamental estudiar la relación entre el liderazgo ejecutivo y la gestión administrativa. El liderazgo se preocupa entonces de gestionar la institución educativa,

creando mecanismos efectivos y así incidir en la calidad de la educación, respondiendo a los desafíos y exigencias del mundo globalizado.

Los miembros de una comunidad de aprendizaje necesitan sentir que la organización los valora. No puede existir una cultura fuerte sin la sensibilidad de los miembros de la organización y sus responsables administrativos. Un ambiente de trabajo productivo, la lealtad, la productividad y el “espíritu” de una comunidad sólo pueden lograrse y mantenerse en la interdependencia de sus miembros. Los administradores altamente productivos son aquellos que han desarrollado este espíritu (espíritu) entre todos los miembros de la comunidad de aprendizaje, y los miembros se caracterizan por una actitud positiva, cooperación y un alto nivel de compromiso alta satisfacción.

El liderazgo del director, en la institución educativa Pedro E. Paulet, no se presenta como el más efectivo ni el más notable, por el contrario, muestra la gran ineficiencia de los directores en materia de gestión, provocada por este hecho, en los asuntos administrativos que afectan a estudiantes y docentes. Precisamente, a partir de ese hecho, decidimos estudiar las variables: la dirección y gestión administrativa del director.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el equipo de trabajo y la gestión administrativa en la I?E Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013?

¿Cuál es la relación entre los la Organización del director y la Gestión Administrativa en la I.E Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013?

¿Cuál es la relación entre la Participación Comunitaria y la Gestión Administrativa en la I?E Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013?

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la I.E Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la Gestión Administrativa en la I.E Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.

Determinar la relación entre la organización del director y la Gestión Administrativa en la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.

Determinar la relación entre la participación comunitaria y la Gestión Administrativa en la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.

1.4.Justificación de la investigación

1.4.1. Metodológica: La investigación utiliza métodos, procesos, técnicas y herramientas que son válidos y confiables, porque son evaluados por juicio de expertos y nos ayudan a obtener resultados precisos, por lo que pueden ser utilizados en otros trabajos de investigación.

1.4.2. Científica: Desde el punto de vista científico se determina que el presente trabajo de investigación va encaminado a establecer la relación entre la dirección del director y la gestión administrativa de la institución educativa Pedro E Paulet, de manera que los resultados sirvan para afianzar el fortalecimiento de cada uno de los por encima de las organizaciones, hacer que la gestión administrativa sea participativa, compartida y transparente, es decir, haya liderazgo en la dirección y operación.

1.4.3. Práctico. La justificación del presente trabajo de investigación radica en su interés e importancia para la comunidad educativa de la Fundación Educativa Pedro Paulet Mostajo - Huacho 2013, lo que permite exponer y explicar las causas que conducen al incumplimiento de las funciones administrativas por parte de los empleados bajo la dirección de práctica de liderazgo.

1.5. Delimitaciones del estudio

a. Disponibilidad de tiempo

Debe ser perfeccionada, aplicada e interpretada por el propio investigador, quien debe realizar un trabajo con horarios rígidos y limitados en el tiempo. Sin

embargo, la voluntad de cumplir con la encuesta hizo que el horario y el espacio se coordinaran con la ayuda de otros compañeros para superar esta limitación.

b. Limitados medios económicos

Realizar una investigación requiere de una inversión económica, debido a su característica de ser autofinanciada por el investigador, existen ciertas limitaciones. Aun así, y por la necesidad de aplicarlo, es posible sufragar los gastos asumiendo los gastos con ahorros personales.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

Angulo (2014) en su tesis doctoral titulada Cultura Organizacional, Clima y Liderazgo en Organización Educativas de la Universidad de Valladolid, sustenta que las variables de estudio constituyen el referente preciso para la investigación realizada a nivel institucional. Asimismo, que la predisposición de las mismas permitirá mejoras en cuanto a la gestión y manejo de recursos humanos a nivel educativo. El presente estudio es cuantitativo de diseño transversal. La muestra estratificada quedo resumida en 350 participantes de las entidades mencionadas a quienes se les aplicó el Cuestionario de Liderazgo en instituciones educativas, el Cuestionario de Liderazgo para el Análisis del comportamiento del Líder, Cuestionario de Clima y Satisfacción Laboral. Se concluyó en el presente estudio que las variables investigadas con la toma de decisiones en la mejora de la dinámica institucional educativa.

Según Velasco (2005) en su tesis doctoral, titulada “La gerencia educativa eficaz”, cuyo tipo de estudio es cualitativo, descriptivo, su diseño es no experimental, su instrumento es un cuestionario con una población de 89 docentes; concluyó que la gestión se entiende como el conjunto de actitudes y cualidades positivas que distinguen a una organización líder bajo el liderazgo de personas proactivas, innovadoras y con mentalidad de cambio. Las empresas modernas y las instituciones educativas se enfrentan cada vez más a la necesidad de resolver nuevos problemas o conflictos a través de una mejor toma de decisiones.

Edel y García (2007) en su investigación acerca del “Clima y compromiso organizacional”, cuyas características metodológicas fueron determinadas por la población de estudio, que comprendió docentes entre agosto de 2005 y enero de 2006, fue de aproximadamente 108 docentes. Es un trabajo metódico que aplica técnicas cuantitativas y cualitativas, posibilitando así dos tipos de análisis derivados de estos métodos de investigación. En base a lo anterior, se concluye que los docentes perciben el clima laboral de la institución educativa con una actitud favorable, al que consideran flexible, amable y tranquilo; Por otro lado, un pequeño número de ellos cree que hay aspectos del ambiente laboral que necesitan ser atendidos y corregidos, ya que encuentran el ambiente laboral inestable, caracterizado por el trato desigual a los profesores y problemas en las relaciones interpersonales.

2.1.2. A nivel Nacional

Palacios (2010) : En su tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación; en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; cuyo título es “Influencia del liderazgo en la Calidad de gestión Educativa”, plantea como problema medular, ¿En qué medida el liderazgo de los directivos escolares se relaciona con la calidad de gestión de la influencia educativa de la UGEL -03 Lima, en el periodo Marzo – Mayo 2009. Como técnica de colecta de datos utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario, el que aplicado a los directores, docentes trabajadores, tuvo como conclusiones: El liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 en el período Marzo – Mayo del 2009 habiéndose sido la correlación conjunta de 0.949 de la dimensión que más influía en la calidad de la gestión educativa, la pedagógica (0.619) presentando una correlación parcial de 0.937.

Sorados (2010) en su tesis titulada “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”. El objetivo es conocer la influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa; cuyo diseño de estudio es no empírico y

transversal, con una población de 3605 estudiantes, 269 docentes, 76 trabajadores y 03 directores, con una muestra aleatoria, dijo con probabilidad 95, la capacidad de liderazgo del director relacionada con la calidad pedagógica. gestión de las instituciones educativas de la UGEL 03-Lima, durante el período de marzo a mayo de 2009. El aspecto que más influye en la calidad de la gestión pedagógica es el aspecto pedagógico.

Romero (2002) en su tesis “Relación entre liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete” en la I.E. Julio César Vallejo – Nivel Primaria; tiene como objetivo establecer las relaciones entre las variables; el tipo de estudio realizado es descriptivo correlacional. Diseño de estudio, no experimental. Método, cuantitativo con una población de 226 y con una muestra de 198, concluye que existe un alto grado de correlación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente, deduciendo que el desempeño docente depende del estilo de liderazgo del director y añade que los estilos de director que predomina son el estilo anárquico y el autoritario, lo cual evidencia que no ha habido innovaciones significativas en el estilo de dirección pues existe evidencia que se continúa con estilos tradicionales de gestión por parte de los directores de las Instituciones Educativas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo del director

Maureira (2018) afirma que “El liderazgo transformacional, Leithwood (2009), pone énfasis en prácticas de liderazgo orientadas a fijar recursos, capacitar a las personas, rediseñar la organización y gestionar el programa docente.

Robbins (1999:347) nos dice que el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo” para que logren metas. Dicha capacidad de influencia puede ser formal

como no formal, lo formal obedece a la capacidad proporcionada por la posesión de un rango gerencial en una organización que vienen acompañado con un grado de autoridad designada formalmente y un grupo no formal.

Burns (1978) el liderazgo entiende al líder como un facilitador con un poder de influencia asociado a las competencias que posee. Se explicita en que el liderar significa esencialmente influir sobre la motivación de seguidores para que desarrollen su trabajo en función de propósitos superiores más que en los intereses personales.

2.1.1.1. Características

Salazar (2006:89)

- **Capacidad de argumentación.** - Uno de los aspectos más importantes de un buen líder es que tenga capacidad de argumentar.

- **Control emocional.** - Las principales características del liderazgo no se pueden olvidar: "control emocional". Un líder no puede dejarse llevar por la ira, el amor o el pánico, un líder debe controlar sus emociones.

- **Confianza y seguridad.** - Si un líder es inseguro, entonces no hay valores de liderazgo específicos, el liderazgo incluye confianza y seguridad.

- **Humildad y sinceridad.** - El líder tiene un alto cargo pero, como cualquier otro trabajador del establecimiento, debe ser humilde, sincero y de buen carácter.

- **Cuidar la imagen.** - La imagen que presenta el director es lo que hará que las personas se formen una opinión sobre él, por lo que esa imagen debe ser pulcra y ordenada, es decir, velar por la dignidad personal.

2.1.1.2. Importancia

El buen resultado de una institución educativa depende básicamente del director. Es el director quien debe influir y promover la capacidad de los docentes, más allá del ámbito escolar, para lograr resultados excepcionales.

El Liderazgo Directivo es importante, según Pineda (2004, 56) porque permitirá:

- Manejo financiero razonable
- Gestión justa de los recursos humanos
- Relaciones públicas activas
- Gestión del éxito académico
- Gestión de Calidad

2.1.1.3. Dimensiones

A. Trabajo en Equipo

Bateman (2004:61). puede o no ser realizado por un equipo que toma acción, realiza la tarea, para llegar a este resultado. Fuera de esta ocasión o de este tiempo, estas personas con o sin grupos.

