



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo administrativo del director y su relación con la
gestión administrativa en la Institución Educativa N° 80129
“Cesar A. Vallejo M.” del Distrito de Huamachuco, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

BR. LINDER AURBERTO PAZ GARCIA

ASESOR:

Dr. Soc. EDILBERTO HORNA CLAVO

SECCIÓN:

CIENCIAS EMPRESARIALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICA-EDUCACIÓN

PERÚ-2019

PÁGINA DEL JURADO



Mg.: José Manuel Cubas Vargas
Presidente



Mg.: Rolando Mendoza Giusti
Secretario



Dr. Soc.: Edilberto Horna Clavo
Vocal

Dedicatoria:

A Dios, asimismo a mis padres, por su apoyo incondicional en todo aspecto de mi vida. Ellos son y serán siempre lo mejor que tengo en la vida y por ello doy las gracias a Dios, pues cada día me transmiten la motivación necesaria para seguir luchando en la vida y de esta manera alcanzar un futuro de éxito en la vida.

Agradecimiento:

Agradecer sinceramente a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por compartir incondicionalmente sus conocimientos y experiencias como profesores. A la institución donde se desarrolló la investigación por las facilidades brindadas. Especialmente al profesor asesor Dr. Horna Clavo Edilberto que hizo posible la culminación del presente trabajo de investigación.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA

Yo, Linder Aurberto Paz García, identificado con DNI N°17827739, estudiante de maestría con código de estudiante N° 7001184487 de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; mención en Gestión Pública, presento la tesis titulada: Liderazgo administrativo del director y su relación con la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.” del Distrito de Huamachuco, 2018.

Bajo juramento declaro que:

La tesis presentada es propia y de interés público.

Se ha respetado las normas internacionales propuesta a citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis de estudio presentada, no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados como insumos para la investigación son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por tanto los resultados obtenidos que se están presentando en la tesis, constituirán aportes a la realidad investigada.

De identificarse faltas como: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 04 de enero del 2019



Linder Aurberto Paz García

DNI N° 17827739

Presentación:

Señores miembros del Jurado:

De mi especial consideración:

Presento la tesis titulada “**Liderazgo administrativo del director y su relación con la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.” del Distrito de Huamachuco en el año 2018**”, que contiene títulos correspondiente a: introducción, método, resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones, sobre la base del objetivo general que busca determinar la relación entre el Liderazgo administrativo del director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa N° 80129.

INDICE

PAGINAS PRELIMINARES

Página del Jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRATC	viii

I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad problemática.....	11
1.2 Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4. Formulación del problema.....	22
1.5 Justificación del estudio.....	23
1.6. Hipótesis	24
1.7. Objetivos.....	24
1.7.1. General	24
1.7.2. Específicos	24
II. MÉTODO	25
2.1 Diseño de investigación.....	25
2.2. Variables.....	26
2.2.1. Definición Conceptual.....	26
2.2.2. Definición Operacional.....	26

2.2.3 Operacionalización de Variables	27
2.3. Población y muestra.	29
2.3.1. Población	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	29
2.5. Métodos de análisis de datos	31
2.6 Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACION.....	52
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53

RESUMEN

La presente tesis, se titula “Liderazgo administrativo del director y su relación con la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo Mendoza.” del Distrito de Huamachuco, 2018”, tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el Liderazgo administrativo del director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo Mendoza.” del Distrito de Huamachuco, 2018, para ello se utilizó la teoría del liderazgo y de la gestión administrativa, destacando su incidencia en la educación.

Respecto de la metodología se trata de una investigación cuantitativa, con un diseño de investigación correlacional; se empleó para la población y muestra 60 encuestados. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Asimismo, entre los principales resultados se encuentra que el liderazgo administrativo del director tiene un nivel alto con un 51.70% de aceptación; y respecto de la Gestión Administrativa del director es regular con un 55% de aceptación. Finalmente se concluye señalando que se llegó a determinar que existe una relación **directa positiva alta** entre el liderazgo administrativo y la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 80129 “César A. Vallejo Mendoza” del Distrito de Huamachuco, pues el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.725$ con el nivel de significancia $p = 0.000$, siendo menor al 5% ($p < 0.05$), toda vez que el liderazgo efectivo incidió de manera óptima en la gestión administrativa.

Palabras clave: Liderazgo, gestión administrativa, trabajo en equipo, director y planificación.

ABSTRACT

This thesis, entitled "Administrative leadership of the director and its relationship with administrative management in Educational Institution No. 80129" Cesar A. Vallejo Mendoza. "District of Huamachuco, 2018", had as its general objective: Determine the relationship between the Administrative Leadership of the director and the Administrative Management in the Educational Institution N ° 80129 "Cesar A. Vallejo Mendoza." of the District of Huamachuco, 2018, for this the theory of the leadership and of the administrative management was used, emphasizing its incidence in the education.

Regarding the methodology, it is a quantitative research, with a correlational research design; It was used for the population and shows 60 respondents. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire was used as an instrument. Also, among the main results is that the administrative leadership of the director has a high level with a 51.70% acceptance; and regarding The Administrative Management of the director is regular with a 55% acceptance. Finally, it is concluded that it was determined that there is a relationship **high positive direct** between administrative leadership and administrative management in the Educational Institution N ° 80129 "César A. Vallejo Mendoza" of the District of Huamachuco, since the correlation coefficient of Spearman is $R = 0.725$ with the level of significance $p = 0.000$, being less than 5% ($p < 0.05$), since effective leadership had an optimal impact on administrative management.

Key words: Leadership, administrative management, teamwork, director and planning.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Todos tenemos conocimiento como nuestras autoridades de turno son conscientes y reconocen al servicio educativo como la palanca para el progreso del Perú, siendo esto así, resulta indispensable actuar y articular actores en busca de las metas programáticas del estado comenzando con las instituciones educativas. La sociedad en su conjunto la reconoce, pero no solo se trata de hablar de educación sino de tomar decisiones concretas. Dentro de los múltiples factores que influyen en la calidad de la educación tiene que ver con la gestión de los Directores de las instituciones educativas, la identificación de los profesores con su institución trabajando en equipo.

Muchos países buscan la calidad total en la educación, cuya filosofía eleva el espíritu hacia el camino de su ser esencial, a través del ideal de la excelencia y mejora continua de los procesos a través del gestión administrativa y liderazgo.

Es en este sentido, la gestión administrativa del director de la institución educativa puede dirigir la calidad del sistema hacia la productividad para hacer más con menos y mejor; pero también involucra la manera de gestionar el comportamiento y desempeño del personal docente. Donde el compromiso de gestión, su credibilidad, disposición al cambio y actitud puestos de manifiesto mediante una gestión participativa son parte fundamental de su gestión.

De igual manera el director proporciona herramientas al docente en cuanto a su integración, calidad operativa, disposición al cambio y a asumir sus roles de líder gerencial, facilitador, planificador, promotor de valores y evaluador que lo conduzcan a su productividad funcional.

No necesariamente todo director es líder en una organización. Sin embargo, si se lo propone, un director puede desarrollar actitudes, destrezas y técnicas que son susceptibles de aprender y aplicar y que lo ayudarán a asumir el liderazgo.

La crisis de modelos dirigenciales hechos en el control, el verticalismo, la burocracia ha generado efectos negativos sobre la educación y el gestión y liderazgo directivo.

El director de la institución educativa contribuye significativamente en el trabajo en equipo ya que cuando un Director está lleno de valores morales mejora la gestión administrativa y lleva a un buen desempeño del personal docente en la Institución Educativa.

La escuela es la institución social, en donde debe practicarse la convivencia armoniosa, en la que los docentes se inter relacionen para compartir ideas e información, para trabajar en la mejora de la gestión y liderazgo administrativo redundando en acciones favorables al logro de los objetivos institucionales.

A nivel nacional en la Ley General de Educación se afirma que el directivo es la máxima o superior autoridad en donde se puede apreciar que lo plantean como un líder sujeto a responsabilidades y objetivos e mejor de la calidad educativa.

En estos últimos años el Ministerio de Educación está dando al director un rol protagónico con autonomía, dentro del marco legal, constituyéndose como parte fundamental para la gestión optima de su Institución Educativa.

En las Instituciones Educativas el liderazgo lo tiene el director en donde va depender de él si se cumplen las metas establecidas en los cinco compromisos de gestión y para ello necesita el apoyo de su equipo de docentes.

En el Distrito de Huamachuco encontramos que constituye uno de los problemas actuales en las instituciones educativas de educación secundaria, la poca capacidad para el manejo del programa de mantenimiento; la ausencia de supervisión por parte de los directores, no existe trabajo en equipo solo trabajo individual debido a que el director no enseña con el ejemplo. Cada profesor elabora sus documentos de trabajo (programaciones anuales, de unidad y sesiones de clase) de manera aislada sin coordinar con su equipo de trabajo.

Por otro lado, muchas Instituciones Educativas no elaboran sus documentos de gestión (PEI, PAT) en equipo o simplemente es copia de otras instituciones educativas.

Es por eso que la gestión eficaz en una Institución Educativa contribuye al personal docente para poder guiar a los demás para así llegar a brindar una educación de calidad.

En el Perú el MINEDU ha publicado el marco del buen desempeño docente (MBD), en el cual se sienta las bases para el trabajo en equipo, pues para que una Institución cumpla sus metas necesita de todo el personal que labora en la Institución, pero si existe una gestión eficiente y trabajo en equipo se cumplirá de manera eficaz es por eso que se establece una relación directa entre ambas.

En la institución educativa N° 80129 “César A Vallejo”, en los últimos años se ha constatado una rotación de personal directivo, denotando diferencias en la manera de liderar y gestionar, resultando aplicable las causas señaladas líneas arriba.

1.2 Trabajos previos

A nivel Internacional:

León, J. (2013) en su tesis de maestría denominada: “Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional” de la Universidad Nacional de Colombia Facultad de Administración de Empresas. Arauca, Colombia, concluye señalando que existe un estilo de liderazgo al interior de una institución predominando el estilo de liderazgo democrático, teniendo como dato relevante que sus líderes demuestran características muy importantes y trascendentes que conllevan a una efectiva dirección y control o manejo de ejecución.

Blanca Bravo (2002) en su tesis denominada “Liderazgo, gestión y logro académico, Universidad Católica del Norte, Antofagasta Chile 2008” concluye afirmando que el liderazgo ejercido por el Director de una institución educativa es factor decisivo que permite explicar las características de la gestión los que se reflejan en las diferencias de resultados.

Castillo Alicia (2005) es autora de una tesis doctoral, titulada “Liderazgo administrativo. Reto para el director de escuela del siglo XXI”; en su investigación nos indica que el liderazgo administrativo es uno de los desafíos al cual deben enfrentar los directores de las instituciones educativas ya que busca transformar al sistema educativo en una organización dinámica en busca de resultados acorde con los estándares o indicadores de calidad. De igual manera los cambios de paradigmas conlleva a generar nuevos retos para lo cual el director debe estar preparado como líder administrativo y para ello dependerá de su capacidad de líder la forma que lleve a cabo la gestión administrativa.

A nivel Nacional:

Roque Gumerinda (2012) en su tesis de maestría denominada: “Liderazgo del director y su correlación con la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias urbanas de la Región Puno 2012”, se concluyó que: un 72% de los Directivos incentivan a los docentes de manera efectiva y suficiente.

Caljaro Hernán (2015) en su tesis de maestría denominada: “Estilo de Liderazgo y su influencia en la gestión pedagógica y administrativa de directores de las instituciones educativas primarias en el ámbito Juli 2014” se concluyó que las particularidades personales (experiencia profesional, grado académico, etc.) inciden en el estilo de liderazgo. Asimismo, el estilo del capacitador incide en el nivel de gestión pedagógica y administrativa efectivizando el resultado, apreciándose las diferencias entre líder y dictador. Finalmente, concluye que el estilo capacitador de liderazgo es que predomina en los directores de las Instituciones Educativas primarias del ámbito de la Ugel Chucuito, incidiendo en el nivel de gestión pedagógica y administrativa de regular manera.

Tantarico Santos y Yovera Luz (2014) en su tesis de maestría denominada “Los estilos de pensamiento y los estilos de liderazgo de los directores y sub directores de las instituciones educativas de Caballo Cocha 2013”, concluye precisando que en los directores predomina el estilo de pensamiento judicial, el ausente, transformacional y transaccional. Asimismo, ejercen el estilo jerárquico, monárquico, oligárquico y anárquico. Finalmente, precisa la necesidad de participar de una capacitación teórica – práctica para los directores sobre los estilos de liderazgo transaccional, transformacional y ausente,.

Solorzano Delia (2017) en su tesis de maestría denominada “Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL 06”, concluyo lo siguiente: ante los retos y nuevos paradigmas

educativos el personal directivo debe estar capacitado y poder accionar en mejora de su institución educativa y en especial en la gestión educativa; asimismo, la manera de conducir la gestión administrativa es facilitada por la capacidad de liderazgo del personal directivo, ejercitando el liderazgo estratégico comunitario y pedagógico, para tener el respaldo de la institución educativa y la comunidad quien lo verá como líder nato, participativo, fuerte, imparcial y triunfante.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Teoría de la Gestión Pública

Es significativo considerar lo señalado por (OCDE, 1995) cuando precisa que la Nueva Gestión Pública implica nuevo enfoque para la gestión pública que busca garantizar y suscitar una cultura canalizada a resultados en un sector público descentralizado, el mismo que se caracteriza por: 1) eficacia, eficiencia y calidad del servicio; 2) gestión no centralizada en las decisiones sobre utilización de recursos y la prestación de servicios; 3) costo con resultado eficiente; 4) objetivos de producción y entornos de competencia; 5) vigorizar capacidades estratégicas para hacer frente a cambios del entorno.

Otro de los criterios para consolidar la gestión es la planificación, que según Solorzano & Alaña, (2015), implica seguir los lineamientos de planificación estratégica que constituye un plan de acción que sirve como instrumento en la administración, siendo fundamental las carencias o necesidades de los grupos sociales, planificando de manera óptima utilizando los recursos con eficacia y eficiencia, optimizando insumos, para la mejora continua de los servicios.

