



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución
Educativa. Ambo - 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE

Maestra en Administración de la Educación

AUTORAS

Br. Salas Casio, Maribel

Br. Soto Medina, Gisela

ASESORA

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión

PERÚ - 2018

Dedicatoria

A Dios, a mis padres, hermanos por su constante apoyo incondicional, en el logro de mis metas profesionales, que harán que logre el éxito.

Maribel

El trabajo de investigación está dedicado a Dios por darme la vida y la oportunidad de seguir progresando, a mis padres, a mis hermanos, y a todas las personas que creen en mí, en este nuevo paso de mi futuro profesional que ya es realidad.

Gisela

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo por la formación y acogida brindada al permitirnos optar con el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

A los docentes de la prestigiosa Universidad “César Vallejo” por sus enseñanzas y por compartir sus experiencias dentro de nuestra formación de posgrado.

A la Institución Educativa “Julio Benavides Sanguinetti” y los docentes del nivel primaria por su acogida y disponibilidad, por ser parte de la muestra.

A los que me han acompañado en este proceso de formación, dándonos la oportunidad de seguir estudiando.

A nuestros familiares que han confiado en nosotros, por darnos la facilidad de seguir ejerciendo nuestra carrera profesional, por su aliento en las dificultades y por motivarnos a seguir superándonos.

Las Autoras

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución Educativa. Ambo - 2018”.

Con la finalidad de determinar la correlación entre liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las Autoras

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de Cuadros	ix
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación de problemas.....	28
1.5 Justificación del estudio.....	29
1.6 Hipótesis	30
1.7 Objetivos	31

II. METODO

2.1. Diseño de investigación.....	32
2.2. Variables, Operacionalización	32
2.3. Población y muestra.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
2.5. Métodos de análisis de datos.....	38
2.6. Aspectos éticos.....	38

III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados	40
3.2. Prueba de hipótesis	51
IV. DISCUSIÓN	
Discusión	58
V. CONCLUSIONES	
Conclusiones	62
VI. RECOMENDACIONES	
Recomendaciones	63
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
Referencias Bibliográficas	64
ANEXOS	67
Anexo N° 1 Instrumentos	
Anexo N° 2 Validación de los instrumentos	
Anexo N° 3 Matriz de consistencia	
Anexo N° 4 Constancia	
Anexos N° 5 Evidencias	

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1 Operacionalización de variables.....	33
Cuadro N° 2 Población de los docentes de la I.E.....	34
Cuadro N° 3 Muestra de los docentes de la I.E.....	34

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Nivel de la variable liderazgo directivo.....	40
Tabla N°2 Nivel de la dimensión liderazgo autocrático.....	41
TablaN°3 Nivel de la dimensión liderazgo democrático.....	43
Tabla N°4 Nivel de la dimensión liderazgo liberal.....	44
TablaN°5. Nivel de la variable calidad educativa.....	45
TablaN°6. Nivel de la dimensión docente con liderazgo.....	47
TablaN°7. Nivel de la dimensión trabajo en equipo.....	48
TablaN°8. Nivel de la dimensión clima laboral.....	49
TablaN°9. Equivalencia de correlación.....	51
Tabla N°10. Correlación entre liderazgo directivo y calidad educativa.....	52
Tabla N°11. Correlación entre liderazgo directivo y liderazgo docente.	54
Tabla N°12. Correlación entre liderazgo directivo y el trabajo en equipo.	56
TablaN°13. Correlación entre liderazgo directivo y el clima laboral.	58

ÍNDICE DE FIGURA

	Pág.
Figura N°1 Nivel del variable liderazgo directivo.....	41
Figura N° 2 Nivel de la dimensión liderazgo autocrático.....	42
Figura N° 3 Nivel de la dimensión liderazgo democrático.....	43
FiguraN°4 Nivel de la dimensión liderazgo liberal.....	45
Figura N°5.Niveldelavariante calidad educativa.....	46
Figura N°6.Nivelde la dimensión docente con liderazgo.....	47
Figura N°7.Niveldeladimensión trabajo en equipo.....	49
Figura N°8.Niveldeladimensión trabajo en equipo.....	50

RESUMEN

Este informe ha sido elaborado con la finalidad de determinar la correlación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución Educativa “Julio Benavides Sanguinetti” de Ambo – 2018.