Salazar (2006) señaló que para tener habilidades de trabajo colaborativo no basta con el conocimiento del equipo, sino que hay muchos otros significados. Como toda habilidad, requiere transferencia y es fundamental poder movilizar todos los conocimientos adquiridos a lo largo del tiempo para poder ponerlos en práctica (habilidades de acción).

Citamos los siguientes indicadores:

- Responsabilidad

Pacheco (2011: s/n) como un valor en la conciencia de una persona, que le permite reflexionar, gestionar, dirigir y evaluar las consecuencias de sus actos.

- Confianza

Según Cornu (2012: s/n), Una creencia es una suposición sobre el comportamiento futuro de los demás.

- Reconocimiento

Brooks (2012: s/p), nos dice que el reconocimiento es el valor de ser justos con los demás y con nosotros mismos en reconocimiento de los éxitos y fracasos que merece.

B. Organización

Responder individualmente a tales preguntas nos permitirá identificar situaciones en las que, discutidas colectivamente, diferentes factores, incluidos valores y actitudes, se destacan entre el público actores escolares (directivos, docentes, estudiantes, padres de familia).). Hierro (2009)

Navarro (2002;87) sostiene

- Agenda de Trabajo

Un diario de trabajo es vital para el director de una I.E.

- Uso del tiempo:

Navarra (2002, 91) nos dice que la gestión eficaz del tiempo es decisiva para el desempeño de la función directiva porque a través de ella podemos facilitar el cumplimiento exitoso de otras funciones del gerente físico.

- Formas de comunicación

Estévez (2009;33 - 34)

Comunicación verbal que utiliza la palabra hablada, comunicación no verbal y comunicación escrita, que utiliza la escritura como medio de expresión.

- Climas de trabajo

Uno de los determinantes del éxito académico es el ambiente que prevalece en la escuela y por ende en cada salón de clases.

C. Participación en la Comunidad

Participan los padres de familia y de otros miembros de la comunidad donde se ubica la escuela.

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

Vinculaciones escuela - comunidad

También en esta dimensión se consideran las relaciones que se establecen con el entorno social e institucional.

Opiniones de la comunidad educativa

La participación de los padres y de otros actores de la comunidad permite alianzas que contribuyen al mejoramiento de la calidad de los resultados que rinde la escuela a la comunidad.

2.2.2. La Gestión administrativa

2.1.1.4. Definición

Ramírez (2004:25) define la administración y la conducción de una institución educativa, no es ajena a la gestión empresarial y, por ende,

vale recordar que lograrla es necesario aplicar las cuatro grandes funciones básicas de la administración: la planeación, la organización, la comunicación, y el control.

Junshan (2017:5 como se citó en Anchelia et al, 2021) nos dice que la gestión administrativa, debe ser entendida como una serie de operaciones que deben ser ejecutadas con la finalidad de movilizar una serie de recursos que se tengan a disposición (bienes, servicios, personal en otros) a fin de plasmar los objetivos de una institución educativa; razón por la cual dicho proceso compete una serie de requerimientos tales como la planificación, asignación de procesos, delimitación de funciones y en especial la toma de decisiones y manejo de conflictos que pudiesen ocurrir en el contexto de la organización.

La Gestión administrativa es el proceso de llevar a cabo de forma correcta las funciones de planificación, organización, dirección y control de actividades en la I. E.

2.2.2.2. Características

Las características principales de la Gestión Administrativa, son las que propone Leal (2000), empezando con la:

- Universalidad. La gestión administrativa es universal porque se puede aplicar en todo tipo de organizaciones sociales.
- Especificidad. Gestión administrativa.
- Unidad temporal. Si bien se distinguen las etapas, etapas y elementos del fenómeno de la gestión, éste es único y por tanto en cualquier momento de la vida de una empresa existen elementos de gobernanza, en un nivel menos importante.

- Unidad jerárquica. Todos los que tienen condición de dirigente en una organización social participan, en distinto grado y de distinta manera, en un mismo gobierno.
- Valor instrumental. La gestión administrativa es un medio para llegar a un fin.

2.1.1.5. Importancia

Gálvez (2006;87) La gestión administrativa cobra importancia en cuanto a cuatro funciones que deben ser desempeñadas por los respectivos directores de las instituciones educativas: planificar, organizar, dirigir y controlar, llevados a cabo para determinar y lograr objetivos establecidos mediante el uso de personas y otros recursos.

2.1.2. Dimensiones

A. La planificación

Gerrit B.(1999: 25) sostiene que:

La planificación estratégica es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas acerca del que hacer actual y el camino que deben recorrer en el futuro las instituciones.

Ignacio E. (2016 ; 15) que:

La planificación implica tener una visión clara de lo que se pretende lograr en un tiempo determinado; valorar las condiciones de factibilidad para la implantación de determinados propósitos, programas y acciones; establecer los esquemas de seguimientos y evaluación con un enfoque

tanto cuantitativo como cualitativo, así como la asignación o distribución de responsabilidades.

Cereb (1996;156) que:

“La planificación educativa en particular, debe ser más ligada a la acción humana e integrar todas las dimensiones de la realidad, bajo una perspectiva estratégica situacional con participación de todos los miembros de la comunidad educativa. En estos términos ...la “La planificación es válida en cualquier sistema social democrático”.

B. La Ejecución

Navarro (2002; 99) recuerda que la ejecución es el primer momento de hacer lo planeado..

Bárbara P (2015: 348):

La ejecución es la necesidad recíproca de compartir competencias y facultades, para poder unir los esfuerzos. Para ello es importante que en la institución se establezca mucha comunicación.

C. La Evaluación

Tincopa (2000, 84) la define como el proceso mediante el cual se aprecia y diferencia el valor de las acciones, identificando los problemas para entenderlos en su contexto, teniendo un carácter constructivo y consensuado, haciendo descubrimiento posible

nudos problemáticos y positivos en términos de cantidad y calidad.

2.3. Definición de términos básicos.

Educación. Es la acción de personas, entre personas y sobre personas, independientemente que se lleve a cabo de forma directa o indirecta. Y al tratarse de una relación entre personas, estas acciones nunca serán neutras, sino que están cargadas de valor, dirigiéndose a hacer/hacerse de una determinada manera y no de otra. Touriñan y Sáez, (2012).

Pedagogía. Es la ciencia que interpreta aquella entre las leyes naturales de la sociedad en que se fundan la salud y el orden intelectual, sensitivo y volitivo, del hombre, especie o individuo. Es la ciencia de la educación no la ciencia de enseñanza, la ciencia de la dirección mental no exclusivamente de la razón; la ciencia de la dirección que abarca la cultura general y no tan sólo la instrucción.

Es la pedagogía ciencia del encaminamiento de las funciones de la mente; no la didáctica, ciencia de los procedimientos, naturales y artificiales, para la útil y efectiva transmisión de conocimientos. Hostos (1991:45)

Gestión. Hacer adecuadamente las cosas, previamente planificadas, para conseguir objetivos (Comprobando posteriormente el nivel de consecución) Pérez F. (2009:138)

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

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

Gestión Administrativa. La gestión administrativa se constituye en el segundo eje del sistema de gestión de toda institución educativa. Involucra por lo tanto, los procesos administrativos que tienen que ver con la incorporación, mantenimiento, distribución, utilización y desarrollo de los recursos institucionales y los que se desarrollan en torno a los procedimientos administrativos. Vereau (2005:182)

Gerencia Educativa. Es una función administrativa, de naturaleza profesional, inherente a un a cargo directivo. Por lo tanto, el ejercicio de dicho cargo implica una serie de cualidades y exigencias personales, sobre todo un conjunto de actitudes específicas que le favorezcan para la conducción exitosa de las funciones que dicho cargo con lleva. Para conducir las entidades educativas se vale de las funciones típicas de planificación, organización, dirección y control de sus tareas. Ríos (2007:21)

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

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.

2.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.

Existe relación entre la organización del director y la Gestión Administrativa en la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.

Existe relación entre la participación comunitaria y la Gestión Administrativa en la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.

2.5. Operacionalización de Variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable X

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

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y

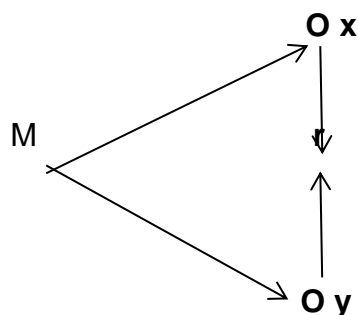
Dimensiones	Indicadores	N Items	Categorías	Intervalos
Planificación	Organización	8	Deficiente	8 -18
	Trabajo en equipo		Aceptable	19 -29
	Coordinación		Eficiente	30 -40
Ejecución	Monitoreo	4	Deficiente	4 -8
	Capacitación		Aceptable	9 -13
			Eficiente	14 -20
Evaluación	Supervisión	8	Deficiente	8 -18
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

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

El diseño fue descriptivo y correlacionanal



- M = Población
- Ox = Observación a la Vx.
- Oy = Observación a la Vy
- r = asociación entre variables.

3.1. Población y muestra

3.1.1. Población

Estuvo conformada por 158 docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.