También, Avila (2010) se pronuncia respecto de la planificación como secuencia o proceso organizado que se cimenta en la inteligencia y recursos de la organización hacia una visión clara de los fines programáticos de la institución.

Finalmente, Chicaiza (2016), cuando señala que la gestión, se gesta ante las necesidades o requerimientos de la sociedad que, a lo largo de su historia, reclamaba, en razón de que no fueron atendidas por la administración pública tradicional, teniendo en cuenta el tiempo y la sostenibilidad; dicha gestión tiene que ser eficiente y eficaz, satisfaciendo requerimientos sociales y utilizando herramientas y estrategias para mejorar el servicio público.

Teoría de Gestión Educativa

Según (Moncayo, 2006) gestus es la raíz latina de la palabra gestión que se implica acción, actitud o movimiento hacia un fin, el termino antes señalado se deriva de: genere, que quiere decir “mostrar” “llevar”, “conducir, “llevar a cabo”. También para (Colunga, 1996) la gestión es sinónimo de administración, conceptualizándolo como un proceso de planificar, ejecutar y controlar esfuerzos de manera sistémica y organizada para un objetivo determinado, concluye que administrar significa gobernar, imponer ordenes, mandatos y autoridad, controlar los destinos de la institución, y finalmente llevar a cabo acciones orientadas al beneficio tanto público como privado

Pozner (1997) afirma que una de las instancias de toma de decisiones es la gestión educativa que lleva a cabo políticas educacionales en su jurisdicción adecuándolas a su realidad y a las peculiaridades y necesidad de su comunidad educativa.

Según la RM 168-2002-ED ha señalado que la gestión educativa constituye una función dirigida a consolidar en la institución educativa, conductas democráticas

y procesos o sistemas sólidos en vía administrativa y pedagógica, contribuyendo de ese modo a optimizar la calidad en el servicio público en materia educativa.

Asimismo, (Ivancevich, 2006) la gestión administrativa implica el segundo eje del sistema de gestión de toda institución educativa. Engloba procesos administrativos sobre incorporación, mantenimiento, distribución, utilización y desarrollo de los recursos institucionales y los que se desarrollan en torno a los procedimientos administrativos

Finalmente, (Gálvez, 2006) hace referencia a que la gestión administrativa se desarrolla en positivo en función a cuatro factores y de ello dependerá la institución educativa: el planeamiento, la estructura, la orientación y el control desempeñado para buscar materializar o cumplir los objetivos a través de la optimización del recurso humano y de otros recursos.

El director de una institución educativa debe ser coherente con lo que piensa, dice y hace, de lo contrario no causaría respeto y admiración, es importante tomar sabiamente las decisiones de manera oportuna y sobre todo prolongar un estado de ánimo siempre de acuerdo a las circunstancias y necesidades de la institución educativa.

El director es un líder que conduce a la comunidad educativa con incentivo y motivación influenciando de esta manera en la calidad educativa que debe estar presente en la escuela peruana sostenida de una gestión de calidad.

Teoría de la Gestión Educativa

En el marco de la política pública y ante la necesidad de responder a las demandas de las Instituciones Educativas a nivel Nacional, regional y local **La gestión educativa** actúa influenciando a la gestión pedagógica, e implica una

herramienta o instrumento que conlleva a fortalecer Proyectos Educativos que se inclinan a respetar y proponer la autonomía en una institución educativa. Asimismo, persigue la calidad de vida y busca preparar al estudiante para la vida y el trabajo, cada vez más globalizado y con nuevas tendencias, por lo que, desde el ámbito pedagógico, se interesa por los aprendizajes de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa, incentivando la idea de responsabilidad y mejoramiento permanente de los aprendizajes del estudiantes, para lograr una educación integral, para preparar al estudiante asumir roles en calidad de integrante de la sociedad.

Teoría de las Relaciones Humanas:

Al respecto (Gallaga, 2003) considera que las relaciones humanas estudian a fondo la interacción social e implican las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos. Parte de la inferencia que el individuo es una personalidad altamente diferenciada e influyen en las demás personas a través de la conducta y a la vez recibe influencia de los demás; las personas tratan de compenetrarse con otros grupos definidos con el fin de satisfacer sus necesidades.

Asimismo, (Jaramillo, 2006) precisa que las relacionadas humanas son las actitudes y acciones que surgen del contacto entre personas o grupos. En el gremio empresarial se originan las oportunidades de desarrollar las relaciones humanas debido a la diversidad de grupos sociales surgiendo necesariamente interacciones.

La organización es la premisa de la que parte la teoría de las relaciones humanas; la misma que se compone de personas aisladas y del conjunto de personas que se relacionan espontáneamente. Se debe tener en cuenta que la organización trasciende al concepto de multiplicidad de individuos con intereses

comunes. Los individuos se vinculan entre si y en su trato experimentan sentimientos, se relacionan entre si y establecen patrones sociales. Finalmente las relaciones sociales o humanas implican conductas, acciones y actitudes que fluyen de la vinculación entre personas y grupos.

Institución Educativa

Las instituciones educativas son una realidad social dinámica o en movimiento, en la cual interactúan personas: personal directivo, docente, administrativo, de servicio, alumnos, padres de familia, y la comunidad educativa, con la finalidad lograr la calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje la cual parte de actividades pedagógicas pertinentes. Al respecto la Ley General de Educación 28044, precisa sobre la conformación de la Comunidad educativa, que sus integrantes son los estudiantes, padres de familia, profesores, directivos, administrativos, ex alumnos y miembros de la comunidad local. Asimismo, son consideradas como instituciones u órganos formales, que son evaluadas, de acuerdo a la eficacia; finalmente las comunidades educativas, constituyen espacios de relación sociedad o interpersonal con una legislación y reglas técnicas-jurídicas que coadyuva al desarrollo de programas educativos en función al diseño curricular correspondiente.

Al respecto la institución educativa recibe como encargo social brindar el servicio público de educación formal, debiendo planificar de forma estratégica para lograr sus metas programáticas y cambios innovadores, manteniendo el rol proactivo ante las exigencias de la sociedad. Por ello la institución educativa de hoy debe estar a la altura de los retos de la sociedad que crea la institución educativa para ese fin.

La nueva escuela debe de asumir el itinerario para el desarrollo permanente, basada en canales de comunicación adecuados entre sus integrantes, así como

asumir roles y responsabilidades y tener una participación activa de sus integrantes, manteniendo los principios morales y éticos.

Liderazgo

Para Alvarado, (1996) el liderazgo es ejercido en base a cuatro elementos básico: el objetivo (institucionales y personales), el poder (es una forma de ejercerlo), estilo (distintos comportamientos) y seguidores (el seguimiento y la emulación de los integrantes del líder).

Asimismo, (DuFor, R and Eaker, R, 1998) al conceptualizar al liderazgo administrativo en una comunidad de aprendizaje señala que se debe integrar los esfuerzos de la facultad, los estudiantes y el resto de la comunidad para lograr la educación de calidad con planes debidamente concertados que permitan atender las necesidades de todos los estudiantes. Así empoderar al personal de la escuela para la toma de decisiones necesarias y para que actúen de acuerdo a estas decisiones para introducir cambios.

Según Rodriguez, (2002), al referirse al liderazgo señala que el director asume responsabilidad por un valor agregado en razón a su condición de personal directivo, que tiene la responsabilidad de dirigir y ejercitar su nivel de liderazgo, influenciando de esa manera en su condición de un buen líder, pero no siempre en su calidad de buen director, en consecuencia, se puede ser buen director y ser mal líder.

Para Castro y Fuentes J.(2009) precisa que un liderazgo gerencial educativo implica ayudar a todos los miembros de la comunidad educativa, así como permite el compromiso con el desarrollo institucional de parte de los profesores y estudiantes.

Bernal & Ibarrola (2015), cuando precisa sobre el liderazgo del docente la necesidad de focalizar lo pedagógico y el aprendizaje, creando estrategias pedagógicas que permiten la innovación y creatividad, o cuando el docente

plantea que mejora continuamente su práctica docente, que evoluciona y se transforma pedagógicamente, respondiendo al contexto y su evolución.

Finalmente, Sierra (2016) que sobre el liderazgo educativo tiene en cuenta la visión de futuro y el desarrollo humano de las personas y se construye en la interacción de lo pedagógico con la innovación y la creatividad de sus líderes. Por lo que existe relación en el sentido de que el liderazgo educativo, se relaciona con las personas y líderes, resaltando sus características y cualidades orientando a la promoción de la calidad educativa y la eficiencia en sus procedimientos

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el liderazgo administrativo del director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa N° 80129 – “Cesar A. Vallejo M.” del Distrito de Huamachuco, 2018?

Problemas específicos:

1. ¿Cuál es el nivel del liderazgo administrativo del director en la Institución Educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.” del Distrito de Huamachuco, en el año 2018?
2. ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa del director en la Institución Educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.” del Distrito de Huamachuco, en el año 2018?
3. ¿Cuál es la dimensión del liderazgo administrativo tiene mayor relación con la dimensión de la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.” del Distrito de Huamachuco, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Desde el punto de vista metodológico, para la investigación es importante señalar que los directivos líderes tienen la responsabilidad de conducir la gestión administrativa de una institución educativa, son influenciados en su labor por diversos elementos como el liderazgo que sirve para orientar el accionar del profesorado, buscándose conocer si hay una relación significativa entre el liderazgo administrativo y gestión administrativa, para ello resultó importante la realización del instrumento denominado cuestionario de encuesta

Para que una Institución cumpla sus metas necesita de todo el personal que labora en la Institución, pero si hay liderazgo y trabajo en equipo se cumplirá de manera eficaz es por eso que hay relación entre ambas.

Teóricamente se sustenta por que el MINEDU en el marco del buen desempeño docente, ha emitido un conjunto de directivas, que busca empoderar al personal directivo a fin de conducir la gestión de la institución educativa a las metas programáticas, para dicho fin se busca analizar la relación que existe en la Institución Educativa Cesar Vallejo de Huamachuco, entre el liderazgo administrativo y la gestión administrativa, cuyos beneficiados serán los estudiantes y profesores, al permitir comprobar que esta relación debe generar efectos positivos a favor del servicio público, por ende del educando permitiendo fortalecer la gestión pública en materia educativa.

La investigación es viable ya que cuenta con el apoyo de la información de los libros e internet.

Se busca generar un aporte al conocimiento en materia de gestión pública, en razón de que se parte desde la planeación, hasta la supervisión sincerando las deficiencias que existe en la gestión de una institución educativa para revertir dicha situación con un modelo de gestión basada en el liderazgo administrativo,

que busca hacer partícipe a todos los involucrados, en este caso, a la comunidad educativa, en la toma de decisión que favorezcan al educando, fortaleciendo los lazos entre la escuela y las instituciones que componen la sociedad, armando alianzas estratégicas para brindar una mejor educación.

1.6. Hipótesis

H₁ : Existe relación significativa entre el liderazgo administrativo del director y la gestión administrativa en la institución educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.”- Huamachuco, 2018.

H₀ : No existe relación significativa entre el liderazgo administrativo del director y la gestión administrativa en la institución educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.”- Huamachuco, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación entre el Liderazgo administrativo del director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.” del Distrito de Huamachuco, 2018.

1.7.2. Específicos

✓ Determinar el nivel del liderazgo administrativo del director en la Institución Educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.” del Distrito de Huamachuco, en el año 2018.

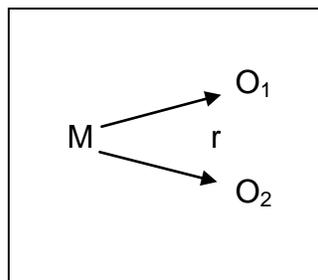
- ✓ Determinar el nivel de la gestión administrativa del director en la Institución Educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.” del Distrito de Huamachuco, en el año 2018.
- ✓ Determinar que dimensión del liderazgo administrativo tiene mayor relación con la dimensión de la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.” del Distrito de Huamachuco, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El método aplicado en la presente tesis es cuantitativo, no experimental por que no se puede manipular las variables, con un diseño de investigación correlacional por que después de cuantificar las variables se analizarán el nivel de relación entre sus dimensiones, compara datos de las dos variables usando la estadística.(Hernández, Fernández & Baptista, 2003, p.270).

Esquema:



Donde:

- M:** Personal directivo, jerárquico, administrativo y docente.
- O₁:** Liderazgo del director.
- O₂:** Gestión Administrativa.
- r:** Relación entre la Liderazgo del director y Gestión Administrativa.

2.2. Variables

2.2.1. Definición Conceptual

Primera Variable: Liderazgo del director.

Se refiere a la forma de movilizar el cambio de uno con los otros para lograr esos resultados se parte de las problemáticas y conjuntamente con los docentes se plantea soluciones. Se ocupa del desarrollo profesional de sus integrantes, tiene como línea directriz la revaloración de la profesión docente (ideas, lenguajes practica) creando buen clima laboral para lograr los fines de la escuela.

Segunda variable: Gestión Administrativa.

Aquel sistema que contribuye a formar para la vida, toda vez que imparte efectividad a los recursos humanos. Contribuye a tener mejores resultados y calidad educativa en base a las relacionales humanas. Implica administración y toma de decisión, con eficacia y ética, la misma que se encuentra ligada a un presente y futuro, con cambio permanente.

2.2.2. Definición Operacional

Primera Variable (independiente): Liderazgo del Director.

Segunda variable (dependiente) : Gestión Administrativa.