El tipo de investigación es no experimental - |descriptivo, con el diseño correlacional de corte transversal, se ha tomado como población a 60 docentes y 30 docentes como muestra, para el muestreo se utilizó el muestreo no probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos los cuestionarios que fueron validados por tres expertos en investigación y para la confiabilidad se determinaron mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach siendo confiable ambos instrumentos.

Los resultados obtenidos del Coeficiente de Correlación de Spearman indican que no existe relación significativa entre la a correlación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa.

En tal sentido podemos decir que: no existe correlación alguna, no significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa. Así también, los resultados de la estadística inferencial permitieron rechazar nuestra hipótesis alternativa y aceptar la hipótesis nula. Es decir, según la prueba de significancia realizada se tienen que $\rho_c (0,790)$ es mayor que $\rho_t (0,05)$.

PALABRAS CLAVES: Liderazgo directivo y calidad educativa.

ABSTRACT

This report has been elaborated with the purpose of determining the correlation between the directive leadership and the educational quality in the Educational Institution "Julio Benavides Sanguinetti" of Ambo - 2018.

The type of research is non-experimental-descriptive, with cross-sectional correlational design, 60 teachers and 30 teachers have been taken as a population as a sample, non-probabilistic sampling was used for sampling. The technique used was the survey and the instruments the questionnaires that were validated by three experts in research and for the reliability were determined by the Cronbach's Alpha coefficient, both instruments being reliable.

The results obtained from the Spearman Correlation Coefficient indicate that there is no significant relationship between the correlation that exists between managerial leadership and educational quality.

In this sense we can say that: there is no correlation, not significant between managerial leadership and educational quality. Likewise, the results of inferential statistics allowed us to reject our alternative hypothesis and accept the null hypothesis. That is, according to the significance test carried out, we have that p_c (0,790) is greater than p_t (0,05).

KEY WORD: Leadership leadership and educational quality.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

UNESCO (2004, 81) En nuestra realidad mundial, la educación se ha convertido en una necesidad primordial, dentro de la formación cognitiva, axiológica de todos los humanos, hoy en día la educación se imparte en todos los países del mundo, donde el rol del docente es fundamental, por su relación directa con los estudiantes, dentro los niveles de educación: inicial, primaria, secundaria, superior; en algunos países lo llaman escuela secundaria, y otros nombres, cuyo propósito es siempre el mismo.

En los últimos años, gracias a la competencia existente, se mostró calidad educativa, donde se articulan muchas dimensiones, siendo el docente uno de los pilares principales en la consecución del conocimiento y la formación de valores, el énfasis de la buena calidad completa se relaciona con los compromisos políticos asumidos por la comunidad educativa mundial, donde el enfoque en los resultados del aprendizaje, la dimensión clave de la calidad relacionada con los docentes y los entornos de aprendizaje; pero el monitoreo de la calidad en diferentes países está limitado por la manifestación de los resultados de algunos indicadores relacionados con la equidad y la inclusión, y no constituye una base sólida para monitorear la calidad.

Al mismo tiempo, se evaluó que un administrador - director es el eje fundamental para que la institución educativa demuestre los logros de acuerdo con la planificación, organización, control y evaluación; determinar la calidad dentro de su trabajo administrativo, donde demuestra liderazgo en todos los procesos administrativos.

En nuestro país, las políticas educativas reciben las recetas del Banco Mundial, donde la medición de los resultados se realiza a través del PISA (Programa Internacional de Evaluación de Alumnos), que mide el rendimiento académico de los estudiantes en matemáticas, ciencias y lectura. Estas políticas van desde el bachillerato hasta las famosas rutas de aprendizaje, cuyo propósito de educación es entrenar a los estudiantes para

la vida y no ingresar a las universidades; A pesar de esto, muchas instituciones en diferentes niveles lograron calidad educativa, teniendo en cuenta las dimensiones de liderazgo, trabajo en equipo, clima institucional. En nuestra ciudad de Huánuco, especialmente la Institución Educativa "Julio Benavides Sanguinetti", en la provincia de Ambo, en el marco de la calidad educativa, necesitamos urgentemente determinar la relación que tiene el liderazgo con sus dimensiones de autocrítica, democrática y liderazgo liberal; con la calidad educativa que brinda la institución, dentro de sus dimensiones de liderazgo docente, trabajo en equipo, clima institucional.