Tabla 3. Población de estudio

N	Turno	Subpoblación
1	Mañana	70
2	Tarde	88
	Total	158

3.1.2. Muestra

La muestra fue probabilística, calculándose así:

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

Reemplazando tenemos:

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

La muestra fue de 134 docentes

Tabla 4. Muestra de estudio

N	Turno	Subpoblación
1	Mañana	60
2	Tarde	74
	Total	134

3.2. Técnicas e de recolección de datos

a) Técnicas:

- Análisis Documental y Bibliográfica
- La Encuesta

b) Instrumentos:

- Cuestionario

3.3. Técnicas para el procesamiento de la información

a. Descriptiva

Luego recogerlos datos, se procesa y luego se construyen tablas y gráficos estadísticos, usando SPSS para encontrar los resultados del uso del cuestionario.

b. Inferencial

Se pondrá a prueba:

- La hipótesis central y específicas
- Tablas de doble entrada y correlación de Spearman

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 4. Nivel del Trabajo en equipo

Nivel	F	%
Alto	53	39.6
Medio	81	60.4
Total	134	100.0

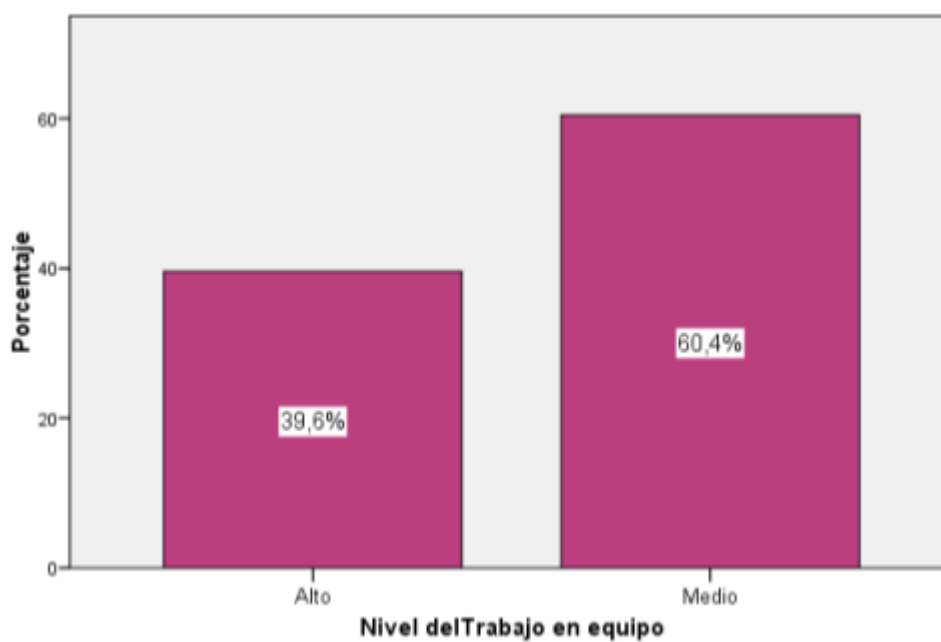


Figura 1. Nivel del trabajo en equipo

De figura. 1, se dice que 60,4% docentes encuestados por la I.E. Pedro E. Paulet-Huacho 2013, promedio en trabajo en equipo bajo la dirección del director y 39.6% alto.

Tabla 5. Nivel de Organización

Nivel	F	%
Alto	62	46.3
Medio	72	53.7
Total	134	100.0

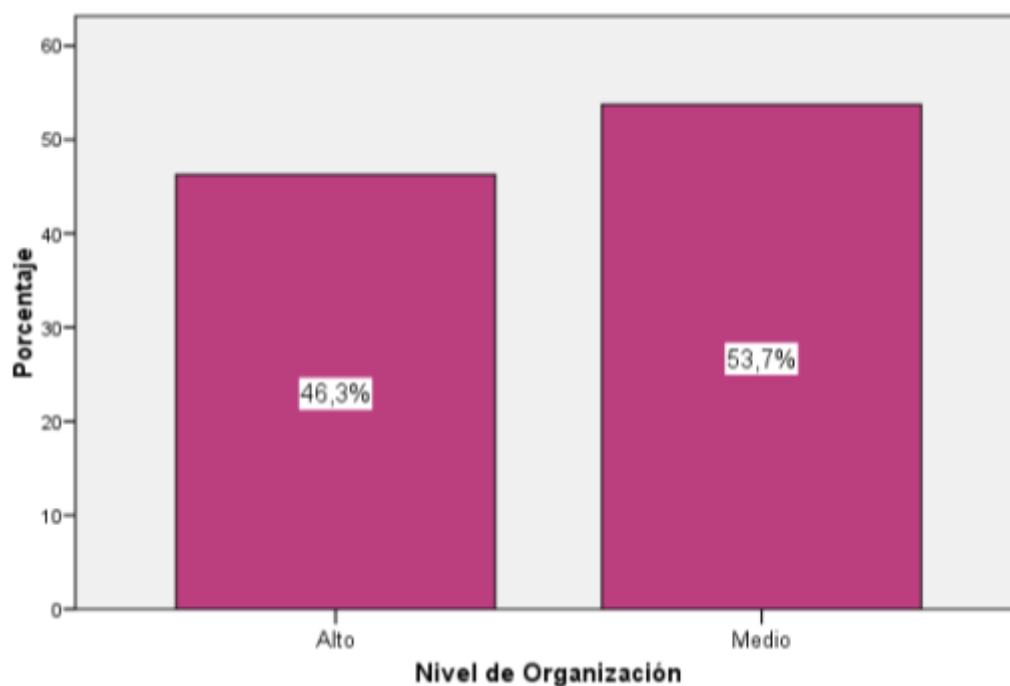


Figura 2. Nivel de Organización

De figura. 2, se dice que 53.7 docentes encuestados por la I.E. Pedro E. Paulet-Huacho 2013, alcanzó el nivel medio en la organización bajo el liderazgo del director y el 46,3% alcanzó el nivel alto.

Tabla 6. Nivel de Participación comunitaria

Nivel	F	%
Alto	53	39.6
Bajo	7	5.2
Medio	74	55.2
Total	134	100.0

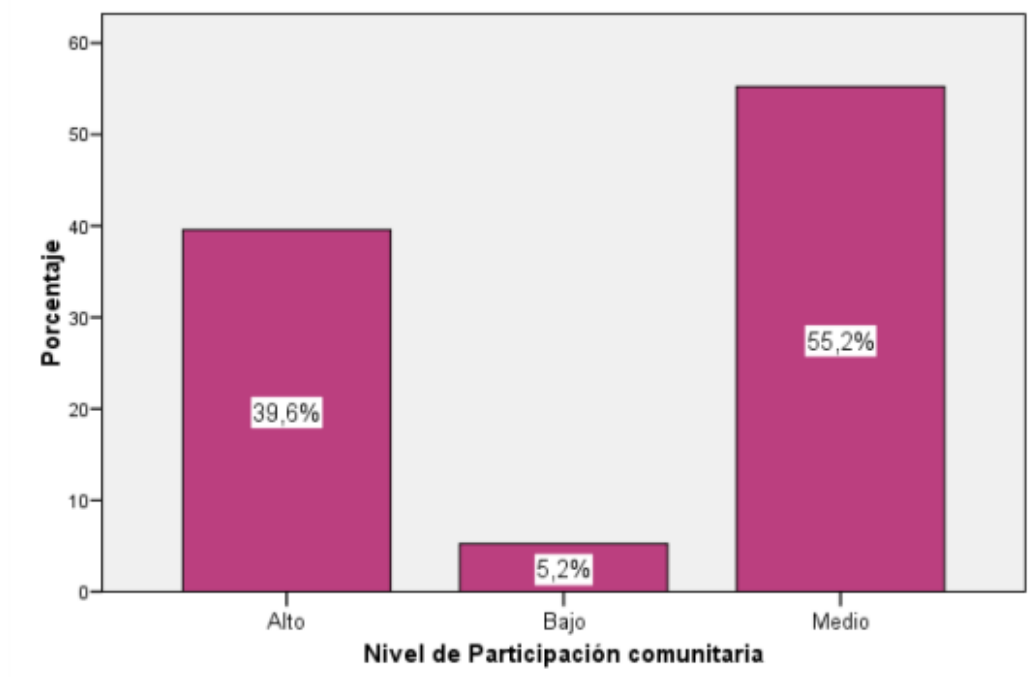


Figura 3. Nivel de Participación comunitaria

De figura. 3, se dice que 55,2% docentes encuestados por la I.E. Pedro E. Paulet-Huacho 2013 logró el nivel medio de participación comunitaria indicado por el director, 39.6% alto y 5.2% bajo.

Tabla 7. Nivel de Liderazgo del director

Nivel	F	%
Alto	42	31.3
Medio	92	68.7
Total	134	100.0

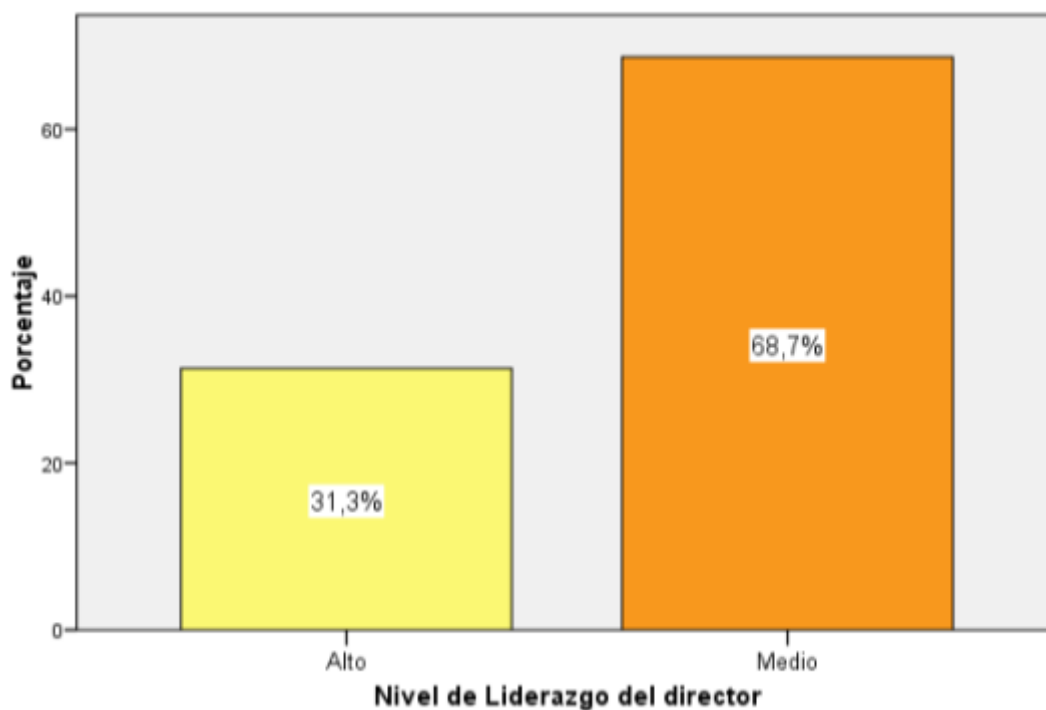


Figura 4. Nivel de Liderazgo del director

De figura. 4, se dice que 68.7% docentes encuestados por la I.E. Pedro E. Paulet-Huacho 2013, la capacidad de liderazgo del director fue media y el 31.3% fue alto.