2.2.3 Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Dimensión Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems/criterios	Escala de medición
Variable Independiente Liderazgo administrativo del Director	Se refiere a la forma de movilizar el cambio de uno con los otros para lograr esos resultados se parte de las problemáticas y conjuntamente con los docentes se plantea soluciones. Se ocupa del desarrollo profesional de sus integrantes, tiene como línea directriz la revaloración de la profesión docente (ideas, lenguajes practica) creando buen clima laboral para lograr los fines de la escuela.	El liderazgo administrativo del director se expresa en un trabajo eficiente y eficaz en el cumplimiento de sus funciones, las mismas que se evaluarán a través de un instrumento que debe ser confiable, de igual manera validado para obtener información real acerca de las dimensiones del liderazgo administrativo. Trabajo en equipo. Intervenciones estratégicas Trabajo conjunto con las familias y la comunidad Las escalas de medición serán: Alto Medio Bajo	Trabajo en equipo	Responsabilidad Confianza Clima de trabajo Reconocimiento Valora la prestación	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal
			Intervenciones estratégicas	Inspira generar transformaciones Genera visión de futuro Brinda orientación	7, 8, 9, 10	
			Trabajo conjunto con las familias y la comunidad	Participación de la comunidad Vínculos interinstitucional Participación en eventos Visita a la institución	11, 12, 13, 14	

Variable Dependiente Gestión Administrativa en la Institución Educativa	Hace que la educación será funcional en la vida educativa de los estudiantes, toda vez que imparte efectividad a los recursos humanos. Ayuda a obtener mejores productos, servicios y relaciones humanas. Implica administración y toma de decisión, con eficacia y ética, la misma que se encuentra ligada a un presente y futuro, con cambio permanente.	La gestión administrativa se expresa a través de la planificación organizacional para el servicio hacia los demás, esto implica el estudio de las dimensiones de planificación, Organización, Ejecución, Evaluación, las mismas que se evaluarán a través de un instrumento confiable y validado para una observación objetiva. La escala de medición será: Malo Regular Bueno	Planeación	Objetivo y Metas Plan de trabajo Trabajo cooperativo Intercambio de ideas Comunicación abierta Cumplimiento de normas Coordinación Política de estímulo	15,16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	Ordinal
			Organización	Agenda de trabajo Uso del tiempo Formas de comunicación Climas de trabajo Unión	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	
			Ejecución	Supervisión Seguimiento académico Capacitación	33, 34, 35, 36	
			Evaluación	Verifica documento Asesoramiento Aplicación de instrumentos Promueve TIC Evaluación	37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44	

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población

La población del presente estudio de investigación estuvo compuesta por todos los trabajadores de la I.E. “Cesar A. Vallejo M”: directivos, docentes, auxiliares y personal administrativo, siendo un total de 60 integrantes.

Profesores	
Nivel primaria	25
Nivel secundaria	26
Personal directivo	
director	01
Sub director	01
Personal jerárquico	
Coordinador de TOE	01
Auxiliares de educación	02
Personal administrativo	
Servicios	03
secretaria	01
Total	60

2.3.2. Muestra:

No fue necesario realizar un muestreo, debido a que la población estuvo compuesta por 60 integrantes de la institución educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M” de Huamachuco 2018, la misma que se encontraba accesible al investigador, así los resultados serán más precisos en sus estimaciones.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Al respecto se recurrió a la encuesta estructurada.

- **Escuesta.** Se expresa en un cuestionario de preguntas sobre la base de un tipo de escala, en general la más usual es la de Likert, para procesarla y determinar valores cualitativos y cuantitativos, así como se representan en tablas y gráficos estadísticos con sus correspondientes interpretaciones.

2.4.2. Instrumento

Se elaboró el instrumento denominado cuestionario la misma que se evaluó por el juicio de expertos, para su posterior aplicación.

Se estará haciendo uso del cuestionario de preguntas en base a la escala de tipo Likert, para calcular la variable de liderazgo administrativo y gestión administrativa, la siguiente escala: siempre (05), casi siempre (04), a veces (03), casi nunca (02), nunca (01).

2.4.3. Validez

La validez de los cuestionario acerca: Liderazgo administrativo del director y gestión administrativa, se determinarán sometiéndose a la respectiva valoración de los ítems a través de tres juicios de expertos:

1. Madelane Guanilo Delgado: Magister en Gestión Pública
2. Valladares Gamarra, Carlos Enrique: Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad
3. Jhon Matienzo Mendoza: Magister en gestión pública

Quienes determinaron la validez y aplicación de cada cuestionario.

2.4.4. Confiabilidad

Se aplicó anticipadamente una prueba piloto con la participación de 20 integrantes de la I.E. N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.” del distrito de Huamachuco 2018.

Con los datos obtenidos previamente en la encuesta, se procedió a elaborar una base de datos en Excel para luego procesarlos estadísticamente a través del alfa de cronbrach obteniendo una

confiabilidad de 0.862 para la variable liderazgo administrativo del director y para la variable gestión administrativa se obtuvo un índice de confiabilidad de 0.721

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos se analizaron aplicando

2.5.1. Estadística descriptiva:

Luego de recolectado los datos se procedió a elaborar una base de datos en Excel para cada variable de estudio.

Se elaboró la escala de valoración para cada variable de estudio.

Se determinaron las tablas de frecuencias y figuras estadísticas

2.5.2. Inferencia Estadística

En nivel inferencial se toma como base el análisis correlacional de Serman para determinar el nivel de relación entre las variables de estudio y entre sus dimensiones.

La hipótesis fue sometida a la prueba del Chi-cuadrado

El procesamiento de la información y la prueba de hipótesis se realizó con el software SPSS versión 24.

2.6 Aspectos éticos

La presente tesis al momento de llevar adelante cada paso de investigación, se tiene siempre presente el aspecto ético, medio que nos permite presentar datos que no estén adulterados o falsificados. Finalmente, el presente trabajo tiene como fin ético fundamental realizar un verdadero trabajo de investigación en donde las entrevistas, el análisis de las guías de documentos y cada procedimiento que se realice estén acorde con el aspecto ético de una Investigación Metodológica.

Confidencialidad: Los datos obtenidos así como los documentos e información recabada fueron utilizados exclusivamente para la presente investigación

Consentimiento informado: Se ha solicitado la autorización de los directivos de la institución educativa para la realización de la presente tesis y lograr su participación de manera voluntaria.

Libre participación: Los directivos y personal docente participan voluntariamente, incentivándoles y motivándoles por la importancia de la investigación.

Anonimidad: La condición anónima se tuvo en cuenta desde el inicio de la investigación, manteniéndola en todo el proceso de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO

Tabla Nro. 01

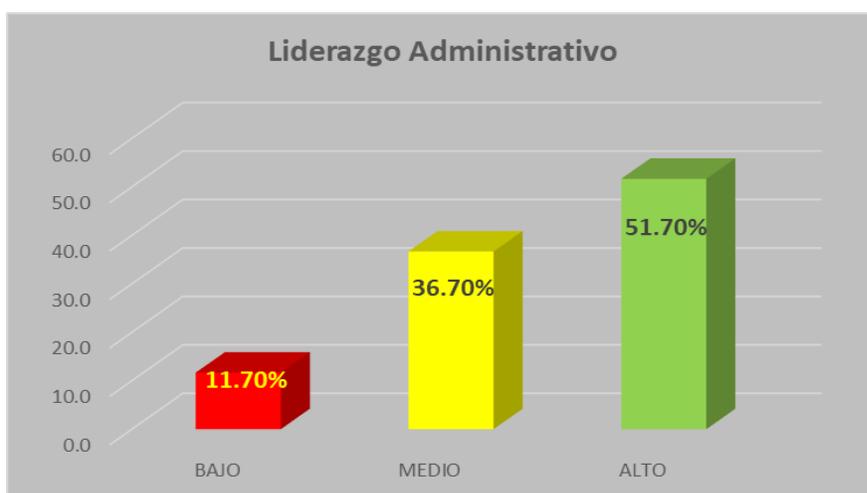
Distribución del personal según Liderazgo administrativo en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco 2018.

LIDERAZGO ADMINISTRATIVO

	Nro.	%
BAJO	7	11,7
MEDIO	22	36,7
ALTO	31	51,7
Total	60	100,0

FUENTE: Aplicación del cuestionario Liderazgo Administrativo en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco, 2018

Gráfico N° 01



Interpretación: En la tabla N° 01 se observa que el 11.70% de los docentes de la Institución Educativa “César A. Vallejo M.” expresan que el Liderazgo Administrativo del director es Bajo, mientras que el 36,70% confirman que el liderazgo administrativo tiene un nivel medio y el 51.70% expresan que existe un alto liderazgo.

Se confirma que el liderazgo administrativo del director tiene un nivel ALTO con un 51.70% de aceptación.

**A) NIVEL DE LA VARIABLE TENIENDO EN CUENTA LA DIMENSIÓN:
TRABAJO EN EQUIPO**

Tabla Nro. 02

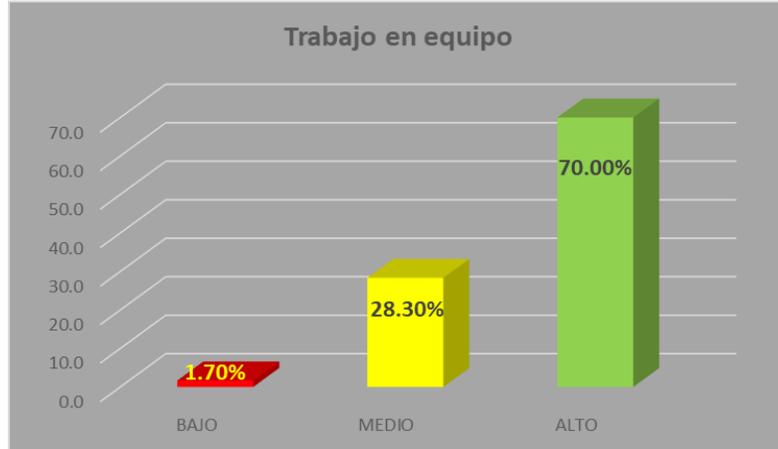
Distribución del personal según trabajo en equipo en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco 2018.

TRABAJO EN EQUIPO

	Nro.	%
BAJO	1	1,7
MEDIO	17	28,3
ALTO	42	70,0
Total	60	100,0

FUENTE: Aplicación del cuestionario según dimensión trabajo en equipo en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco, 2018

Gráfico N° 02



Interpretación: Según la tabla N° 02 se observa que el 1,70% de los docentes de la Institución Educativa “César A. Vallejo M.” expresan que la dimensión trabajo en equipo del director es Bajo, mientras que el 28,30% confirman que tiene un nivel medio y el 70% expresan que existe una alta capacidad de trabajo en equipo.

Se confirma que la dimensión trabajo en equipo del director tiene un nivel **ALTO** con un 70% de aceptación.

**B) NIVEL DE LA VARIABLE TENIENDO EN CUENTA LA DIMENSIÓN:
INTERVENCIONES ESTRATÉGICAS**

Cuadro Nro. 03

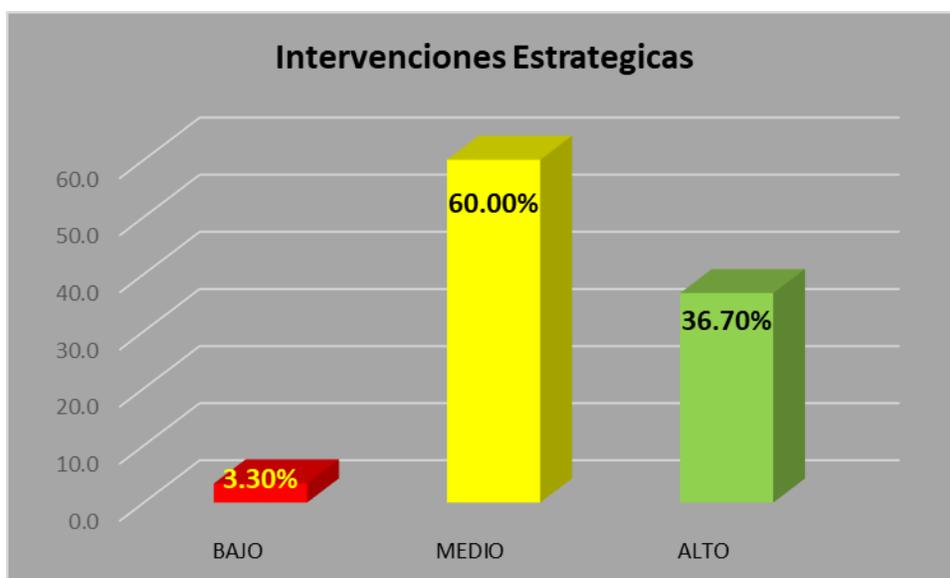
Distribución del personal según Intervenciones estratégicas en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco 2018.

INTERVENCIONES ESTRATÉGICAS

	Nro.	%
BAJO	2	3,3
MEDIO	36	60,0
ALTO	22	36,7
Total	60	100,0

FUENTE: Aplicación del cuestionario Intervenciones estratégicas en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco, 2018

Gráfico N° 03



Interpretación: Según la tabla N° 03 se observa que el 3,30% de los docentes de la Institución Educativa “César A. Vallejo M.” expresan que la intervención estratégica del director es Baja, mientras que el 60% confirman que tiene un nivel medio y el 36.70% expresan que existe una alta intervención estratégica.

Se confirma que la intervención estratégica del director tiene un nivel **MEDIO** con un 60% de aceptación.

**C) NIVEL DE LA VARIABLE TENIENDO EN CUENTA LA DIMENSIÓN:
TRABAJO CON LAS FAMILIAS Y LA COMUNIDAD EN LA I.E. N° 80129**

Cuadro Nro. 04

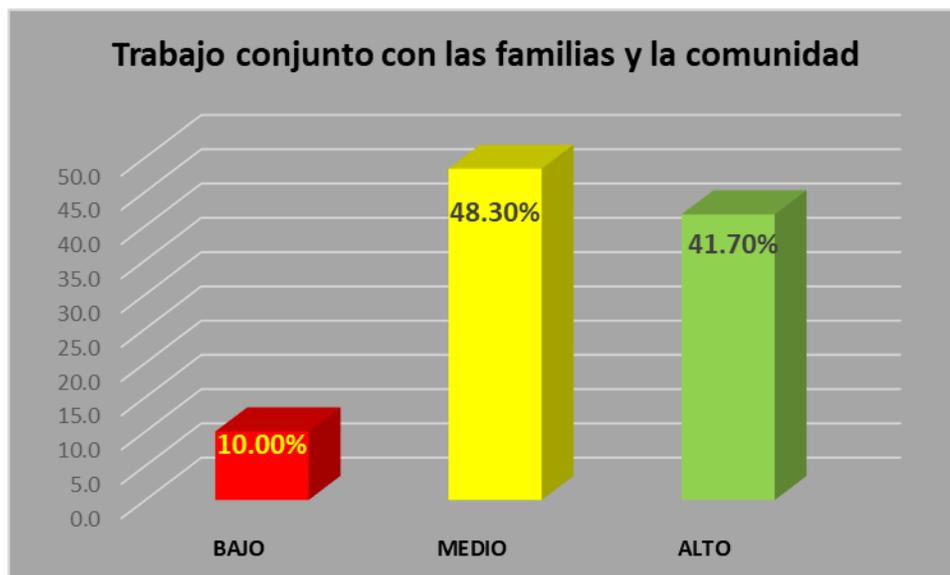
Distribución del personal según trabajo con las familias y la comunidad en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco 2018.