1.2 Trabajos previos

Internacional

Ortega, M. (2016) en su tesis de investigación: Liderazgo administrativo y la calidad de los estudiantes en la base escolar de Campo alegre de Sopo, destinada a relacionar el liderazgo administrativo con la calidad de los alumnos de la base escolar Campo alegre de Sopo - Colombia. Dentro de su metodología se aplicó la modalidad cualitativa, cuyas técnicas tenemos para la encuesta directa, para correlacionarla con el estadístico de Pearson, en la población que tuvimos las principales en 122, con una muestra de 105 principales, en sus conclusiones generales menciona que la correlación de las variables es de carácter débilmente positivo, las dimensiones del liderazgo administrativo no satisfacían a los docentes.

Porras, E. (2013), en su trabajo de investigación, denominó: Implementación del sistema de gestión de calidad en instituciones públicas de educación preescolar, primaria y secundaria en el Municipio de Villavicencio (Colombia). El objetivo fue identificar bases administrativas, organizacionales, culturales y de calidad de gestión del conocimiento, mejoran la implementación del Sistema de Gestión de Calidad (QMS) en organismos públicos de educación en sus tres niveles esenciales, del Municipio de Villavicencio (Colombia)), el método usado es la investigación cualitativa, en un enfoque experimental de características analíticas, con una

población de 2.531 docentes, cuya muestra fue de 214, en las conclusiones generales alcanzadas, en el aislamiento los docentes fueron sensibilizados y capacitados en su situación de partida, en el fase de planificación, la estrategia es transformar los recursos en productos.

Urdaneta, E. y Romero, F. (2009) en la tesis: Desempeño en el trabajo y calidad de los servicios en las universidades de pago, esta investigación se realizó para relacionar el desempeño en el trabajo y la calidad de los servicios en universidades de Maracaibo, el tipo del trabajo de investigación descriptiva, con un diseño transaccional-correlacional no experimental, en conclusión las variables poseen un nivel alto de confiabilidad, con un supervisor que delega y toma decisiones y asume responsabilidades.

Nacional.

Fernández, P. (2015), presentó la tesis: Gestión administrativa y calidad educativa de la Institución Educativa Alfonso Ugarte, San Isidro, Lima. El objetivo fue relacionar la gestión administrativa y la calidad educativa de la I.E. Alfonso Ugarte de San Isidro; En la metodología se usó un diseño no experimental, explicativo y correlacional. En conclusión se observó una correlación débil entre gestión administrativa y calidad educativa, determinada por la prueba de correlación de Pearson, señalando dentro de las debilidades la carencia de recursos humanos, tecnológicos y materiales educativos. En las recomendaciones, se destaca la propuesta de fortalecer con capacitaciones, trabajar en el clima institucional, modernizando las tecnologías, mantenimiento periódico.

Paucar, L. (2014), en la tesis: Liderazgo y calidad del conocimiento en alumnos de la I.E. "Alberto Benavides de la Quintana" por Acoria-Huancavelica; cuyo objetivo es observar la correlación entre el liderazgo y la calidad del conocimiento en los estudiantes de I.E. "Alberto Benavides de la Quintana de Acoria; en la metodología es una investigación no experimental, cuyo diseño es la correlación de ambas variables; dentro de sus

conclusiones, es que la correlación fue débilmente negativa, además se hizo el compromiso de cambio por el liderazgo que muestran los gerentes.

Castañeda, Y. y Vásquez, J. (2016) realizaron el estudio titulado: La gestión administrativa y su correlación con la satisfacción estudiantil en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2015. El objetivo fue la relación entre la Gerencia Administrativa y la satisfacción estudiantil en la Escuela de Graduados de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2015. En la metodología, el tipo de investigación es correlacional, no -experimental de investigación transversal, con la población de 1200 estudiantes y la muestra de 144 estudiantes. Se llegó a la conclusión siguiente: en administración la muestra desconoce la visión, misión de la Universidad, la atención es vértice, con un liderazgo vertical, no existe estrategias ni corrigen errores, para mejorar el servicio.