Tabla 8. Nivel de Planificación

Nivel	F	%
Aceptable	89	66.4
Eficiente	45	33.6
Total	134	100.0

Figura 5

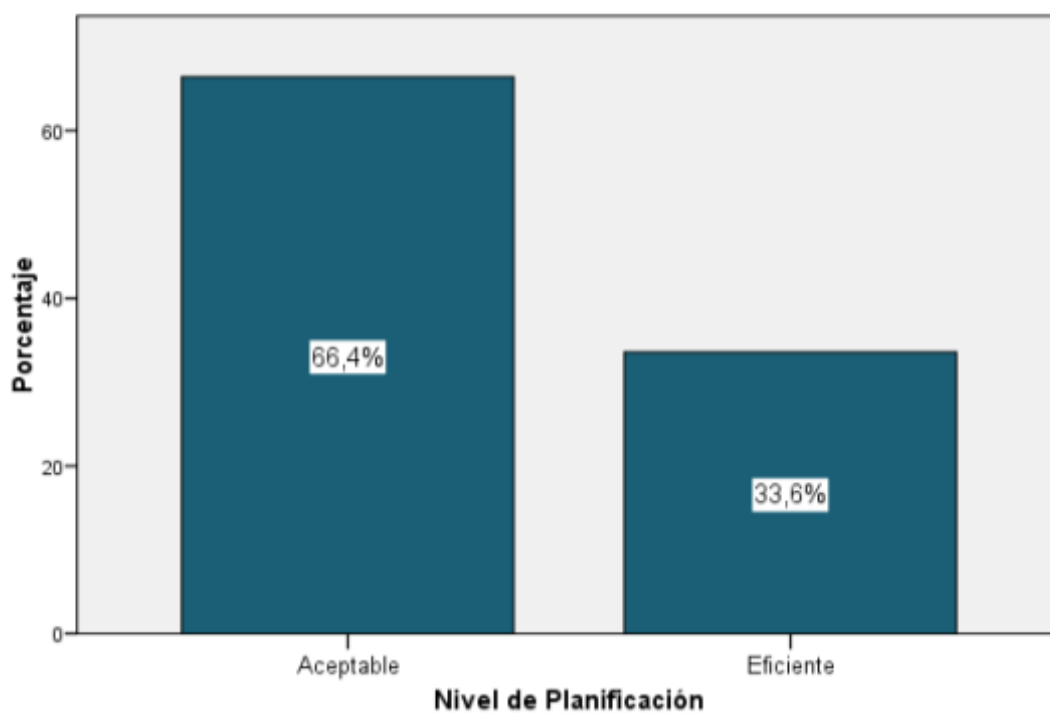


Figura 5. Nivel de Planificación

De la fig. 5, se afirma que un 66,4% de docentes encuestados de la I.E. Pedro E. Paulet-Huacho 2013, sostienen que la planificación de la gestión administrativa alcanzó un nivel aceptable y un 33,6% que alcanzó un nivel eficiente.

Tabla 9. Nivel de Ejecución

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	46	34.3
Deficiente	5	3.7
Eficiente	83	61.9
Total	134	100.0

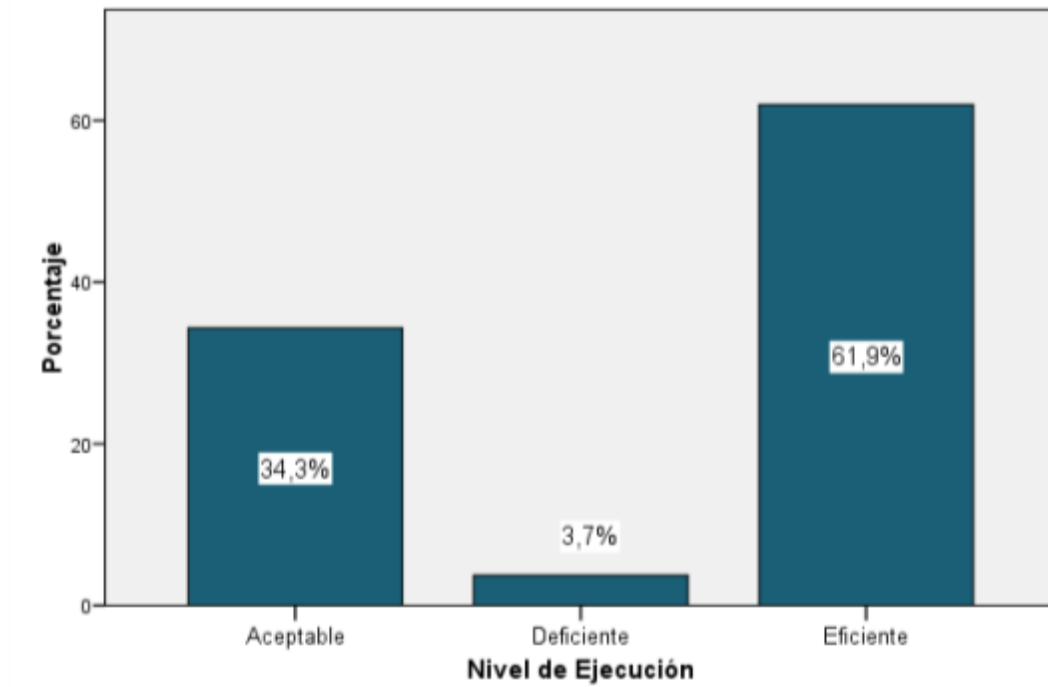


Figura 6. Nivel de Ejecución

De la fig. 6, se afirma que un 61,9% de docentes encuestados de la I.E. Pedro E. Paulet-Huacho 2013, sostienen que la ejecución de la gestión administrativa alcanzó un nivel eficiente, un 34,3% logró un nivel aceptable y un 3,7% que alcanzó un nivel deficiente.

Tabla 10. Nivel de Evaluación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	101	75.4
Deficiente	3	2.2
Eficiente	30	22.4
Total	134	100.0

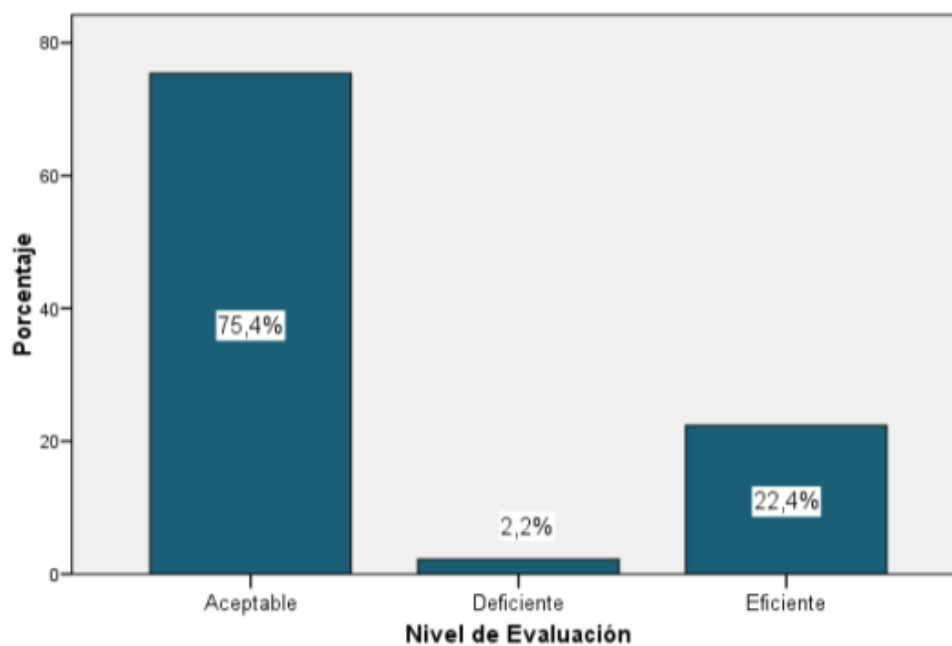


Figura 7. Nivel de Evaluación

De la fig. 7, se afirma que un 75,4% de docentes encuestados de la I.E. Pedro E. Paulet-Huacho 2013, sostienen que la evaluación de la gestión administrativa alcanzó un nivel aceptable, un 22,4% logro un nivel eficiente y un 2,2% que alcanzó un nivel deficiente.