TRABAJO CONJUNTO CON LAS FAMILIAS Y LA COMUNIDAD

	Nro.	%
BAJO	6	10,0
MEDIO	29	48,3
ALTO	25	41,7
Total	60	100,0

FUENTE: Aplicación del cuestionario trabajo conjunto con las familias y la comunidad en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco, 2018

Gráfico N° 04



Interpretación: Según la tabla N° 04 se verifica que el 10% de los docentes de la Institución Educativa “César A. Vallejo M.” expresan que el trabajo con las familias y la comunidad por parte del director es Bajo, mientras que el 48.30% confirman que tiene un nivel medio y el 41.70% confirman que existe un alto trabajo con las familias y la comunidad.

Se confirma que el trabajo con las familias y la comunidad por parte del director tiene un nivel **MEDIO** con un 48.30% de aceptación.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Cuadro Nro. 05

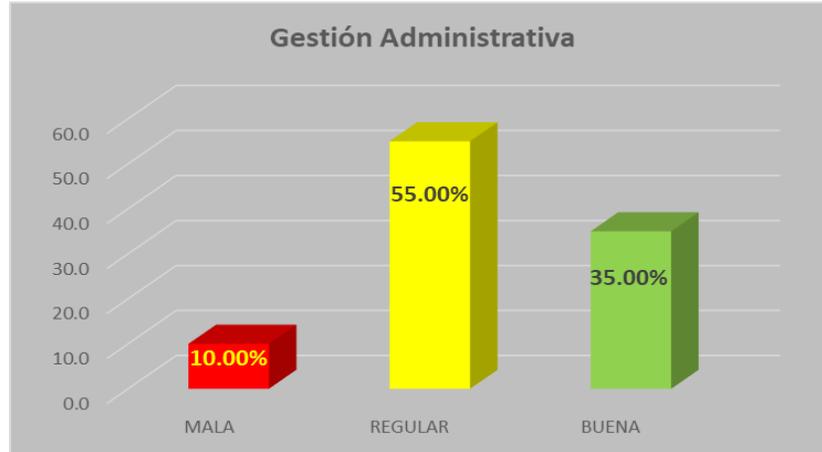
Distribución del personal según Gestión administrativa en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco 2018.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	Nro.	%
MALA	6	10,0
REGULAR	33	55,0
BUENA	21	35,0
Total	60	100,0

FUENTE: Aplicación del cuestionario Gestión Administrativa en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco, 2018

Gráfico N° 05



Interpretación: Según la tabla N° 05 se observa que el 10% de los docentes de la Institución Educativa “César A. Vallejo M.” expresan que la Gestión Administrativa del director es mala, mientras que el 55% confirman que es regular y el 35% expresan que existe una buena gestión administrativa.

Se confirma que la Gestión Administrativa del director es REGULAR con un 55% de aceptación.

**A) NIVEL DE LA VARIABLE TENIENDO EN CUENTA LA DIMENSIÓN:
PLANIFICACIÓN EN LA I.E. N° 80129**

Cuadro Nro. 06

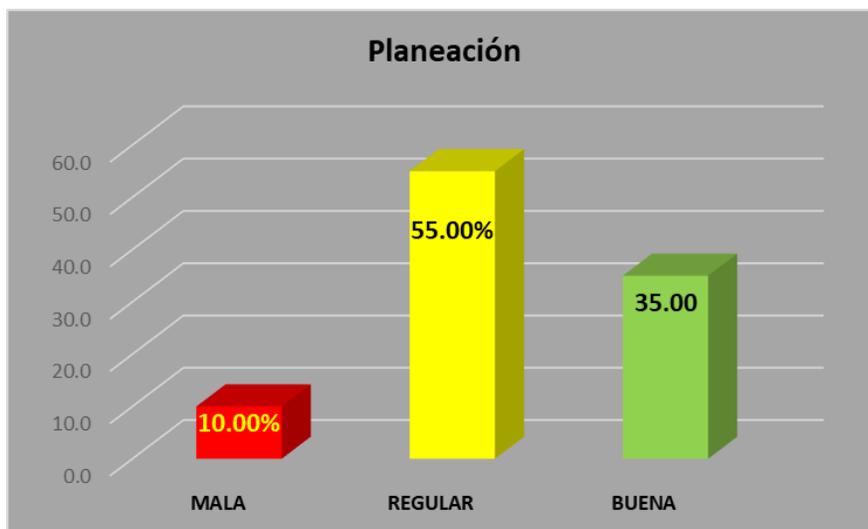
Distribución del personal según planificación en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco 2018.

PLANEACIÓN

	Nro.	%
MALA	6	10,0
REGULAR	33	55,0
BUENA	21	35,0
Total	60	100,0

FUENTE: Aplicación del cuestionario sobre planeación en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco, 2018

Gráfico N° 06



Interpretación: Según la tabla N° 06 se observa que el 10% de los docentes de la Institución Educativa “César A. Vallejo M.” expresan que la planeación del director es mala, mientras que el 55% confirman que regular y el 35% expresan que existe una buena planeación.

Se confirma que la planeación del director es **REGULAR** con un 55% de aceptación.

**B) NIVEL DE LA VARIABLE TENIENDO EN CUENTA LA DIMENSIÓN:
ORGANIZACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80129**

Cuadro Nro. 07

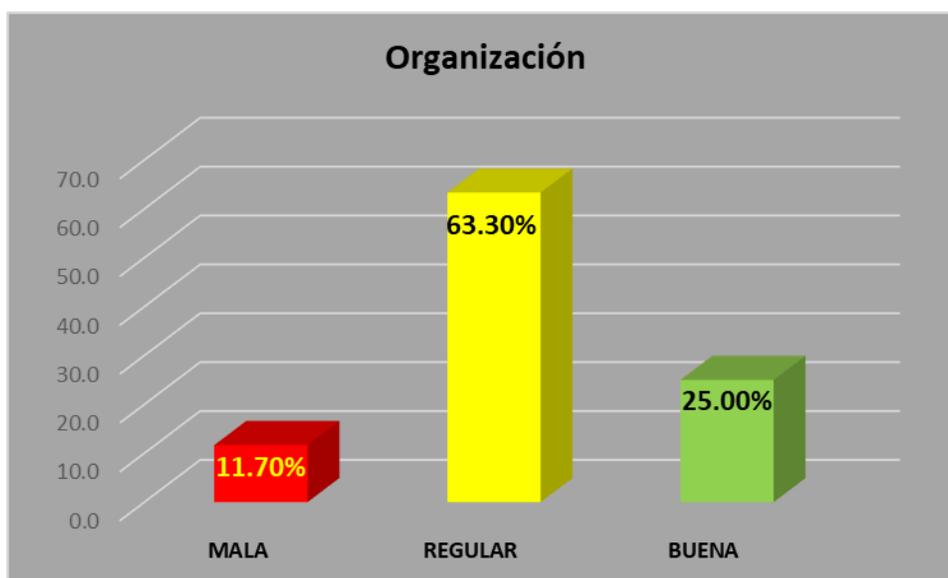
Distribución del personal según organización en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco 2018.

ORGANIZACIÓN

	Nro.	%
MALA	7	11,7
REGULAR	38	63,3
BUENA	15	25,0
Total	60	100,0

FUENTE: Aplicación del cuestionario la organización en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco, 2018

Gráfico N° 07



Interpretación: Según la tabla N° 07 se observa que el 11.70% de los docentes de la Institución Educativa “César A. Vallejo M.” opinan que la organización del director es mala, mientras que el 63.30% confirman que es regular y el 25% expresan que existe una buena organización.

Se confirma que la organización del director en la I.E. es **REGULAR 63.30%** de aceptación.

**C) NIVEL DE LA VARIABLE TENIENDO EN CUENTA LA DIMENSIÓN:
EJECUCIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80129**

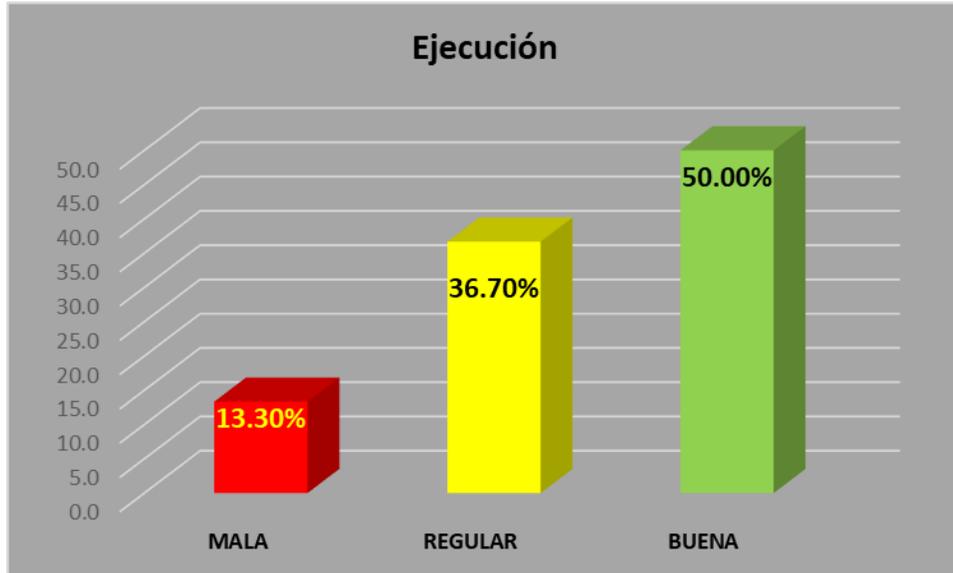
Cuadro Nro. 08

Distribución del personal según ejecución en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco 2018.

EJECUCIÓN		
	Nro.	%
MALA	8	13,3
REGULAR	22	36,7
BUENA	30	50,0
Total	60	100,0

FUENTE: Aplicación del cuestionario sobre la ejecución en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco, 2018

Gráfico N° 08



Interpretación: Según la tabla N° 08 se visualiza que el 13,30% de los docentes de la Institución Educativa “César A. Vallejo M.” expresan que la ejecución por parte del director es mala, mientras que el 36.70% confirman que es regular y el 50% expresan que existe una buena ejecución.

Se confirma que la capacidad de ejecución por parte del director es **BUENA** con un 50% de aceptación.

**D) NIVEL DE LA VARIABLE TENIENDO EN CUENTA LA DIMENSIÓN:
EVALUACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80129**

Cuadro Nro. 09

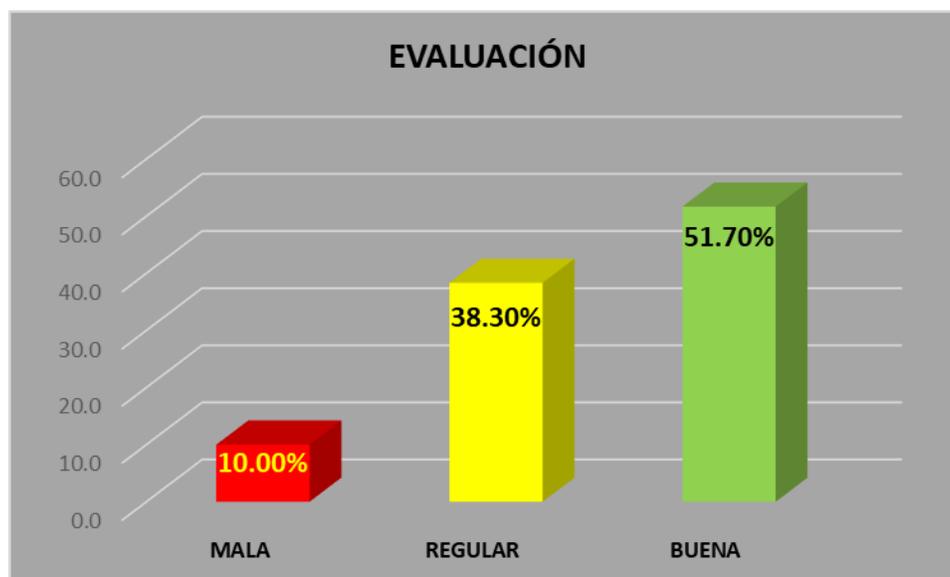
Distribución del personal según evaluación en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco 2018.

EVALUACIÓN

	Nro.	%
MALA	6	10,0
REGULAR	23	38,3
BUENA	31	51,7
Total	60	100,0

FUENTE: Aplicación del cuestionario sobre la evaluación en la I.E. N° 80129
"César A. Vallejo M." – Huamachuco, 2018

Gráfico N° 09



Interpretación: Según la tabla N° 09 se observa que el 10% de los docentes de la Institución Educativa "César A. Vallejo M." expresan que la evaluación del director es mala, mientras que el 38.30% confirman que es regular y el 51.70% expresan que la evaluación es buena.

Se confirma que la evaluación por parte del director es **BUENA** con un 51.70% de aceptación.