Regional.

Salvatierra, N. (2012), realizó su trabajo de investigación: Liderazgo y desempeño profesional, en secundaria de la I.E. "Mariscal Castilla" del Tambo. El objetivo principal de la investigación es relacionar el liderazgo gerencial y el desempeño profesional, Se aplicó el cuestionario a la muestra de 40 profesores. El resultado fue que no se relacionan las variables, ya que no se manejó un liderazgo oportuna y un desempeño muy debajo de las dimensiones.

Justiniano, P. (2008) en su tesis sobre el liderazgo y la gestión de los directores de las Ugeles Educativas del departamento de Junín, el objetivo es observar cómo el liderazgo intercede en la gestión, donde la correlación es altamente significativa ($r = .975$) en los dos variables. Los resultados manifiestan una correlación de variables que son inherentes a estas mismas.

Ampuero, A. (2008) con su informe de maestría, trató sobre liderazgo y calidad educativa en los colegios secundarios de la provincia de Jauja

(Junín) el objetivo es relacionar significativamente ambas variables. Cuyo estudio descriptivo, se aplicó a la muestra de 30 directores de educación secundaria; mostrando en sus resultados, un liderazgo consensuado con un 40% y un liderazgo participativo está en el 60%. Pero en la práctica, el director emplea un poco de todo, esto influye en la insatisfacción de la calidad educativa. En conclusión, la correlación es lineal positiva en ambas variables. ($r = .210$).

1.3 Teorías relacionadas al tema.

1 Liderazgo.

1.1 Definiciones.

Robinson (2009) menciona que: "el líder en educación es quien influye en otras personas con el fin que nuestros estudiantes tengan buenos resultados. Así es como el liderazgo educativo logra reunir a todos los agentes escolares en un proyecto común de mejora, lo que implica la participación del todo de los involucrados de la comunidad educativa, se comprometen y hacen que el objetivo de sus alumnos sea aprender y gestionar la alineación de los recursos financieros y humanos pedagógicos en la búsqueda de ese objetivo compartido.

Ángulo y Silíceo (2001) afirman que cada líder tiene cualidades de actitud (sabiduría, convicción, riesgo, generosidad y coraje), conductas inspiradoras (motivación, pasión, congruencia, credibilidad e integridad, fe y esperanza) y comportamientos de interrelación (disposición y presencia, comunicación), capacidad de escuchar, convicción y negociación).

Rojas y Gaspar (2006) mencionan que el liderazgo es el arte de conducir a las personas pensantes.

Hellinger (2005) lo definen como un proceso de desarrollo de ideas que toma en cuenta la visión, con los valores de sus ideales, influenciando a otras

personas en su propio comportamiento, especialmente en la toma de decisiones difíciles.

Jones y George (2006), sustentan que el liderazgo como un proceso de influencias para motivar y lograr los objetivos institucionales, además de influir en los grupos sociales, utilizando el proceso de comunicación para gobernar.

Chiavenato (2002) mencionan que ser líder es como proceso elemental de cada institución, para tener un impacto en la vida de las personas, proponiendo teorías que luego serán puestas en práctica institucional.

1.2 Elementos del liderazgo.

Davis y Newstrom (2006) señala que hay dos elementos comunes en las definiciones: Relación entre las personas y los seguidores que aceptan esta relación.

Alvarado (1996), el liderazgo implica la relación de cuatro nociones básicas: los objetivos, el estilo, los seguidores y el poder. El objetivo es clave para toda actividad institucional. Un segundo elemento es el estilo, la demostración de comportamientos y actitudes para ejercer el poder. Del mismo modo, el liderazgo de la adhesión de los miembros de la empresa, y los empleados forman el último elemento. Y por último, el poder que es una de la forma de gobernar con capacidad y atribuciones a los seguidores.

1.3 Bases del poder en el liderazgo.

Chiavenato (2002) argumenta que el poder se basa en el poder y la autoridad, el poder es la influencia de una persona sobre otras, en una institución, el poder es controlar las acciones y decisiones de los empleados, así se opongan.