Tabla 11. Nivel de la Gestión administrativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	93	69.4
Eficiente	41	30.6
Total	134	100.0

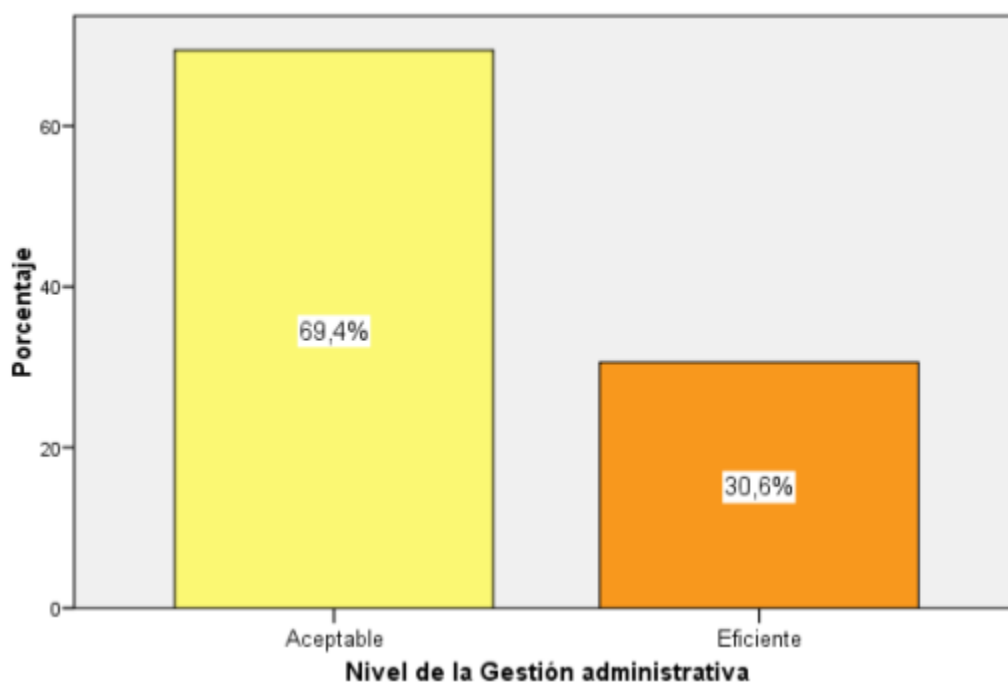


Figura 8. Nivel de la Gestión administrativa

De la fig. 7, se afirma que un 69,4% de docentes encuestados de la I.E. Pedro E. Paulet-Huacho 2013, sostienen que la gestión administrativa alcanzo un nivel aceptable y un 30,6% que alcanzó un nivel eficiente.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre el Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.

Tabla 12. Nivel de Liderazgo del director y Nivel de la gestión administrativa

		Nivel de la Gestión administrativa		Total
		Aceptable	Eficiente	
Nivel de Liderazgo del director	Medio	85 92.4%	7 7.6%	92 100.0%
	Alto	8 19.0%	34 81.0%	42 100.0%
Total		93 69.4%	41 30.6%	134 100.0%

Chi-cuadrado de Pearson = 73.047 g.l. =1 **p=0.000<0.05
 Correlación de Spearman = 0.870** p=0.000

La tabla 12 muestra el liderazgo del director se relaciona con la gestión administrativa, según la correlación de Spearman de 0.870, representando ésta una muy buena asociación.

Según la prueba de independencia (Chi-cuadrado:**p=0.000<0.05) es muy significativa, rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, se infiere que existe suficiente evidencia estadística para decir que el liderazgo del director está relacionado con la labor

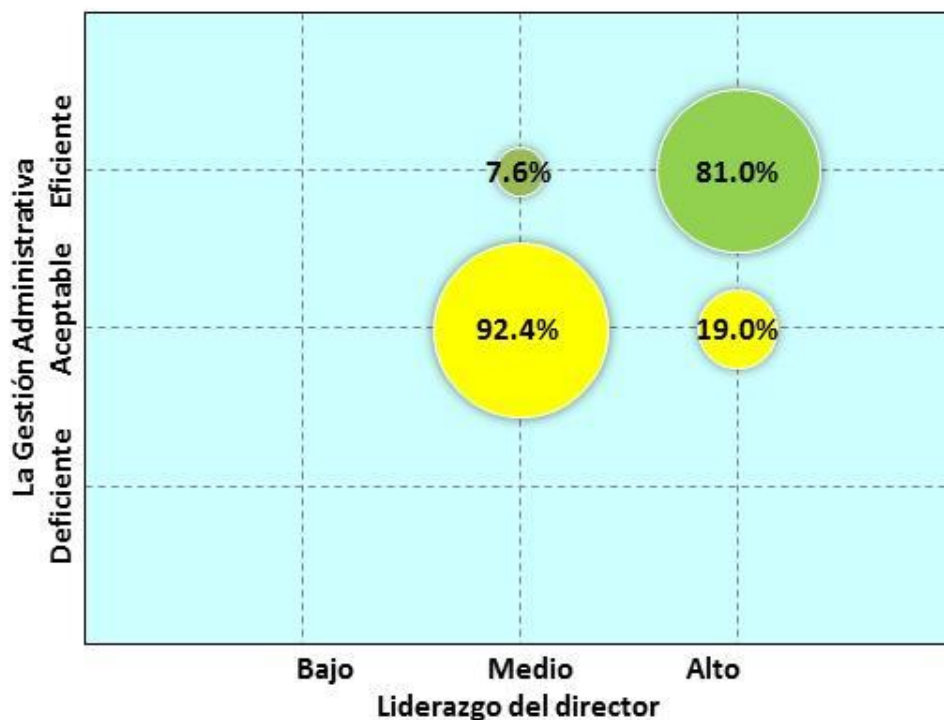


Figura 9. Nivel de Liderazgo del director y Nivel de la gestión administrativa

El 92,4% de los que tienen un nivel medio de liderazgo ejecutivo tienen un nivel aceptable de gestión administrativa y el 7,6% tienen un nivel efectivo. Es decir, el nivel promedio de liderazgo de los directores corresponde a una gestión administrativa aceptable.

- El 19,0% de las personas con alta capacidad de liderazgo ejecutivo tiene un nivel administrativo aceptable y el 81,0% tiene un nivel efectivo. En otras palabras, la gestión administrativa eficaz corresponde a un alto nivel de liderazgo del director.

Hipótesis Específica 1

Ha: Existe relación entre el trabajo en equipo y la Gestión Administrativa en la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.

Tabla 13. Nivel del trabajo en equipo y Nivel de la Gestión administrativa

		Nivel de la Gestión administrativa		Total
		Aceptable	Eficiente	
Nivel del Trabajo en equipo	Medio	70 86.4%	11 13.6%	81 100.0%
	Alto	23 43.4%	30 56.6%	53 100.0%
Total		93 69.4%	41 30.6%	134 100.0%

Chi-cuadrado de Pearson = 27.92 g.l. =1 *** $p=0.000<0.05$
 Correlación de Spearman = 0.594** $p=0.000$

La tabla 13 muestra el trabajo en equipo se relaciona con la gestión administrativa, según la correlación de Spearman de 0.594, representando ésta una moderada asociación.

Además, según la prueba de la independencia (Chi-cuadrado: ** $p=0.000<0.05$) altamente significativo, rechazándose la hipótesis nula. Por lo tanto se infiere que existe suficiente evidencia estadística para decir que el trabajo en equipo dentro del liderazgo del director se relaciona con la gestión administrativa en la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.

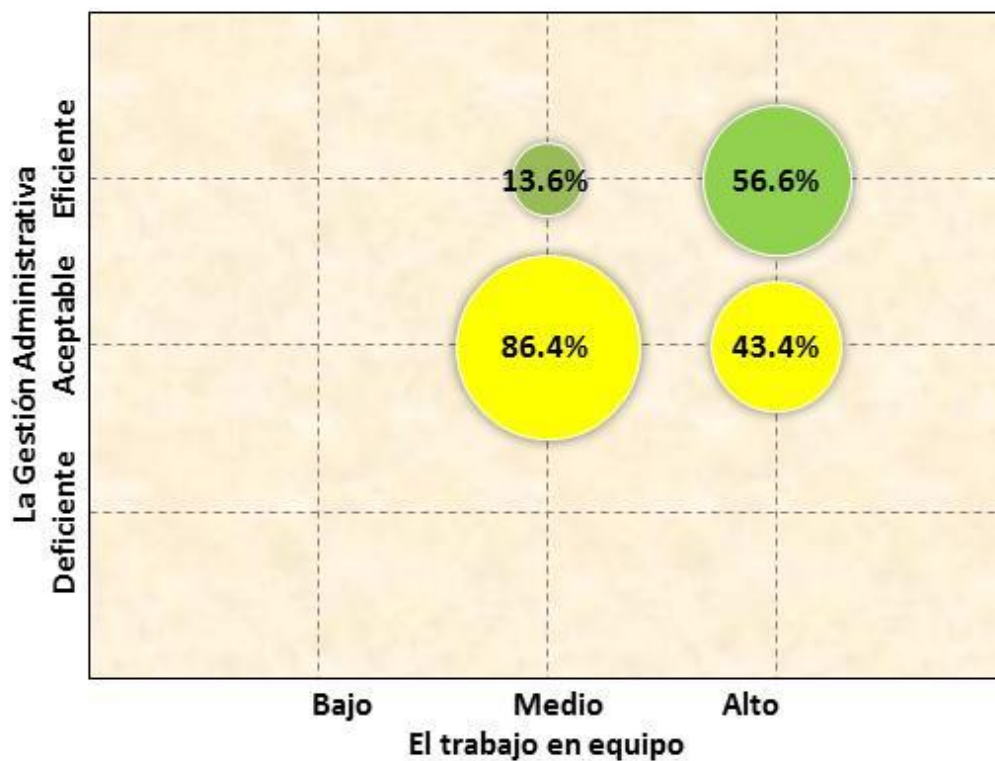


Figura 10. Nivel del trabajo en equipo y Nivel de la Gestión administrativa

- El 86,4% de los que tienen promedio de trabajo en equipo en la gestión del gerente tienen un nivel aceptable de gestión administrativa y el 13,6% tienen un nivel efectivo. En otras palabras, el nivel medio de trabajo en equipo corresponde a una gestión administrativa aceptable.
- El 43,4% de personas con un alto nivel de trabajo en equipo en la gestión del gerente tienen un nivel efectivo de gestión administrativa y el 56,6% tienen un nivel efectivo. En otras palabras, una gestión administrativa eficaz corresponde a un alto nivel de trabajo en equipo.

Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación entre la Organización del Director y la Gestión Administrativa en la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.