3.3. RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla Nro. 10

Distribución de personal según el liderazgo del director y la gestión administrativa en la I.E. Nro. 80129 "César A. Vallejo M." Huamachuco 2018

TABLAS CRUZADAS LIDERAZGO ADMINISTRATIVO – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Liderazgo Administrativo	Gestión administrativa			Total	
	Mala	Regular	Buena		
Bajo	Nro.	6	1	0	7
	%	10.0%	1.7%	0.0%	11.7%
Medio	Nro.	0	20	2	22
	%	0.0%	33.3%	3.3%	36.7%
Alto	Nro.	0	12	19	31
	%	0.0%	20.0%	31.7%	51.7%
Total	Nro.	6	33	21	60
	%	10.0%	55.0%	35.0%	100.0%

FUENTE: Aplicación del cuestionario sobre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la I.E. N° 80129 "César A. Vallejo M." – Huamachuco, 2018

Interpretación: Según la tabla N° 10 se observa que 7 encuestados expresaron que el liderazgo administrativo del director es bajo, de los cuales 6 manifestaron que la gestión administrativa es mala y 1 regular; De igual manera 22 encuestados expresaron, de los cuales 20 confirmaron que la administración es regular y 02 buena; asimismo 31 afirmaron que el liderazgo administrativo es alto, de los cuales 12 confirmaron que la gestión administrativa es regular y 19 la calificaron como buena.

Se confirma que el liderazgo administrativo del director es **ALTO** con una aceptación del 51,70% de los cuales el 20% expresó que la gestión administrativa es regular y el 31.70% manifestaron que es buena.

3.4. RESULTADOS LIGADOS A LA HIPOTESIS

3.4.1 Relación entre liderazgo administrativo y gestión administrativa

Tabla N° 11

El liderazgo administrativo del director y su relación con la gestión administrativa en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco 2018.

ANALISIS CORRELACIONAL DE SPERMAN

		Liderazgo Administrativo	Gestión administrativa
Liderazgo administrativo	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

FUENTE: Aplicación del cuestionario sobre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco, 2018

Interpretación:

En la tabla N°11 el coeficiente de correlación de Spermán es $R = 0.725$ (existiendo una relación directa, positiva alta) con el nivel de significancia $p = 0.000$, siendo menor al 5% ($p < 0.05$) el cual nos indica que el liderazgo administrativo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco 2018.

3.4.2. Relación entre las dimensiones de liderazgo administrativo y gestión administrativa

Tabla N° 12

Dimensiones del liderazgo administrativo y su relación con las dimensiones de la gestión administrativa en la I.E. N° 80129 “César A. Vallejo M.” – Huamachuco 2018.

	Rho de Spearman	PLANEACION	ORGANIZACIÓN	EJECUCION	EVALUACION
TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,401**	,504*	,458**	,538**
	Sig. (bilateral)	,002	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60
INTERVENCIONES ESTRATEGICAS	Coeficiente de correlación	,507**	,506**	,420**	,463**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	,000
	N	60	60	60	60
TRABAJO CONJUNTO CON LAS FAMILIAS Y LA COMUNIDAD	Coeficiente de correlación	,441**	,597**	,643**	,532**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60

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

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

3.5. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

H_1 : Existe relación significativa entre el liderazgo administrativo del director y la gestión administrativa en la institución educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.”- Huamachuco, 2018.

H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo administrativo del director y la gestión administrativa en la institución educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.”- Huamachuco, 2018.

Tabla N° 13

Prueba de Hipótesis correlacional del liderazgo administrativo y la gestión administrativa de la institución educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.”- Huamachuco, 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	241,588 ^a	204	,037
Razón de verosimilitudes	158,828	204	,992
Asociación lineal por lineal	44,628	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 234 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,02.

Fuente: Aplicación del cuestionario liderazgo administrativo y gestión administrativa en la institución educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.”- Huamachuco, 2018.

Decisión:

Como el valor de significancia (valor crítico observado) 0.037 es menor que 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que el liderazgo administrativo del director se relaciona significativamente con la gestión administrativa a un nivel del 95% de confiabilidad.

Conclusión:

El liderazgo administrativo se relaciona significativamente por tener una correlación positiva alta con la gestión administrativa en la institución educativa N° 80129 “Cesar A. Vallejo M.”- Huamachuco, 2018.

IV. DISCUSIÓN

4.2. TENIENDO EN CUENTA LA VARIABLE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO

El resultado obtenido respecto de la primera variable en relación al **liderazgo administrativo** del director que tiene un nivel **ALTO** con un 51.70% de aceptación, se relaciona con lo señalado por Sierra (2016) que sobre el liderazgo educativo precisa que se tiene en cuenta la visión de futuro y el desarrollo humano de las personas y se construye en la interacción de lo pedagógico con la innovación y la creatividad de sus líderes. Por lo que existe relación en el sentido de que el liderazgo educativo, se relaciona con las personas y líderes, resaltando sus características y cualidades orientando a la promoción de la calidad educativa y la eficiencia en sus procedimientos.

Asimismo, sus dimensiones como trabajo en equipo, intervenciones estratégicas y trabajo con la comunidad educativa se relacionan con lo señalado por (Bernal & Ibarrola, 2015), cuando precisa sobre el liderazgo del docente la necesidad de focalizar lo pedagógico y el aprendizaje, creando estrategias pedagógicas que permiten la innovación y creatividad, o cuando el docente plantea que mejora continuamente su práctica docente, que evoluciona y se transforma pedagógicamente, respondiendo al contexto y su evolución.

Finalmente es preciso analizar las tesis, por tener una relación de compatibilidad entre resultados obtenidos, así:

Bravo (2002) en su tesis precisó que el liderazgo ejercido por el Director de un ente educativo es factor clave para explicar las características de la gestión los que reflejan en las diferencias de resultados. Finalmente se relaciona con el logro académico obtenido por los estudiantes.

Castillo (2005) en su tesis precisó que el director como líder administrativo debe estar preparado para nuevos retos generados por los cambios de paradigma, y su capacidad de líder dependerá de la forma que lleve a cabo las gestiones administrativas. Finalmente, Tantarico y Yovera (2014) en su

tesis precisó que los directores deben participar en una capacitación teórica – práctica sobre los estilos de liderazgo a fin de que conozcan las características del liderazgo ausente, transaccional y transformacional.

4.3. TENIENDO EN CUENTA LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

Respecto del resultado obtenido en la segunda variable en relación a la gestión administrativa se obtuvo un resultado de nivel REGULAR con un 55% de aceptación, así como sus dimensiones, sobre planificación, organización, evaluación, ejecución, guardando estricta relación con lo señalado por Solorzano & Alaña, (2015), cuando precisa que la planificación estratégica es un plan de acción que se utiliza en la administración, siendo fundamental las expectativas o necesidades de los grupos de interés, planificando con eficacia y eficiencia, optimizando recursos, para la mejora continua de los servicios. Por otro lado coincide con lo señalado por Avila (2010) respecto de la planificación como proceso estructurado basado en la inteligencia y recursos de la organización hacia una visión clara de hacia fines programáticos de la institución; asimismo, el resultado se condice con el concepto de gestión pública conforme lo señala Chicaiza (2016), cuando señala que aquella nace para atender las necesidades o requerimientos sociales a lo largo de su historia, no atendidas por la administración pública tradicional, teniendo en cuenta el tiempo y la sostenibilidad; dicha gestión tiene a ser eficiente y eficaz, satisfaciendo requerimientos sociales y utilizando herramientas y estrategias para mejorar el servicio.

León, J. (2013) en su tesis precisó que dentro de la empresa existe un estilo de liderazgo Democrático, siendo uno de los datos relevantes el que entre sus líderes se manifiestan características o conductas importantes y trascendentes que coadyuvan a un control o manejo de ejecución y dirección efectiva.

Solorzano (2017) en su tesis precisa en relación de compatibilidad con el resultado que el director debe estar capacitado para asumir nuevos retos

creados en la escuela y en especial en la gestión educativa; asimismo, la capacidad de líder del director obedecerá en gran medida de la forma en que se lleve a cabo las **gestión administrativa**, contribuyendo así al liderazgo estratégico comunitario y didáctico, de esta forma el director de la institución educativa tendrá el respaldo de la comunidad educativa y se será visto como un líder interactivo, eficaz, equitativo y triunfante.

Caljaro (2015) en su tesis precisa que las características personales (experiencia profesional, grado académico) influyen en el estilo de liderazgo. Asimismo, el estilo del capacitador influye en el nivel de gestión pedagógica y administrativa a fin de efectivizar resultados, diferenciándose entre líderes y los dictadores. Finalmente, precisa que el estilo capacitador de liderazgo es el que predomina en los directores de las Instituciones Educativas primarias del ámbito de la Ugel Chucuito, influyendo en el nivel de gestión pedagógica y administrativa de manera regular.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Existe una relación **directa positiva alta** entre el liderazgo administrativo y la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 80129 “César A. Vallejo Mendoza” del Distrito de Huamachuco, pues el coeficiente de correlación de Spermán es $R = 0.725$ con el nivel de significancia $p = 0.000$, siendo menor al 5% ($p < 0.05$), toda vez que el liderazgo efectivo incidió de manera óptima en la gestión administrativa.
- 5.2. Existe un nivel del liderazgo administrativo ALTO del director en la Institución Educativa N° 80129 “Cesar Vallejo” del Distrito de Huamachuco, en el año 2018, con un 51.70 de aceptación, toda vez que muestra un correcto trabajo en equipo, intervención estratégica y trabajo conjunto con la comunidad.

- 5.3. Existe un nivel de gestión administrativa REGULAR del director en la Institución Educativa N° 80129 “Cesar Vallejo” del Distrito de Huamachuco, en el año 2018, con un 55 % de aceptación, toda vez que en la planificación, organización, ejecución y evaluación se mostró un trabajo aceptable.
- 5.4. La dimensión del liderazgo administrativo, denominado “trabajo conjunto con las familias y la comunidad” tiene mayor correlación con la dimensión de la gestión administrativa, denominada “ejecución” dado que coeficiente de correlación es $R= 0,643$ con el nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$). esta relación se expresa toda vez que, la ejecución de la gestión administrativa, parte de un trabajo en conjunto en donde se integra la participación estratégica con las familias y la comunidad.

VI. RECOMENDACION

- 6.1. Que la UGEL SANCHEZ CARRION DE LA GRELL, promueva una planificación integral, ya que la gestión administrativa no es responsabilidad sólo del director, sino de cada uno de sus integrantes; asimismo, una óptima planificación asegura las bases para la organización, ejecución y evaluación exitosa.
- 6.2. Que teniendo en cuenta liderazgo administrativo el Director de la institución educativa Cesar Vallejo debe de mantener la comunicación horizontal con sus colegas, para utilizar al liderazgo como instrumento de una gestión administrativa exitosa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, O. (1996). Gerencia Educativa. Oportunidades y desafíos. Trujillo: Ediciones Vallejanas.
- Bernal, A., & Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*. N°. 67, pp. 55-70, ISSN: 1022- 6508, OEI/CAEU.
- Castro y Fuentes J;. (2009). *Toma de decisiones y liderazgo*. .
- Colunga, C. (1996). *Administración del Tercer Milenio*. Ciudad de Mexico: Panorama.
- DuFor, R and Eaker, R. (1998). *Professional Learning Communities at Work: Best Practices for Enhancing Student Achievement*. Bloomington, . Indiana: National Educational Service.
- Gallaga, N. (2003). *Teoria de las Relacional Humadas*. Mexico.
- Gálvez, R. (2006). *Estudio exploratorio de cultura organizacional en la educación municipal moderna*. Santiago: Universidad Diego Portales.
- Ivancevich, J. (2006). *Gestión, Calidad y Competitividad*. Madrid: IRWIN.
- Jaramillo, M. (2006). Obtenido de Enfoque humanistico de la Administración - Venezuela:
www.umc.edu.ve/umc/opsu/contenido/milagros/unidades/unidades%20III/Guia/G
- Moncayo, L. (2006). Delimitando el tema de la gestion. *Educar. Revista de Educación*.
- OCDE. (1995). *Flexibilida en la gestión de personal en la Adminstración Pública*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Pozner , P. (1997). *ser directivo escolar en el directivo como gestor de aprendizajes*. Argentina: Aique.
- Rodriguez, M. (2002). *Función directiva escolar. Guia de auto perfeccionamiento*. Mexico: Ediciones Castillo.

Sierra (2016) Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible Bogotá, pp.111-128 . Rev. esc.adm. neg. No. 81 Julio-Diciembre Bogotá. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>

Chicaiza S (2016). Análisis de la Gestión Administrativa en las instituciones públicas de vivienda, caso Provincia de Pichincha en el período 2009-2014. 145 hojas. Quito : EPN.

VIII. ANEXOS

Anexo N° 01: Artículo Científico



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El Sub Director de la Institución Educativa N° 80129 "César A. Vallejo Mendoza". Provincia de Sánchez Carrión, Departamento de La Libertad;

HACE CONSTAR:

Que, el profesor Linder Aurberto Paz Garcia, estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Privada "César Vallejo" - Trujillo, con mención: Gestión Pública ha presentado una solicitud para la aplicación de su proyecto de tesis en nuestra institución educativa denominado: **LIDERAZGO ADMINISTRATIVO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80129 "CESAR A. VALLEJO M." DEL DISTRITO DE HUAMACHUCO EN EL AÑO 2018**, quedando autorizado desde la presente fecha para la realización de dicho proyecto de investigación en nuestra institución educativa. Quedando el compromiso de otorgarle todas las facilidades que lo requiera.