Maxwell (2007) argumenta que las bases se encuentran en los niveles, que en orden son: influencia de la posición (por la posición), influencia del permiso (por la aprobación del personal), influencia de la producción (por los resultados), influencia del desarrollo (por engrandecimiento) y por la personalidad (entendimiento y apreciación).

Jones y George (2006) mencionan que hay poderes: legítimo, recompensado, coercitivo, experto y de referencia. El poder legítimo de ser la autoridad, el poder de recompensar con incentivos, el poder coercitivo de sancionar, el poder experto en el nivel de conocimiento y habilidades, y el poder referido proviene de la habilidad y respeto.

1.4 Teoría sobre liderazgo de Likert.

Likert (1968) sostuvo cuatro sistemas administrativos, los cuales los diferenció teniendo como autoritario - piadoso, participativo y proponentor, el autoritario – sancionador.

1.5 El papel del líder en la administración del cambio.

El ser líder es consecuencia de conocer la formación trascendencia, y destrucción de una cultura con el objeto de construir otra nueva mejor que la anterior, se observó que existen personas que nunca abandonan el barco, y se quedan por la calidad del líder que tienen al frente, y confían en él por sus estrategias, sus cambios incorporados encaminados al éxito. El manejo ideológico que mantiene el líder, es muy nutrido en campos axiológicos y conocimientos de una organización.

Lograr excelentes resultados dentro de una empresa, no es casualidad o bendición divina, tiene que depender de las decisiones que tomen los líderes y así ejercer dominio estructural dentro de su organización, vigilando constantemente sobre los componentes estructurales de la misma,

identificando las amenazas o debilidad e implantando las normas correctivas para todos los casos.

El ser líder comprende tres fases esenciales como son:

- El cambio dentro del sistema institucional.
- Establecer una neo visión institucional.
- Institucionalizar ese cambio y perdure hasta cambiar por otro cometido.

El líder determina el éxito o fracaso, ya que es su responsabilidad de crear nuevas estrategias que con lleven a mejorar las amenazas, y lo realizará por el dominio formativo , manejo de enfoque, participación flexiva, significado del cumplimiento de tareas, las estrategias que todo líder lo trabaja es llegar a transformar la organización y adaptarlo al logro de los objetivos, sólo así garantizará la efectividad en ventas de los productos y satisfacer a sus empleados y a los clientes, es el logro de un buen líder (Marquini, 2002).

1.6 La creatividad del líder transformacional.

EL líder implica en su formación, persuadir, encaminar y ordenar a la estructura empresarial de su organización, quienes siguen al líder ya que creen que es la solución del cambio oportuno, en el momento determinado y el tiempo determinado.

El término de líder transformacional sustentado por James MacGregor, enmarcados por las características como tener una visión descomunal inherente a su personalidad, con elevada moral que cause impacto en sus subalternos creando en ellos el respeto y confianza al líder.

Estas características son:

Estimulación intelectual: capacidad estratégica en beneficio de la organización.

Individualización: Reconoce a todos sus empleados y le trata con respeto tanto individual como en equipo, con el fin de innovar la producción.

Motivación: Integra a sus empleados, pero con motivación adecuada de acuerdo a sus necesidades, un empleado satisfecho muestra interés en el desenvolvimiento de sus funciones y respeta al líder.

Transformación ideal: el líder es el modelo perfecto para los empleados, quienes se inspiran en el ideal, manteniendo el ideal de competitividad. (Bruno, 2005).

1.7 Dimensiones del liderazgo directivo.

D₁ Liderazgo autocrático.

Chiavenato (2002) sostiene que este tipo de líder es dominante, ordena y requiere de obediencia máxima de los empleados. Las personas sometidas a este tipo de líder muestran trabajo productivo, tensión y agresividad; no tienen respeto, más bien temen al líder, el líder ordena sin consultar, es dogmático.

Soto (2000) menciona que este líder conduce a través de la capacidad de otorgar o denegar castigos y premios, se recomienda su desempeño solo de carácter emergencia, si los empleados muestran poca madurez emocional.

Rivera (2011) sustenta que el líder autoritario, ordena sin consultar nada, no da indicaciones para ejecutar, obliga a los empleados a cumplir, lidera siempre el grupo, pero no es efectivo en su labor, es un líder que ordena y no dirige.

D₂ Liderazgo democrático.