Tabla 14. Nivel de organización y Nivel de la gestión administrativa

		Nivel de la Gestión administrativa		Total
		Aceptable	Eficiente	
Nivel de Organización	Medio	62 86.1%	10 13.9%	72 100.0%
	Alto	31 50.0%	31 50.0%	62 100.0%
Total		93 69.4%	41 30.6%	134 100.0%

Chi-cuadrado de Pearson = 20.457 g.l. =1 ***p=0.000<0.05
Correlación de Spearman = 0.619** p=0.000

L tabla 14 muestra, el nivel de organización dentro del liderazgo del director se relaciona con la gestión administrativa, según la correlación de Spearman de 0.619, representando ésta una buena asociación.

Prueba de chi-cuadrado: (**p=0.000<0.05) es muy significativa, rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede inferir que existe suficiente evidencia estadística para afirmar que la organización en la gestión del gerente está relacionada con la gestión administrativa

en la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo - Huacho 2013.

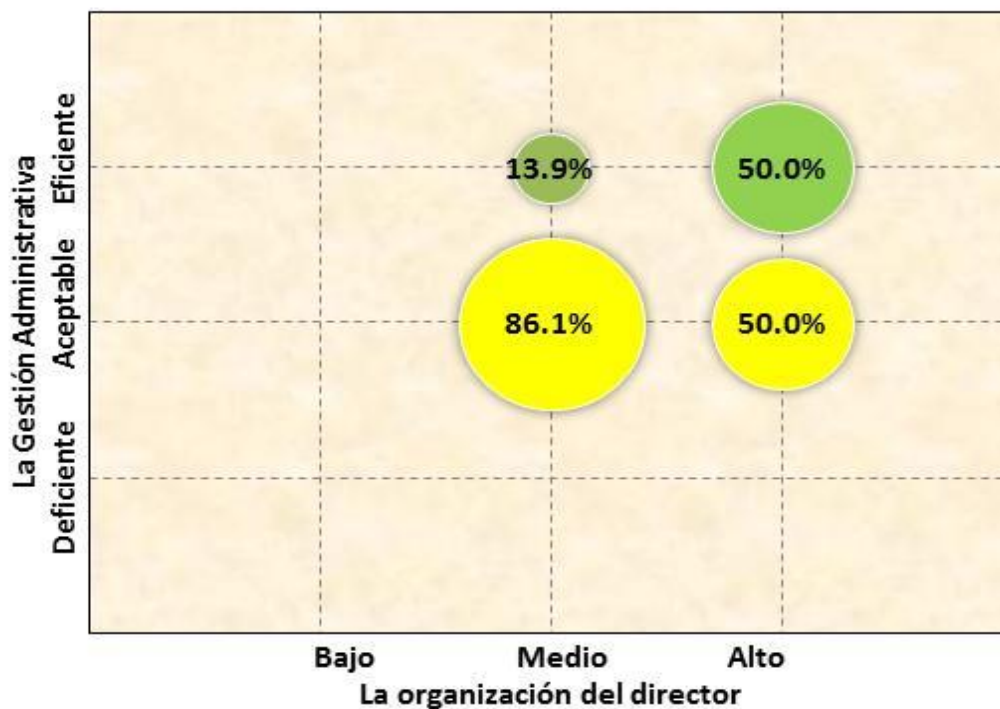


Figura 11. Nivel de organización y Nivel de la gestión administrativa

- El 86.1% de los que tienen un nivel medio en la organización dentro del liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa y un 13.9% tiene un nivel eficiente. Es decir a un nivel medio de organización le corresponde una aceptable gestión administrativa.
- El 50.0% de los que tienen un nivel alto en la organización dentro del liderazgo del director tienen un nivel eficiente en la gestión administrativa y otro 50% tienen un nivel aceptable.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre la participación comunitaria y la Gestión Administrativa en la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.

Tabla 15. Nivel de participación y Nivel de la gestión administrativa

		Nivel de la Gestión administrativa		Total
		Aceptable	Eficiente	
Nivel de Participación comunitaria	Bajo	6 85.7%	1 14.3%	7 100.0%
	Medio	57 77.0%	17 23.0%	74 100.0%
	Alto	30 56.6%	23 43.4%	53 100.0%
Total		93 69.4%	41 30.6%	134 100.0%

Chi-cuadrado de Pearson = 6.991 g.l. =2 ***p=0.030<0.05
 Correlación de Spearman = 0.581** p=0.000

La tabla muestra la participación comunitaria dentro del liderazgo del director se relaciona con la gestión administrativa, según la correlación de Spearman de 0.481, representando ésta una Moderada asociación.

Prueba de chi-cuadrado: (**p=0.030<0.05) es muy significativa, rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede inferir que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que la participación comunitaria orientada al director está relacionada con la gestión administrativa en las I.E Pedro E. Paulet Mostajo - Huacho 2013

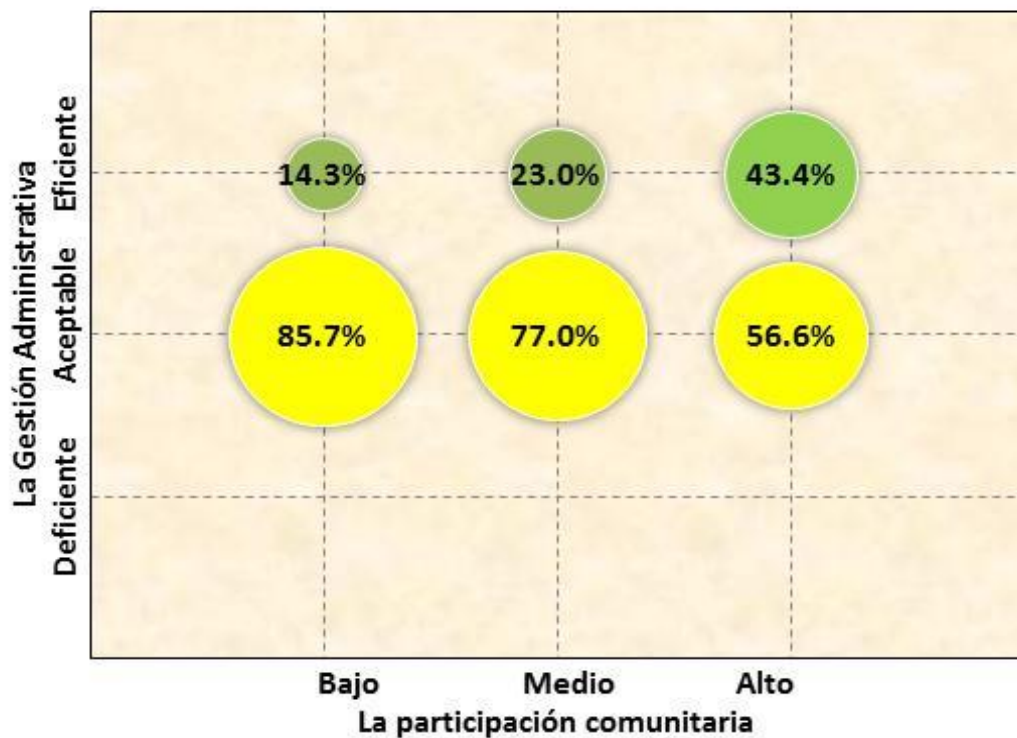


Figura 12. Nivel de participación y Nivel de la gestión administrativa

- El 77.0% de los que tienen un nivel medio en la participación comunitaria dentro del liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa y un 23.0% tiene un nivel eficiente. Es decir a un nivel medio de participación comunitaria le corresponde una aceptable gestión administrativa.
- El 56.6% de los que tienen un nivel alto en la participación comunitaria dentro del liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa y un 43.4% tiene un nivel eficiente.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

Se puede evidenciar que la relación entre las variables Liderazgo del director y la gestión administrativa en la I.E: Pedro Eduardo Paulet Mostajo-Huacho 2013 es directa, es decir el alto nivel de liderazgo del director corresponde a la nivel de gestión administrativa eficaz y el nivel medio de liderazgo al nivel de gestión administrativa aceptable. Resultados similares también se encontraron en la correlación de los aspectos de trabajo en equipo, organización, participación en el liderazgo gerencial con la gestión administrativa.

De manera similar, se muestran resultados obtenidos en otras investigaciones, como la de Palacios (2010) en su trabajo de tesis sobre la Influencia del liderazgo en la calidad de gestión Educativa. Se concluye que el Liderazgo de los directores se relacionan con la calidad de la gestión educativa de las Instituciones educativas de la UGEL 03 en el periodo marzo – Mayo del 2009 habiéndose sido la correlación conjunta de 0.949 de las dimensiones que más influencia en la calidad de la gestión educativa, la pedagógica (0.619) presentando una correlación parcial de 0.937.

Y por Sorados (2010) en la tesis “La influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa” para conocer la influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa; tiene un diseño de estudio no experimental y de corte transversal, con una población de 3605 estudiantes, 269 docentes, 76 trabajadores y 03 directores, con una muestra aleatoria, dijo con probabilidad 95, la capacidad de liderazgo del director relacionada con la calidad pedagógica gestión de las instituciones educativas de la UGEL 03-Lima, durante el período de marzo a mayo de 2009. El aspecto que más influye en la calidad de la gestión pedagógica es la gestión pedagógica ofensiva (61).

Por ello, Castillo (2003) en su tesis doctoral titulada “Liderazgo Administrativo. reto para los directores del siglo XXI”; afirmar conocer los principios que guían al director para ser un líder empresarial; tiene un tipo de investigación descriptivo, su diseño es no empírico, la herramienta utilizada es la escala de Likert, con una población de 180 docentes y una muestra de 92; concluyó que el liderazgo administrativo es uno de los mayores desafíos que enfrentan los directores de escuela en la sociedad puertorriqueña del siglo XXI, es un órgano de gobierno único, ya que tiene responsabilidades complejas en la transformación del sistema educativo en una organización ágil y dinámica que logre los resultados esperados de acuerdo a los estándares de calidad establecidos por la misma institución.