Se expide la presente a solicitud escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

Huamachuco, 28 de Septiembre del 2018




Prof. Leoncio G. Sagastegui Bazar
SUB DIRECTOR NIVEL SECUNDARIA

Anexo N° 02: Instrumento utilizado para medir las variables Liderazgo Administrativo y Gestión Administrativa

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Buenos días /tardes:

Tengo a bien comunicarle que la presente encuesta se está realizando con la finalidad de recopilar datos. Quiero manifestarle las gracias por colaborar con esta investigación al responder las preguntas que se plantean a continuación:

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. considere conveniente. Las alternativas son:

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

LIDERAZGO ADMINISTRATIVO										
1. TRABAJO EN EQUIPO						Escala				
						1	2	3	4	5
01.	El director acepta responsabilidades y no culpa a los demás.									
02.	El director busca ayudar a los miembros del equipo al trabajo eficaz									
03.	El director busca establecer un clima de trabajo de confianza entre las personas.									
04.	El director motiva a los miembros de su equipo para actuar con seguridad.									
05.	El director felicita por el esfuerzo y mide la eficacia de sus colaboradores.									
06.	El director incentiva y otorga valor a las labores realizadas con creatividad y visión humana									
2. INTERVENCIONES ESTRATÉGICAS						Escala				

		1	2	3	4	5
07.	El director inspira a generar transformaciones en el centro de labores					
08.	El director comparte entre los integrantes la visión de futuro de la institución educativa					
09.	El director busca brindar orientación en los puntos débiles y neurálgicos del sistema educativo					
10.	El director buscar brindar orientación en la gestión interna de la institución educativa					
3. TRABAJO EN CONJUNTO CON LAS FAMILIAS Y LA COMUNIDAD		<i>Escala</i>				
		1	2	3	4	5
11.	En la institución educativa se promueve concursos, celebraciones y exposiciones que buscan la visita e integración de los miembros de la comunidad educativa					
12.	En la institución educativa se promueve las labores coordinadas con las autoridades tutelares del niño y adolescente de la comunidad.					
13.	En la institución educativa se promueve la participación de esta en eventos interescolares deportivos y cognitivos.					
14.	En la institución educativa se facilita la visita de instituciones educativas para integrar haciendo uso de las instalaciones con fines culturales, recreacionales y deportivo.					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
1. PLANEACIÓN		<i>Escala</i>				
		1	2	3	4	5
15.	Los docentes realizan su trabajo teniendo en cuenta objetivos y metas claras					
16.	Los docentes organizan el Plan de Trabajo Anual de la institución educativa de acuerdo a planificación y objetivos					
17.	Los docentes son convocados para realizar una trabajo cooperativo.					
18.	Los docentes son convocados para labores institucionales para intercambiar experiencias, ideas y criterios.					
19.	En el trabajo existe una relación de comunicación abierta con los docentes que le permite trabajar en forma armónica.					
20.	Existe normas que se cumplen con total responsabilidad					
21.	El personal directivo coordina con los docentes las metas trazadas por la Institución Educativa					
22.	Se reconoce y motiva a los docentes, por el logro destacado en la institución educativa					
2. ORGANIZACIÓN						

		<i>Escala</i>				
		1	2	3	4	5
23.	Se realizan actividades teniendo en cuenta la agenda de trabajo que ha organizado previamente.					
24.	Se otorga importante al cumplimiento de la agenda de trabajo.					
25	Se hace uso adecuado del tiempo en las actividades de administrativas y de gestión que lleva realiza					
26	Se promueve el uso adecuado del tiempo y la importancia de trabajar en base a un cronograma.					
27	Existe canales de comunicación fluidos entre docentes y personal administrativo y directivo de forma verbal, asertiva y coherente.					
28	Se hace uso de la comunicación escrita se les informar a los docentes de la gestión que viene realizando.					
29	Se observa con la comunicación no verbal (gestos, expresiones, muecas) la conformidad al trabajo de docentes.					
30	Se promueve un clima de trabajo con participación activa de los docentes.					
31	Se promueve un clima de trabajo propicio para laborar con compromiso					
32	Se promueve actividades culturales o deportivas para buscar la unión entre docentes					
3. EJECUCIÓN						
		<i>Escala</i>				
		1	2	3	4	5
33	Se supervisa las sesiones de clase durante todo el año académico.					
34	Se realiza seguimiento académico a favor de los estudiantes para establecer un diagnóstico.					
35	Se capacita a los docentes y personal administrativo					
36	Se otorga permisos para la capacitación de los docentes.					
4. EVALUACIÓN						
		<i>Escala</i>				
		1	2	3	4	5
37	Al docente se le solicita los documentos requeridos para la ejecución de una sesión de clase.					
38	Se evalúa las unidades de aprendizaje con la finalidad de constatar que existe coherencia entre los documentos que el docente presenta.					

39	Con la finalidad de mejorar el trabajo docente, se le proporciona información.						
40	Se capacita sobre la organización y tramitación de documentos buscando la eficiencia el proceso de enseñanza – aprendizaje.						
41	A fin de mejorar el proceso educativo se orienta sobre el uso material didáctico.						
42	Se promueve el uso de tecnología en las sesiones de aprendizaje.						
43	Se usa el mecanismo de autoevaluación entregando a las docentes fichas con dicha finalidad.						
44	Emplea la Ficha de Evaluación de Desempeño laboral para evaluar los puntos resaltantes e identificando los más débiles.						

Anexo N° 03: Escala de Valoración

ESCALA	Variables	Dimensiones		
	Liderazgo Administrativo	Trabajo en equipo	Intervenciones estratégicas	Trabajo conjunto con las familias y la comunidad
Bajo	14 - 32	6 -13	4 - 9	4 – 9
Medio	33 - 51	14 – 21	10 – 15	10 - 15
Alto	52 - 70	22 - 30	16 - 20	16 - 20

ESCALA	Variables	Dimensiones			
	Gestión Administrativa	Planeación	Organización	Ejecución	Evaluación
Mala	30 – 69	8 – 18	10 -23	4 – 9	8 – 18
Regular	70 – 109	19 – 29	24 – 37	10 – 15	19 – 29
Buena	110 - 150	30 - 40	38 - 50	16 - 20	30 - 40

Anexo N° 04 BASE DE DATOS

VARIABLE: Liderazgo Administrativo

N	CAPACIDAD DE ESCUCHA Y TRABAJO EN EQUIPO								INTERVENCIONES ESTRATÉGICAS						TRABAJO EN COMUNIDAD CON LAS FAMILIAS Y LA COMUNIDAD						LIDERAZGO	
	1	2	3	4	5	6	Pje	Nivel	7	8	9	10	Pje	Nivel	11	12	13	14	Pje	Nivel	Pje	Nivel
1	5	5	4	5	5	3	27	ALTO	5	4	4	4	17	ALTO	4	5	4	5	18	ALTO	62	ALTO
2	3	4	3	4	3	3	20	MEDIO	4	5	4	4	17	ALTO	4	4	4	5	17	ALTO	54	ALTO
3	5	4	4	4	3	3	23	ALTO	4	4	3	4	15	MEDIO	4	4	4	4	16	ALTO	54	ALTO
4	4	4	4	4	5	4	25	ALTO	4	4	3	4	15	MEDIO	4	4	4	4	16	ALTO	56	ALTO
5	4	4	4	4	3	4	23	ALTO	3	3	3	4	13	MEDIO	5	4	4	4	17	ALTO	53	ALTO
6	5	4	4	4	3	4	24	ALTO	4	3	4	4	15	MEDIO	4	4	4	4	16	ALTO	55	ALTO
7	4	5	4	4	5	4	26	ALTO	4	3	3	4	14	MEDIO	4	3	3	4	14	MEDIO	54	ALTO
8	2	2	2	2	3	2	13	BAJO	3	2	3	2	10	MEDIO	2	3	2	2	9	BAJO	32	BAJO
9	5	4	4	4	3	4	24	ALTO	4	3	3	4	14	MEDIO	5	3	3	4	15	MEDIO	53	ALTO
10	4	3	4	5	3	4	23	ALTO	4	5	3	4	16	ALTO	4	5	3	4	16	ALTO	55	ALTO
11	4	5	4	4	5	5	27	ALTO	5	4	3	4	16	ALTO	4	3	3	4	14	MEDIO	57	ALTO
12	5	4	4	4	3	5	25	ALTO	3	3	3	4	13	MEDIO	5	3	3	4	15	MEDIO	53	ALTO
13	4	4	4	4	3	4	23	ALTO	3	4	3	4	14	MEDIO	4	5	2	4	15	MEDIO	52	ALTO
14	5	4	4	4	5	5	27	ALTO	4	3	3	4	14	MEDIO	4	3	2	4	13	MEDIO	54	ALTO
15	4	4	4	4	3	5	24	ALTO	3	5	3	4	15	MEDIO	4	3	2	4	13	MEDIO	52	ALTO
16	4	4	4	4	3	4	23	ALTO	3	5	4	4	16	ALTO	4	3	2	4	13	MEDIO	52	ALTO
17	3	4	4	4	5	5	25	ALTO	4	5	3	4	16	ALTO	4	5	3	4	16	ALTO	57	ALTO
18	5	4	4	4	5	4	26	ALTO	4	5	3	4	16	ALTO	3	3	3	4	13	MEDIO	55	ALTO

19	3	2	2	2	2	3	14	MEDIO	2	2	2	2	8	BAJO	3	2	3	2	10	MEDIO	32	BAJO
20	5	4	4	4	4	5	26	ALTO	5	5	3	5	18	ALTO	3	3	3	5	14	MEDIO	58	ALTO
21	3	4	4	5	4	3	23	ALTO	3	5	4	4	16	ALTO	3	5	3	4	15	MEDIO	54	ALTO
22	5	5	4	4	4	5	27	ALTO	4	5	4	4	17	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	60	ALTO
23	5	4	4	4	5	5	27	ALTO	5	4	3	5	17	ALTO	3	4	5	4	16	ALTO	60	ALTO
24	3	4	4	3	4	3	21	MEDIO	3	3	3	4	13	MEDIO	3	5	3	4	15	MEDIO	49	MEDIO
25	5	3	4	4	4	5	25	ALTO	4	4	3	5	16	ALTO	4	4	4	5	17	ALTO	58	ALTO
26	3	3	4	3	5	3	21	MEDIO	4	5	3	4	16	ALTO	3	3	3	4	13	MEDIO	50	MEDIO
27	5	3	4	5	4	5	26	ALTO	3	5	3	4	15	MEDIO	3	5	2	4	14	MEDIO	55	ALTO
28	4	3	4	5	4	3	23	ALTO	4	3	4	4	15	MEDIO	3	3	3	4	13	MEDIO	51	MEDIO
29	4	3	4	3	4	3	21	MEDIO	4	5	3	4	16	ALTO	3	4	3	4	14	MEDIO	51	MEDIO
30	5	3	4	5	4	3	24	ALTO	3	5	3	4	15	MEDIO	3	3	2	4	12	MEDIO	51	MEDIO
31	4	4	4	4	5	4	25	ALTO	4	5	4	4	17	ALTO	4	5	4	5	18	ALTO	60	ALTO
32	5	5	4	3	4	3	24	ALTO	3	5	3	4	15	MEDIO	3	3	2	4	12	MEDIO	51	MEDIO
33	4	3	4	5	3	3	22	ALTO	4	5	3	4	16	ALTO	3	3	3	4	13	MEDIO	51	MEDIO
34	3	2	2	3	2	2	14	MEDIO	3	2	3	2	10	MEDIO	2	2	2	2	8	BAJO	32	BAJO
35	5	3	4	3	3	3	21	MEDIO	3	5	3	4	15	MEDIO	3	5	3	4	15	MEDIO	51	MEDIO
36	4	3	4	3	3	3	20	MEDIO	4	5	3	4	16	ALTO	4	4	3	4	15	MEDIO	51	MEDIO
37	4	3	4	3	5	3	22	ALTO	4	3	3	4	14	MEDIO	5	2	3	4	14	MEDIO	50	MEDIO
38	4	3	4	3	3	3	20	MEDIO	4	3	5	4	16	ALTO	3	4	3	5	15	MEDIO	51	MEDIO
39	5	3	4	5	3	3	23	ALTO	4	3	3	4	14	MEDIO	2	5	3	4	14	MEDIO	51	MEDIO
40	3	3	3	2	2	2	15	MEDIO	3	2	3	2	10	MEDIO	1	2	3	1	7	BAJO	32	BAJO

41	4	5	4	5	5	3	26	ALTO	4	3	3	4	14	MEDIO	2	5	3	4	14	MEDIO	54	ALTO
42	2	3	2	3	2	3	15	MEDIO	2	3	3	2	10	MEDIO	2	2	2	1	7	BAJO	32	BAJO
43	5	3	4	5	3	3	23	ALTO	3	4	3	4	14	MEDIO	2	5	3	4	14	MEDIO	51	MEDIO
44	4	3	4	3	5	3	22	ALTO	4	5	4	4	17	ALTO	4	5	3	4	16	ALTO	55	ALTO
45	4	3	4	3	3	3	20	MEDIO	4	5	3	4	16	ALTO	4	4	3	4	15	MEDIO	51	MEDIO
46	2	3	2	3	2	2	14	MEDIO	2	2	3	3	10	MEDIO	2	1	3	2	8	BAJO	32	BAJO
47	5	3	4	5	5	3	25	ALTO	4	3	3	4	14	MEDIO	4	5	3	4	16	ALTO	55	ALTO
48	3	3	4	3	3	3	19	MEDIO	4	3	4	4	15	MEDIO	4	5	3	5	17	ALTO	51	MEDIO
49	3	5	4	3	3	3	21	MEDIO	4	3	2	4	13	MEDIO	4	5	3	5	17	ALTO	51	MEDIO
50	3	3	2	2	2	3	15	MEDIO	2	2	3	2	9	BAJO	2	2	3	1	8	BAJO	32	BAJO
51	4	5	4	3	5	3	24	ALTO	5	5	4	4	18	ALTO	4	5	3	4	16	ALTO	58	ALTO
52	4	3	4	4	3	4	22	ALTO	3	4	4	3	14	MEDIO	3	4	4	4	15	MEDIO	51	MEDIO
53	4	3	4	5	5	3	24	ALTO	2	3	2	4	11	MEDIO	4	5	3	4	16	ALTO	51	MEDIO
54	4	3	4	3	3	3	20	MEDIO	4	3	4	4	15	MEDIO	4	5	3	4	16	ALTO	51	MEDIO
55	4	5	4	5	5	3	26	ALTO	2	5	2	4	13	MEDIO	4	5	4	4	17	ALTO	56	ALTO
56	5	3	4	5	3	3	23	ALTO	4	2	2	4	12	MEDIO	4	5	4	3	16	ALTO	51	MEDIO
57	4	3	4	5	3	3	22	ALTO	2	5	2	4	13	MEDIO	4	5	4	3	16	ALTO	51	MEDIO
58	4	5	4	5	3	3	24	ALTO	4	5	2	4	15	MEDIO	4	5	3	4	16	ALTO	55	ALTO
59	4	3	4	5	3	3	22	ALTO	2	5	2	4	13	MEDIO	4	5	3	4	16	ALTO	51	MEDIO
60	5	5	4	5	3	3	25	ALTO	5	5	2	4	16	ALTO	4	5	3	4	16	ALTO	57	ALTO

VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	PLANEACIÓN											ORGANIZACIÓN											EJECUCIÓN						EVALUACIÓN										Gestión		
	15	16	17	18	19	20	21	22	Pje	Nivel	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Pje	Nivel	33	34	35	36	Pje	Nivel	37	38	39	40	41	42	43	44	Pje	Nivel	Pje	Nivel	Nivel
01	4	5	5	5	3	5	5	4	36	BUENA	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	40	BUENA	5	4	4	5	18	BUENA	4	4	5	5	4	5	4	5	36	BUENA	130	BUENA	
02	4	4	5	5	3	5	5	4	35	BUENA	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	40	BUENA	5	4	4	5	18	BUENA	4	4	5	5	4	5	5	5	37	BUENA	130	BUENA	
03	4	5	5	4	3	5	5	4	35	BUENA	4	5	3	3	3	5	4	4	5	5	41	BUENA	5	5	4	5	19	BUENA	4	4	4	5	4	5	4	5	35	BUENA	130	BUENA	
04	4	5	5	5	3	5	5	4	36	BUENA	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	40	BUENA	5	4	4	5	18	BUENA	4	4	5	5	4	5	4	5	36	BUENA	130	BUENA	
05	4	4	4	4	4	5	4	4	33	BUENA	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	34	REGULAR	4	3	3	4	14	REGULAR	3	3	4	3	4	3	4	4	28	REGULAR	109	REGULAR	
06	4	5	3	3	3	3	3	3	27	REGULAR	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	34	REGULAR	4	4	4	5	17	BUENA	4	4	4	4	4	3	4	4	31	BUENA	109	REGULAR	
07	3	3	3	3	3	4	3	3	25	REGULAR	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36	REGULAR	4	5	4	4	17	BUENA	4	3	4	4	3	4	5	4	31	BUENA	109	REGULAR	
08	2	2	2	2	2	2	2	2	16	MALA	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	MALA	2	2	2	1	7	MALA	2	2	2	2	2	2	2	2	16	MALA	60	MALA	
09	3	3	3	4	4	3	4	3	27	REGULAR	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35	REGULAR	4	3	4	5	16	BUENA	4	5	5	4	3	3	3	4	31	BUENA	109	REGULAR	
10	3	4	3	3	3	3	2	3	24	REGULAR	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	36	REGULAR	5	3	4	5	17	BUENA	5	4	5	4	3	4	3	4	32	BUENA	109	REGULAR	
11	4	5	2	2	3	2	2	3	23	REGULAR	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	39	BUENA	3	3	3	5	14	REGULAR	4	4	4	4	4	4	4	4	32	BUENA	108	REGULAR	
12	3	3	4	3	4	4	4	4	29	REGULAR	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	REGULAR	3	3	3	3	12	REGULAR	4	4	3	4	3	3	3	3	27	REGULAR	100	REGULAR	
13	4	4	4	4	4	5	5	4	34	BUENA	3	4	3	3	4	3	5	3	5	3	36	REGULAR	4	3	3	5	15	REGULAR	4	5	3	4	5	5	5	4	35	BUENA	120	BUENA	
14	3	3	4	3	4	5	5	4	31	BUENA	3	4	5	5	5	5	3	4	5	44	BUENA	5	4	4	5	18	BUENA	5	4	5	3	5	5	5	5	37	BUENA	130	BUENA		
15	3	4	4	3	4	5	3	4	30	BUENA	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33	REGULAR	4	3	3	5	15	REGULAR	4	4	4	4	4	4	4	4	32	BUENA	110	BUENA	
16	3	3	4	3	4	5	3	4	29	REGULAR	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33	REGULAR	4	3	4	5	16	BUENA	4	4	4	4	4	4	4	4	32	BUENA	110	BUENA	
17	3	4	4	4	4	5	4	4	32	BUENA	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	39	BUENA	4	4	4	5	17	BUENA	4	4	4	4	4	4	4	4	32	BUENA	120	BUENA	
18	3	3	4	3	4	5	3	4	29	REGULAR	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37	REGULAR	4	4	4	5	17	BUENA	4	5	5	5	4	4	5	5	37	BUENA	120	BUENA	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	16	MALA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	MALA	2	2	2	2	8	MALA	2	2	2	2	2	2	2	2	16	MALA	60	MALA	
20	3	4	4	3	4	5	3	4	30	BUENA	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33	REGULAR	4	3	3	5	15	REGULAR	4	4	4	4	4	4	4	4	32	BUENA	110	BUENA	
21	3	4	4	3	4	5	3	4	30	BUENA	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	34	REGULAR	4	4	4	5	17	BUENA	4	5	5	5	5	5	5	5	39	BUENA	120	BUENA	
22	4	4	4	4	4	5	4	4	33	BUENA	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	BUENA	4	4	4	5	17	BUENA	4	4	4	4	4	4	4	4	32	BUENA	120	BUENA	
23	4	3	4	4	4	5	3	4	31	BUENA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	BUENA	4	4	4	5	17	BUENA	4	4	4	4	4	4	4	4	32	BUENA	120	BUENA	
24	4	4	4	3	4	4	3	4	30	BUENA	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33	REGULAR	4	3	3	5	15	REGULAR	4	4	4	4	3	3	3	3	28	REGULAR	106	REGULAR	
25	4	3	4	3	4	4	2	3	27	REGULAR	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33	REGULAR	4	3	3	5	15	REGULAR	4	3	3	3	3	3	3	3	25	REGULAR	100	REGULAR	

26	4	4	4	3	4	4	2	3	28	REGULAR	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33	REGULAR	4	3	3	5	15	REGULAR	4	4	4	4	3	3	3	3	28	REGULAR	104	REGULAR
27	4	3	4	3	4	4	2	3	27	REGULAR	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33	REGULAR	4	3	3	5	15	REGULAR	4	4	4	4	3	3	3	3	28	REGULAR	103	REGULAR
28	2	3	3	3	3	3	2	3	22	REGULAR	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	28	REGULAR	3	2	2	2	9	MALA	2	2	2	2	3	3	4	3	21	REGULAR	80	REGULAR
29	3	3	4	3	2	2	2	3	22	REGULAR	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	28	REGULAR	2	3	3	2	10	REGULAR	2	2	2	2	3	3	3	3	20	REGULAR	80	REGULAR
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	REGULAR	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	33	REGULAR	3	2	2	3	10	REGULAR	3	2	3	3	3	3	3	3	23	REGULAR	90	REGULAR
31	4	3	4	4	5	4	4	5	33	BUENA	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	45	BUENA	4	5	4	5	18	BUENA	5	4	5	5	3	4	4	4	34	BUENA	130	BUENA
32	3	3	4	3	4	4	5	3	29	REGULAR	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33	REGULAR	4	3	3	5	15	REGULAR	4	4	4	4	3	3	3	3	28	REGULAR	105	REGULAR
33	4	3	4	3	4	4	5	3	30	BUENA	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34	REGULAR	4	3	3	5	15	REGULAR	4	4	4	4	3	3	3	3	28	REGULAR	107	REGULAR
34	2	2	2	2	2	2	2	2	16	MALA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	MALA	2	2	2	2	8	MALA	2	2	2	2	2	2	2	2	16	MALA	60	MALA
35	3	3	4	3	4	4	5	3	29	REGULAR	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33	REGULAR	4	3	3	5	15	REGULAR	4	4	4	4	3	3	3	3	28	REGULAR	105	REGULAR
36	3	3	4	3	4	4	4	4	29	REGULAR	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33	REGULAR	4	3	3	5	15	REGULAR	4	4	4	4	3	3	3	3	28	REGULAR	105	REGULAR
37	4	3	4	3	4	4	4	4	30	BUENA	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33	REGULAR	4	3	3	3	13	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	24	REGULAR	100	REGULAR
38	3	3	4	3	4	4	4	4	29	REGULAR	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33	REGULAR	4	3	3	5	15	REGULAR	4	4	4	4	3	3	3	3	28	REGULAR	105	REGULAR
39	4	3	4	3	4	4	4	4	30	BUENA	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34	REGULAR	4	4	3	5	16	BUENA	4	4	4	4	3	3	3	3	28	REGULAR	108	REGULAR
40	2	2	2	2	2	2	2	2	16	MALA	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	23	MALA	3	2	2	2	9	MALA	2	2	2	2	3	3	3	3	20	REGULAR	68	MALA
41	3	3	4	3	4	4	4	4	29	REGULAR	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34	REGULAR	4	4	3	5	16	BUENA	4	4	4	4	3	3	4	4	30	BUENA	109	REGULAR
42	2	2	2	2	2	2	2	2	16	MALA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	MALA	2	2	2	2	8	MALA	2	2	2	2	2	2	2	2	16	MALA	60	MALA
43	3	3	3	3	4	4	4	4	28	REGULAR	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34	REGULAR	5	4	3	5	17	BUENA	4	4	4	4	3	3	4	4	30	BUENA	109	REGULAR
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	BUENA	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44	BUENA	5	4	5	5	19	BUENA	4	5	5	4	4	5	4	4	35	BUENA	130	BUENA
45	3	4	4	3	3	3	4	4	28	REGULAR	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	37	REGULAR	5	4	3	3	15	REGULAR	4	4	4	4	3	3	3	3	28	REGULAR	108	REGULAR
46	2	3	2	3	2	3	3	2	20	REGULAR	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	23	MALA	2	3	2	2	9	MALA	2	2	3	2	2	2	3	2	18	MALA	70	REGULAR
47	4	3	3	4	3	3	4	3	27	REGULAR	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	37	REGULAR	5	4	3	3	15	REGULAR	4	3	4	4	3	3	4	3	28	REGULAR	107	REGULAR
48	4	3	3	4	3	3	4	3	27	REGULAR	5	3	4	5	4	4	4	3	3	3	38	BUENA	5	4	3	3	15	REGULAR	5	3	4	3	3	3	4	3	28	REGULAR	108	REGULAR
49	4	3	3	4	3	3	4	3	27	REGULAR	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	44	BUENA	5	4	5	4	18	BUENA	5	3	4	4	3	4	4	4	31	BUENA	120	BUENA
50	2	2	2	2	2	2	2	2	16	MALA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	MALA	2	2	2	2	8	MALA	2	2	2	2	2	2	2	2	16	MALA	60	MALA
51	3	3	3	4	3	3	4	3	26	REGULAR	3	2	4	5	4	4	4	3	3	3	36	REGULAR	5	4	4	3	16	BUENA	5	4	4	5	3	3	4	4	32	BUENA	110	BUENA
52	3	5	3	4	3	3	4	3	28	REGULAR	3	2	4	5	4	4	4	3	3	3	36	REGULAR	5	4	4	3	16	BUENA	5	3	3	3	3	3	4	4	28	REGULAR	108	REGULAR
53	3	5	3	4	3	3	4	3	28	REGULAR	3	2	4	5	4	2	4	4	3	3	34	REGULAR	5	4	4	3	16	BUENA	5	3	3	3	3	3	4	4	28	REGULAR	106	REGULAR
54	3	5	3	4	3	3	4	3	28	REGULAR	3	2	4	2	4	2	4	4	3	3	31	REGULAR	5	4	4	4	17	BUENA	5	3	3	3	3	3	4	4	28	REGULAR	104	REGULAR

55	3	2	4	4	3	3	4	3	26	REGULAR	3	5	2	2	2	2	4	4	4	5	33	REGULAR	5	4	4	4	17	BUENA	5	5	5	4	3	3	4	4	33	BUENA	109	REGULAR
56	3	2	4	2	3	3	4	3	24	REGULAR	3	5	2	2	2	2	4	4	3	5	32	REGULAR	5	4	4	4	17	BUENA	5	5	5	4	4	3	4	4	34	BUENA	107	REGULAR
57	4	2	3	2	3	3	5	3	25	REGULAR	3	5	2	2	2	4	4	4	4	5	35	REGULAR	5	4	4	4	17	BUENA	5	5	5	4	4	5	3	4	35	BUENA	112	BUENA
58	4	4	3	4	3	4	5	4	31	BUENA	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45	BUENA	5	4	5	4	18	BUENA	3	5	5	4	5	5	4	5	36	BUENA	130	BUENA
59	4	2	3	2	3	3	5	4	26	REGULAR	3	5	2	3	2	2	2	4	4	1	28	REGULAR	5	4	2	4	15	REGULAR	3	5	5	4	4	5	3	4	33	BUENA	102	REGULAR
60	4	4	4	4	3	3	5	4	31	BUENA	5	5	4	3	4	5	4	5	3	4	42	BUENA	5	4	5	4	18	BUENA	5	5	5	5	5	5	4	5	39	BUENA	130	BUENA

Anexo N° 05 Análisis de la validez y confiabilidad del instrumento que evalúa el Liderazgo Administrativo

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Suma
1	3	2	5	3	3	4	3	5	3	5	3	5	4	5	53
2	4	5	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	40
3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	51
4	3	4	3	2	2	1	4	2	1	3	3	2	2	4	36
5	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	5	4	3	2	47
6	4	3	5	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	5	43
7	3	4	3	2	4	1	2	3	3	3	3	1	2	1	35
8	3	3	4	1	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	34
9	3	4	3	5	2	1	3	1	5	4	3	4	3	1	42
10	5	4	4	1	2	3	4	2	2	4	1	3	2	4	41
11	2	1	3	4	1	4	1	2	2	1	2	3	5	2	33
12	4	3	2	4	2	3	4	5	4	2	4	1	4	5	47
13	3	4	3	1	2	1	2	3	4	4	2	4	2	3	38
14	4	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	2	5	1	33
15	3	4	2	4	4	1	3	3	4	2	4	2	3	4	43
16	4	4	3	2	2	3	5	2	4	1	4	2	3	2	41
17	4	4	1	3	4	3	4	2	2	3	1	2	4	1	38
18	3	4	2	5	5	1	2	3	4	1	4	5	4	4	47
19	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	62
20	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	50