Por ello, el director, como líder administrativo, debe estar preparado para asumir los nuevos roles y los nuevos desafíos que el cambio de paradigma ha creado en la gestión escolar; pero sobre todo, el director debe entender que su capacidad de liderazgo dependerá en gran medida de cómo lleve a cabo sus gestiones administrativas. Sin la capacidad de ser un buen gerente, no podrá realizar las funciones requeridas en otros aspectos del desempeño de un rol de liderazgo. Con un buen gobierno tendrás liderazgo estratégico, liderazgo comunitario y liderazgo didáctico. Por esta razón, debes hacer todo lo que esté a tu alcance para ser un buen líder administrativo. De esta manera, el director de la escuela recibirá todo el apoyo de los colegas de la comunidad de aprendizaje y será reconocido como un líder positivo, eficaz, equitativo y, sobre todo, exitoso.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: El liderazgo del director se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013, debido a que el 92.4% de los que tienen un nivel medio en el liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa y un 7.6% tiene un nivel eficiente. Es decir a un nivel medio de liderazgo del director le corresponde una aceptable gestión administrativa. El 19.0% de los que tienen un nivel alto en el liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa y un 81.0% tiene un nivel eficiente. Es decir a un nivel alto de liderazgo del director le corresponde una eficiente gestión administrativa

Segundo: El trabajo en equipo dentro del liderazgo del director se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013, ya que el 86.4% de los que tienen un nivel medio en el trabajo en equipo dentro del liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa y un 13.6% tiene un nivel eficiente. Es decir a un nivel medio de trabajo en equipo le corresponde una aceptable gestión administrativa. El 43.4% de los que tienen un nivel alto en el trabajo en equipo dentro del liderazgo del director tienen un nivel eficiente en la gestión administrativa y un 56.6% tiene un nivel eficiente. Es decir a un nivel alto de trabajo en equipo le corresponde una eficiente gestión administrativa

Tercero: La organización dentro del liderazgo del director se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013, puesto que el 86.4% de los que tienen un nivel medio en el trabajo en equipo dentro del liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa y un 13.6% tiene un nivel eficiente..

Cuarto: La participación comunitaria dentro del liderazgo del director se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013, el 77.0% de los que tienen un nivel medio en la participación comunitaria dentro del liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa y un 23.0% tiene un nivel eficiente.

6.2. Recomendaciones

Primero: El director como líder siempre debe tratar a sus empleados con dignidad, deben hablarles con respeto, teniendo en cuenta los resultados de lo que pueden llegar a ser y hacer, y guiarlos para que obtengan los resultados que desean. Es importante que los líderes se motiven a sí mismos mejorar su desempeño en la empresa u organización.

Segundo: Deben esforzarse por crear un entorno que permita a todos, especialmente a los maestros, trabajar de manera positiva y eficaz. Lo harán evitando la motivación basada en el miedo (motivación compulsiva) y utilizando la motivación basada en la percepción de un resultado positivo. Para ser un buen líder, debemos asumir la responsabilidad.

Tercero: Los directivos deberían tener en cuenta este trabajo de investigación para obtener toda la información necesaria sobre el liderazgo asertivo y aplicarlo al mundo real del trabajo. Te ayudará a fortalecer la relación interpersonal con los docentes, para obtener un mejor desempeño de ellos y así una operación exitosa.

Cuarto: Al mismo tiempo, practica cada una de las características de un líder asertivo: Acepta y desafía tus límites, expresa tus sentimientos adecuadamente, mira siempre el lado positivo de quienes te rodean, hazles saber respetar las reglas de comunicación y muestra intimidad propia en todos los sentidos.

Quinto: Se deben realizar talleres en cada institución educativa, para fortalecer las relaciones interpersonales, ya sea entre docentes o con el director, y brindar toda la información relevante al liderazgo asertivo, para que al aplicar este tipo de liderazgo, los docentes puedan adaptarse al cambio.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

5.1. Fuentes documentales

- Acosta, A. (2001). *Supervisión educativa: Modelos, enfoques y estrategias*. Segunda Edición. Puerto Rico: Publicaciones Yuquiyú.
- Alarcón (2008) *La misión de la empresa educativa*. Editorial Boletín. Perú.
- Almeyda, S. (2006). *El abc del docente facilitador*. J.C. Distribuidora.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo*. Lima.
- Ander, E. (2001). *Introducción a la planificación*. Editorial Lumen, Buenos Aires.
- Angulo, J. (2014). *Cultura Organizacional, clima y liderazgo en organizaciones educativas (Tesis para optar el grado de Doctor en Psicología)*. Universidad de Valladolid. España
- Bárbara, P(2015:348) *Programación Ejecución y Difusión de Productos Educativos en el Tiempo Libre*.
- Bateman, T. (2004). *La administración una ventaja competitiva*. Ed. McGraw. Hill 4ta. Edición. México D.F.
- Becerra, J. (s.f.). *Gestión educativa*. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Bennis, W. (2005): "*Líderes: el arte de mandar*, Merlin Libros, México.
- Bernardo, L. (s.f.). *Planeación educativa*. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Bernardo, L. et. al (2006), *Planeación y Gestión Educativa*. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Burns. (1978). *Liderazgo Distribuido En Educación: Perspectivas, desafíos, y Discusiones*. Editorial Universidad de Guadalajara

- Blank (2002), *El liderazgo Organizacional*, MONICA GARCIA 2023
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Calero, M. (2000) *Administración gerencial del centro educativo*. Ediciones ABEDUL.
Lima
- Castillo A. (2001). *Liderazgo administrativo: Reto para el director de escuela del siglo XXI*. México.
- Castillo, C. (2003) *Liderazgo administrativo. Reto para el director de escuela del siglo XXI*. Puerto Rico.
- Celorio, G. y López, A. (1997). *Diccionario de educación para el año*. España: Lankopi S.A.
- Cereb, (1996) *Planificación Educativa, Bases Metodológicas para su desarrollo en el siglo XXI*. Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Del Carpio, H. (2008). *Planeamiento estratégico*. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Edel, N. y García, N. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Tesis. México.
- Escuela de Administración de organización Administrativa EEOA (2010) *La importancia de la agenda de trabajo*. Editorial Middle. Estados Unidos.
- Estévez, J. (2009) *La autocapacitación docente*. Editorial Millón. Panamá.
- Fierro, C. (2004). *El consejo técnico un encuentro entre maestros*. México. Libros del Rincón, S.E.P.
- Gerrit.B. (1999:25) *Planificación Estratégica y Operativa*. Editorial Abeja Yala

- González, L. (2009) *La Cultura de la autocapacitación*. Editorial Red. México.
- Hostos, (1991:45). *Forjando el Porvenir Americano Tomo II*. Edición conmemorativa del Gobierno de Puerto Rico 1839-1939
- Ignacio E.(2016). *Las Instituciones Educativas y su Cultura*. Narcea S.A. Ediciones.
- Junshan, . (2017) *gestión Administrativa y su impacto en la satisfacción del cliente de la empresa Nitído MKT*
- Maureira (2018) *Liderazgo Distribuido en Educación*. Editorial Universidad de Guadalajara
- Navarro, M. (2002) *La gestión escolar, conceptualización y revisión crítica del estado de la Literatura*. Tesis de maestría en desarrollo educativo, línea de gestión pedagógica. Universidad Pedagógica de Durango. México.
- Ortega, C. (2010) *Asesoría Técnico Pedagógica*. Educación Básica – Ministerio de Educación.
- Palacios, A (2010). *Liderazgo en la Calidad de Gestión Educativa*. Tesis de Grado UNMSM
- Pérez F, (2009). *Gestión de Procesos E. 3era Edición*
- Pineda, L. (2004) *Liderazgo Directivo*. Editorial Mc. Graw Hill.
- Pozner, P. (2003) *La mejora continua de las escuelas en proceso y una metodología*. Editorial Redes, Buenos Aires.
- Ramírez, R. (2004) *Gestión administrativa en las Instituciones Educativas* Universidad Autónoma del Estado de Morelos
- Robbins, (1999:347), *Estilos de dirección y Liderazgo en las organizaciones*. Editorial Universidad del Valle

Romero, A. (2008). *Relación entre liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete*. Perú.

Salazar, M. (2006) *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* UNI revista - Vol. 1, n° 3, Universidad de Viña del Mar, Chile, Pág. 4.

Touriñan y Sáez Alonso. (2012), *Teoría de la Educación Educar Mirando al Futuro*
Marta y Corbella

Fuentes electrónicas

Cornu, L. (2012) La confianza y el trabajo en equipo. (Consultado el 10 de marzo del 2013). Disponible en URL:

<http://definicion.de/trabajoenequipo/confianza/>

Pacheco, M (2011) *Características del Liderazgo*. (Consultado el 21 de agosto del 2012). Disponible en URL:

<http://www.tumundoescolar.net/conociendo/la-responsabilidad-como-valor/>

Roque, R (2005). *Administración y gestión de la educación*. (Consultado el 04 de agosto del 2012) Tiempos nuevos, nuevas ideas. Disponible en URL:
http://www.ub.edu/reldo/docs/NUEVOS_RETOS_DE_LA_PROFESION_DOCENTE.pdf

Sorados (2010:96) *Influencia del Liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. (Consultado el 21 de setiembre del 2012) Universidad Federico Villarreal. Lima. Disponible en URL:

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

Sulca, A. y Román, P. (2006). *Estadística aplicada a la investigación Educativa*. (Consultado el 12 de setiembre del 2012) Perú: San Marcos. Disponible en URL

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

Tincopa, L. (2000) *Experiencias de diversificación curricular*. (Consultado el 19 de octubre del 2012). *Agenda educativa* N° 12 Foro Educativo. Lima. Disponible en URL:

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

Zuani y Laborda (2004) *Diccionario de términos generales*. (Consultado el 28 de octubre del 2012). Editorial Ipabsa. Disponible en URL:

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

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**Instrumento 01
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR**

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

TRABAJO EN EQUIPO		S	CS	AV	CN	N
1.	Se responsabiliza si algo no le sale bien y no incrimina a los miembros del equipo					
2.	El director apoya a los integrantes del equipo a coordinar eficientemente el trabajo					
3.	El director crea un clima de confianza entre los miembros del equipo.					
4.	El director motiva permanentemente a los miembros del equipo.					
5.	El director valora y reconoce el desempeño de los integrantes del equipo.					
6.	Reconoce la labor desarrollada con creatividad, e innovación.					
ORGANIZACIÓN		S	CS	AV	CN	N
7.	Las actividades realizadas por el director son de acuerdo a la agenda programada.					
8.	La ejecución de la agenda de trabajo es importante.					
9.	El uso del tiempo es adecuado en las actividades de su gestión.					
10.	Promueve el uso óptimo del tiempo para mejorar los aprendizajes esperados.					
11.	Se comunica con los docentes verbalmente de forma asertiva y coherente.					
12.	Se comunica de forma escrita con los miembros de la comunidad educativa para hacer conocer su gestión.					
13.	Hace uso de la comunicación no verbal (gestos, expresiones, muecas) la aceptación al trabajo de los miembros de la institución educativa.					
14.	Promueve un clima afectivo de trabajo con los miembros de la institución educativa.					
15.	Fomenta el trabajo colaborativo priorizando el bien común entre los miembros de la institución educativa.					
16.	Incentiva a los docentes a realizar actividades físicas saludables y promueve la unión entre ellos.					
PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD		S	CS	AV	CN	N
17.	Efectúa concursos y exposiciones con la participación de los miembros de la comunidad educativa.					
18.	Promueve el trabajo colaborativo con los miembros de la comunidad en post de un objetivo común.					
19.	Incentiva la participación de la institución educativa en eventos interescolares deportivos y cognitivos.					
20.	Accede la visita de diversas instituciones educativas y comparte las instalaciones de las mismas.					



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

Instrumento 02

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

PLANIFICACIÓN		S	CS	AV	CN	N
1.	Ejecuta sus funciones con objetivos y metas claras					
2.	Elabora el Plan de Trabajo Anual de la institución educativa con la participación de los miembros del equipo.					
3.	Propone a los docentes a un trabajo colaborativo común					
4.	Convoca a los docentes a una cultura colaborativa y promover equipos pedagógicos					
5.	La comunicación es abierta con sus docentes para el logro del trabajo.					
6.	Establece normas que se cumplen con total compromiso y responsabilidad.					
7.	Coordina constantemente con los docentes las metas establecidas claras de progreso.					
8.	Motiva permanentemente a los docentes, y reconoce el trabajo educativo.					
EJECUCIÓN		S	CS	AV	CN	N
9.	Supervisa las sesiones de aprendizaje de la práctica docente.					
10.	Realiza círculos de interaprendizaje que favorece la valoración de la práctica docente.					
11.	Ejecuta jornadas de capacitación para fortalecer las competencias docentes.					
12.	Facilita los permisos para la capacitación de los docentes generando el crecimiento profesional para la mejora continua de los aprendizajes en bien de los estudiantes.					
EVALUACIÓN		S	CS	AV	CN	N
13.	Solicita al docente la programación, unidades y sesiones de aprendizaje, para la realización de sus sesiones de clase.					
14.	Evalúa las unidades de aprendizaje para establecer si existe coherencia con la programación anual.					
15.	Proporciona el apoyo técnico a los docentes.					
16.	Orienta en la elaboración en las programaciones didácticas para lograr aprendizajes.					
17.	Asesora acerca del uso de recursos didácticos, con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje.					
18.	Promueve la actualización de los docentes en el uso de las tecnologías para mejorar los aprendizajes.					
19.	Entrega a los docentes fichas de autoevaluación con la finalidad de que se evalúen.					
20.	Hace uso de una Ficha de Evaluación de Desempeño laboral para destacar los puntos más resaltantes y reformular los más débiles.					



3.4. Matriz de consistencia

EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PEDRO EDUARDO PAULET MOSTAJO HUACHO -2013

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la organización del director y la gestión Administrativa en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la participación comunitaria y social y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Identificar la relación entre el trabajo en equipo y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.</p> <p>b) Identificar la organización del director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.</p> <p>c) Identificar la relación entre la participación comunitaria y social y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.</p>	<p>Hipótesis principal</p> <p>Existe relación entre el Liderazgo del Director y la Gestión en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013</p> <p>Hipótesis secundarias</p> <p>a) Existe relación entre el trabajo en equipo y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013</p> <p>b) Existe relación entre la Organización del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.</p> <p>c) Existe relación entre la participación comunitaria y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa Pedro E. Paulet Mostajo – Huacho 2013.</p>	Variable “1” : LIDERAZGO DEL DIRECTOR				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices	
			Trabajo en Equipo	Responsabilidad	1,2,3,4,5,6	Siempre (5) Casi siempre (4)	
				Confianza			
				Reconocimiento			
			Organización	Agenda de trabajo	7,8,9,10,11,12,13,14,15,16	A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	
				Uso del tiempo			
				Formas de comunicación			
				Clima de trabajo			
			Participación comunitaria	Vinculación escuela - comunidad	17,18,19,20		
Vinculación interinstitucional							
Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
Planificación	Organización	21,22,23,24,25,26,27,28	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)				
	Trabajo en equipo						
	Coordinación						
Ejecución	Monitoreo	29,30,31,32					
	Capacitación						
Evaluación	Supervisión	33,34,35,36,37,38,39,40					
	Asesoramiento						
	Aplicación de instrumentos de evaluación						

11	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	2	3	4	5	5	5	4	39	4	4	4	5	17	75	Alto	3	3	3	3	3	4	4	4	27	4	4	3	2	13	5	5	5	4	4	4	4	5	36	76	Eficiente		
11	4	4	4	3	4	3	3	21	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	36	3	3	3	3	12	69	Medio	4	4	3	4	3	3	3	3	27	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	3	3	3	27	67	Aceptable	
11	5	4	4	4	3	4	3	22	3	4	1	1	2	5	3	3	4	3	29	3	4	4	4	15	66	Medio	4	4	4	3	4	3	3	3	28	3	4	1	1	9	3	3	4	3	3	4	4	4	28	65	Aceptable	
11	6	5	5	5	5	5	5	30	3	3	1	1	3	5	3	3	2	3	27	3	3	2	2	10	67	Medio	5	5	5	5	5	5	4	4	38	3	3	1	1	8	3	3	2	3	3	3	2	2	21	67	Aceptable	
11	7	3	3	3	4	4	3	20	1	1	2	2	3	5	4	4	4	4	30	4	3	3	3	13	63	Medio	3	3	3	4	4	3	3	3	26	1	1	2	2	6	4	4	4	4	4	3	3	3	29	61	Aceptable	
11	8	3	3	3	3	3	3	18	3	2	1	1	4	5	5	5	5	4	35	1	2	5	4	12	65	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	1	1	7	5	5	5	4	1	2	5	4	31	62	Aceptable	
11	9	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	43	4	4	4	4	16	89	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	3	4	15	5	5	5	5	4	4	4	4	36	91	Eficiente	
12	0	4	3	3	3	4	4	21	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32	3	3	3	3	12	65	Medio	4	3	3	3	4	4	4	4	29	3	3	3	4	13	4	3	3	3	3	3	3	3	25	67	Aceptable	
12	1	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	37	4	4	3	3	14	68	Medio	3	2	3	3	3	3	2	3	22	3	3	3	3	12	3	4	4	4	4	4	3	3	29	63	Aceptable	
12	2	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36	4	3	4	4	15	74	Alto	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	3	15	4	3	4	3	4	3	4	4	29	75	Eficiente	
12	3	3	4	4	5	5	4	25	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32	3	3	3	3	12	69	Medio	3	4	4	5	5	4	5	3	33	3	3	3	3	12	4	4	3	3	3	3	3	3	26	71	Aceptable	
12	4	5	5	5	5	5	4	29	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	35	3	4	3	4	14	78	Alto	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4	4	2	3	13	3	4	3	4	3	4	3	4	28	80	Eficiente	
12	5	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	40	3	3	3	4	13	72	Medio	4	3	3	3	3	3	4	4	27	4	4	4	4	16	4	3	4	3	3	3	3	4	27	70	Aceptable	
12	6	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	42	5	5	5	5	20	81	Alto	3	3	3	3	3	4	4	4	27	4	4	3	3	14	5	4	5	4	5	5	5	5	38	79	Eficiente	
12	7	4	4	3	4	3	3	21	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	39	4	4	4	5	17	77	Alto	4	4	3	4	3	3	3	3	27	4	4	3	3	14	5	5	5	4	4	4	4	4	5	36	77	Eficiente
12	8	4	4	4	3	4	3	22	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	39	3	3	3	3	12	73	Medio	4	4	4	3	4	3	3	3	28	4	4	5	5	18	4	4	4	3	3	3	3	3	27	73	Aceptable	
12	9	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	34	3	4	4	4	15	79	Alto	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	3	3	4	14	3	3	4	3	3	4	4	4	28	80	Eficiente	
13	0	3	3	3	4	4	3	20	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	41	3	3	2	3	11	72	Medio	3	3	3	4	4	3	3	3	26	5	5	4	3	17	5	5	4	3	3	3	2	3	28	71	Aceptable	
13	1	3	4	3	3	2	3	18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	4	3	3	3	13	77	Alto	3	4	3	3	2	3	4	3	25	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	3	3	3	29	74	Eficiente	
13	2	3	3	3	4	4	4	21	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	42	1	2	5	4	12	75	Alto	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	4	5	15	5	5	5	4	1	2	5	4	31	75	Eficiente	
13	3	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	34	4	4	3	3	14	68	Medio	4	3	3	4	3	3	3	4	27	4	3	3	4	14	3	4	4	4	4	4	3	3	29	70	Aceptable	
13	4	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	33	4	3	4	4	15	69	Medio	2	3	4	3	3	3	2	2	22	4	5	4	5	18	4	3	4	3	4	3	4	4	29	69	Aceptable	