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,719	,697	14

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,050	2,450	3,500	1,050	1,429	,067	14
Varianzas de los elementos	1,353	,684	2,134	1,450	3,119	,133	14

Anexo N° 05 Análisis de la validez y confiabilidad del instrumento que evalúa la Gestión Administrativa

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	suma	
1	3	2	5	3	3	4	3	5	3	5	3	5	4	5	2	5	3	3	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	117	
2	4	5	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	84	
3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	113	
4	3	4	3	2	2	1	4	2	1	3	3	2	2	4	4	3	2	2	1	4	2	1	3	3	2	2	4	2	2	4	77	
5	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	5	4	3	2	4	3	3	4	2	4	3	2	4	5	4	3	2	4	3	2	99	
6	4	3	5	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	5	3	5	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	5	2	2	5	91	
7	3	4	3	2	4	1	2	3	3	3	3	1	2	1	4	3	2	4	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	71	
8	3	3	4	1	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	4	1	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	74	
9	3	4	3	5	2	1	3	1	5	4	3	4	3	1	4	3	5	2	1	3	1	5	4	3	4	3	1	4	3	1	89	
10	5	4	4	1	2	3	4	2	2	4	1	3	2	4	4	4	1	2	3	4	2	2	4	1	3	2	4	3	2	4	86	
11	2	1	3	4	1	4	1	2	2	1	2	3	5	2	1	3	4	1	4	1	2	2	1	2	3	5	2	3	5	2	74	
12	4	3	2	4	2	3	4	5	4	2	4	1	4	5	3	2	4	2	3	4	5	4	2	4	1	4	5	1	4	5	100	
13	3	4	3	1	2	1	2	3	4	4	2	4	2	3	4	3	1	2	1	2	3	4	4	2	4	2	3	4	2	3	82	
14	4	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	2	5	1	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	2	5	1	2	5	1	70	
15	3	4	2	4	4	1	3	3	4	2	4	2	3	4	4	2	4	4	1	3	3	4	2	4	2	3	4	2	3	4	92	
16	4	4	3	2	2	3	5	2	4	1	4	2	3	2	4	3	2	2	3	5	2	4	1	4	2	3	2	2	3	2	85	
17	4	4	1	3	4	3	4	2	2	3	1	2	4	1	4	1	3	4	3	4	2	2	3	1	2	4	1	2	4	1	79	
18	3	4	2	5	5	1	2	3	4	1	4	5	4	4	4	2	5	5	1	2	3	4	1	4	5	4	4	5	4	4	104	
19	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	132
20	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	106

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,879	,867	30

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,042	2,450	3,500	1,050	1,429	,054	30
Varianzas de los elementos	1,405	,684	2,134	1,450	3,119	,125	30

ANEXO 06.- CONSTANCIA DE I.E.



I.E. "César A. Vallejo M." (8019)

UGEL-SÁNCHEZ CARRIÓN

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

El Director de la Institución Educativa N° 80129 "César A. Vallejo Mendoza". Provincia de Sánchez Carrión, Departamento de La Libertad;

HACE CONSTAR:

Que, el Lic. Linder Aurberto Paz Garcia, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo"- con mención: Gestión Pública, ha realizado su estudio de investigación, titulado: **LIDERAZGO ADMINISTRATIVO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80129 "CESAR A. VALLEJO M." DEL DISTRITO DE HUAMACHUCO EN EL AÑO 2018**, y en el mes de Octubre del 2018 aplicó sus instrumentos de recolección de datos, consistente en un cuestionario sobre Liderazgo Administrativo y Gestión Administrativa, siendo aplicado a todo el personal jerárquico, docente, auxiliares de educación, administrativo y de servicio con un total de 60 personas de la Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

Huamachuco, 11 de Diciembre del 2018

REGION "LA LIBERTAD"
I.E. "CÉSAR A. VALLEJO M." - HUAMACHUCO
Mg. Luis M. Chuquis Salceda
DIRECCIÓN

ANEXO 07.- ANALISIS DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA EL LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo administrativo y gestión administrativa - institución educativa N° 80129 "César A. Vallejo M."- Huamachuco, 2018

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Madelone Guanila Delgado
 Título profesional : Abogada
 Especialidad : Derecho Gestión Pública
 Grado académico : Doctor - Maestro
 Mención : Derecho - Gestión Pública
 Cargo que desempeña : Empleado de Confianza
 Instrumento de evaluación: : Cuestionario para medir la gestión administrativa
 Autor del instrumento : Linder Aurberto Paz Garcia

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

Crterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, sin ambigüedades.					X
Objetividad	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal, inherente a la satisfacción del servidor público.				X	
Organización	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, pudiendo hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos.				X	
Suficiencia	Los ítem presentan suficiencia en cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Los ítem demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherentes a la satisfacción del servidor público.				X	
Consistencia	La información permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre las variables, dimensión e indicadores.					X
Metodología	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal					20	25
TOTAL					45	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable ya que la variable gestión administrativa, guarda relación con sus dimensiones

Puntuación:

De 10 a 20: No valida, reformula

De 21 a 35: Válido, mejorar

De 36 a 50: Válido, aplicar


 Firma
 DNI N° 40546512

Trujillo, 26 septiembre del 2018

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo administrativo y gestión administrativa - institución educativa N° 80129 "César A. Vallejo M."- Huamachuco, 2018

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Madelane Guanilo Delgado
 Título profesional : Abogada
 Especialidad : Derecho - Gestión Pública
 Grado académico : Doctor - Maestro
 Mención : Derecho - Gestión Pública
 Cargo que desempeña : Empleado de confianza
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir el liderazgo administrativo del director.
 Autor del instrumento : Linder Aurberto Paz Garcia

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

Crterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, sin ambigüedades.					X
Objetividad	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal, inherente a la satisfacción del servidor público.					X
Organización	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, pudiendo hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos.				X	
Suficiencia	Los ítem presentan suficiencia en cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Los ítem demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherentes a la satisfacción del servidor público.					X
Consistencia	La información permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre las variables, dimensión e indicadores.				X	
Metodología	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
SubTotal					20	25
TOTAL				45		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

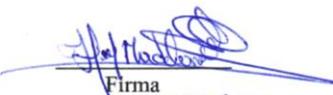
El instrumento es aplicable ya que la variable Liderazgo administrativo, guarda relación con sus dimensiones.

Puntuación:

De 10 a 20: No válida, reformula

De 21 a 35: Válido, mejorar

De 36 a 50: Válido, aplicar


 Firma
 DNI N°...40546512

Trujillo, 26 Septiembre del 2018

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo administrativo y gestión administrativa - institución educativa N° 80129 "César A. Vallejo M."- Huamachuco, 2018

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Valladares Gamarra Carlos Enrique

Título profesional: Lic. en educación

Especialidad: Lengua y Literatura

Grado académico: Doctor Gestión Pública y Gobernabilidad

Mención: Gestión Pública y Gobernabilidad

Cargo que desempeña: Profesor

Instrumento de evaluación: Cuestionario para medir el liderazgo administrativo del director.

Autor del instrumento: Linder Aurberto Paz Garcia

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, sin ambigüedades.					X
Objetividad	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal, inherente a la satisfacción del servidor público.				X	
Organización	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, pudiendo hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos.				X	
Suficiencia	Los ítem presentan suficiencia en cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Los ítem demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherentes a la satisfacción del servidor público.					X
Consistencia	La información permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre las variables, dimensión e indicadores.					X
Metodología	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
SubTotal					24	20
TOTAL					44	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

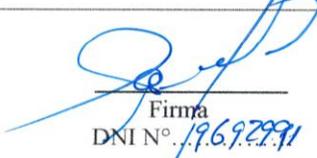
El instrumento es aplicable ya que la variable Liderazgo administrativo, guarda relación con sus dimensiones.

Puntuación:

De 10 a 20: No válida, reformula

De 21 a 35: Válido, mejorar

De 36 a 50: Válido, aplicar


 Firma
 DNI N°: 19692791

Trujillo, 26 Septiembre del 2018

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo administrativo y gestión administrativa - institución educativa N° 80129 "César A. Vallejo M."- Huamachuco, 2018

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Valladares Gamarras Carlos Enrique
 Título profesional : Lic. en Educación
 Especialidad : Lengua y Literatura
 Grado académico : Doctor Gestión Pública y Gobernabilidad
 Mención : Gestión Pública y Gobernabilidad
 Cargo que desempeña : Profesor
 Instrumento de evaluación: : Cuestionario para medir la gestión administrativa
 Autor del instrumento : Linder Aurberto Paz Garcia

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

Crterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, sin ambigüedades.				X	
Objetividad	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal, inherente a la satisfacción del servidor público.				X	
Organización	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, pudiendo hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos.				X	
Suficiencia	Los ítem presentan suficiencia en cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Los ítem demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherentes a la satisfacción del servidor público.				X	
Consistencia	La información permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre las variables, dimensión e indicadores.				X	
Metodología	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					24	20
TOTAL					44	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable ya que la variable gestión administrativa, guarda relación con sus dimensiones

Puntuación:

De 10 a 20: No valida, reformula

De 21 a 35: Válido, mejorar

De 36 a 50: Válido, aplicar


 Firma
 DNI N° 19692991

Trujillo, 26 de septiembre del 2018

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo administrativo y gestión administrativa - institución educativa N° 80129 "César A. Vallejo M."- Huamachuco, 2018

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Juan Eronel Mateo Mendoza

Título profesional : Abogado

Especialidad : Derecho, Gestión Pública

Grado académico : Doctor - Maestro en Gestión Pública

Mención : Derechos

Cargo que desempeña : Profesor Universitario

Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir el liderazgo administrativo del director.

Autor del instrumento : Linder Aurberto Paz Garcia

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, sin ambigüedades.				X	
Objetividad	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal, inherente a la satisfacción del servidor público.					X
Organización	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, pudiendo hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos.				X	
Suficiencia	Los ítem presentan suficiencia en cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Los ítem demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherentes a la satisfacción del servidor público.					X
Consistencia	La información permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre las variables, dimensión e indicadores.				X	
Metodología	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
SubTotal					24	20
TOTAL				44		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

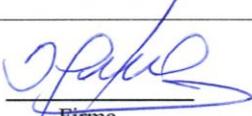
El instrumento es aplicable ya que la variable Liderazgo administrativo, guarda relación con sus dimensiones.

Puntuación:

De 10 a 20: No válida, reformula

De 21 a 35: Válido, mejorar

De 36 a 50: Válido, aplicar


Firma
DNI N° 40.233.048

Trujillo, ²⁶ Septiembre del 2018

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo administrativo y gestión administrativa - institución educativa N° 80129 "César A. Vallejo M."- Huamachuco, 2018

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Jhon Elionel Matienzo Menda

Título profesional : Abogado

Especialidad : Derecho - Gestión Pública

Grado académico : Doctor - Maestro en Gestión F

Mención : Derecho

Cargo que desempeña : Profesor Universitario

Instrumento de evaluación: : Cuestionario para medir la gestión administrativa

Autor del instrumento : Linder Aurberto Paz García

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, sin ambigüedades.					X
Objetividad	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal, inherente a la satisfacción del servidor público.				X	
Organización	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, pudiendo hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos.					X
Suficiencia	Los ítem presentan suficiencia en cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Los ítem demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherentes a la satisfacción del servidor público.				X	
Consistencia	La información permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre las variables, dimensión e indicadores.				X	
Metodología	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal		-	-	-	-	-
TOTAL					24	20

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable ya que la variable gestión administrativa, guarda relación con sus dimensiones

Puntuación:

De 10 a 20: No valida, reformula

De 21 a 35: Válido, mejorar

De 36 a 50: Válido, aplicar


Firma
DNI N° 410233048

Trujillo, 26...septiembre del 2018

ANEXO 08.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	objetivos	hipótesis	Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems/criterios
¿Cuál es la <u>relación</u> entre el Liderazgo administrativo del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa N° 80129 "César A. Vallejo M." del Distrito de Huamachuco, en el año 2018?	Determinar cuál es la <u>relación</u> entre el Liderazgo administrativo del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa N° 80129 "Cesar Vallejo" del Distrito de Huamachuco, en el año 2018.	Existe relación significativa entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 80129 "Cesar Vallejo".	Variable Independiente	Se refiere a la forma de movilizar el cambio de uno con los otros para lograr esos resultados se parte de las problemáticas y conjuntamente con los docentes se plantea soluciones. Se ocupa del desarrollo profesional de sus integrantes, tiene como línea directriz la revaloración de la profesión docente (ideas, lenguajes practica) creando buen clima laboral para lograr los fines de la escuela.	trabajo en equipo	Responsabilidad Confianza Clima de trabajo Reconocimiento Valora la prestación	
	Determinar el nivel de liderazgo administrativo del director en la Institución Educativa N° 80129		Liderazgo administrativo del Director		Intervenciones estratégicas	Inspira generar transformaciones Genera visión de futuro Brinda orientación	
	Determinar el nivel de la gestión administrativa del director en la Institución Educativa N° 80129				Trabajo conjunto con las familias y la comunidad	Participación de la comunidad <u>Vínculos interinstitucional</u> Participación en eventos Visita a la institución	

	Determinar que dimensión del liderazgo administrativo tiene mayor relación con la dimensión de la gestión administrativa en la institución educativa N° 80129		Variable Dependiente	Hace que la educación será funcional en la vida educativa de los estudiantes, toda vez que imparte efectividad a los recursos humanos. Ayuda a obtener mejores productos, servicios y relaciones humanas. Implica administración y toma de decisión, con eficacia y ética, la misma que se encuentra ligada a un presente y futuro, con cambio permanente.	Planeación	Objetivo y Metas Plan de trabajo Trabajo cooperativo Intercambio de ideas Comunicación abierta Cumplimiento de normas Coordinación Política de estímulo	
			Gestión Administrativa en la Institución Educativa		Organización	Agenda de trabajo Uso del tiempo Formas de comunicación Climas de trabajo Unión	
					Ejecución	Supervisión Seguimiento académico Capacitación	

					Evaluación	Verifica documento Asesoramiento Aplicación de instrumentos Promueve TIC Evaluación	
--	--	--	--	--	------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

|