Hernández (2006). Él dice que este líder siempre consulta a los empleados y de allí toma decisiones, es comunicativo y le gusta el trabajo en equipo,

siempre guía al grupo, ayudándolo en la resolución de problemas, verifica las actividades y muestra nuevas ideas.

Trelles (2003) Los equipos liderados con liderazgo democrático demuestran una aceptación con responsabilidad, felicidad y compromiso; Este estilo se recomienda en instituciones pedagógicas y administrativas.

Borja y Gabor (2007) mencionan que las personas que asumen este tipo de liderazgo, realizan la planificación con todos los elementos de la institución, animando a los padres de familias y alumnos, a debatir y contribuir en los cambios de la institución, participa como un miembro más y evalúa en coordinación al equipo.

D₃ Liderazgo liberal.

Chiavenato (2002) ratifica que este líder, le da libertad a los empleados, es irresponsable, no tiene firmeza. Los grupos sujetos a este tipo de líder no tienen un buen desempeño en términos de cantidad o calidad laboral, y muestran signos de egocentrismo, no trabaja en grupos ni equipos, son agresivos y muestran poco respeto a los empleados.

Alvarado (1996) afirma que el líder depende de los empleados para establecer metas y objetivos, otorgando independencia en su trabajo, es aconsejable si el equipo tiene alto nivel de experiencia, responsabilidad, seguridad y confiabilidad.

Borja y Gabor (2007) manifiestan que el director que asume este tipo de liderazgo, se caracteriza por la apatía, no participación, y si es posible se mantiene al margen, dejando a los docentes a la deriva, ocasionando o su auto conducción, incluyendo a los padres y alumnos, y solo da consejos, si es que se anima.

2. Calidad educativa.

2.1 Definiciones.

Para Berry (1992) la calidad es un método, con el objetivo de proporcionar satisfacción a los usuarios, reconociendo sus necesidades, y la empresa busca las diversas necesidades del usuario para lograr la calidad deseada.

López (2000) argumenta que la calidad del servicio educativo es una estrategia, donde diferentes instituciones educativas buscan satisfacer al cliente, ya sea con el servicio prestado, tomando en cuenta las demandas del usuario y así aumentar el nivel y mostrar la calidad

Ortega (1983) define que la calidad del servicio educativo depende de cómo esté organizada la administración educativa, tomando en cuenta los factores que dirigen y logran la calidad en el servicio prestado, con una visión y misión de la institución.

2.2 Componentes de la calidad de servicio educativo.

Si es complejo definir el concepto de calidad educativa, es aún más difícil especificar los escalones de la calidad, casi imposible de determinar la calidad de un colegio.

Palacios (1996), afirma que el propósito de la calidad es la aceptación por parte de la comunidad, sobre todo los usuarios, solo así demuestra calidad, también, cuando sus estudiantes logran los diversos logros, dentro de las condiciones disponibles, es por eso que hay indicadores que limitan si hay calidad o no en una institución educativa.

Palacios (1996) los llama variables categoriales; ya que estos indicadores ayudan a medir en la evaluación de calidad en una institución educativa, estos indicadores priman en cada una de las dimensiones a ser evaluadas.

2.3 La calidad educativa en estos tiempos modernos.

La calidad de enseñanza se da en todas los niveles y modalidades, siempre en cuanto cumpla con los promedios básicos, demostrando una integración de necesidades y expectativas de los estudiantes relacionado con su familia, la institución y la administración educativa, siendo determinante el entorno social donde se desenvuelve, ya que éste determina la personalidad de los estudiantes que es un tropiezo para lograr calidades educativas integrales.

Toda institución posee un consejo escolar, determinan el lineamiento educativo, encargando a la plana jerárquica a liderar los nuevos retos involucrando al personal administrativo, maestros, padres y alumnos.

El equipo jerárquico, con la capacidad de gestión que demuestra, localiza recursos y realiza el cumplimiento respectivo de acuerdo a los objetivos.

En estos tiempos modernos aún se mantienen los principios de calidad de enseñanza, y son fundamentales la forma del desarrollo del aprendizaje con estrategias nuevas que permiten el mayor logro de las capacidades pertinentes, de acuerdo al campo estratégico brindado por los maestros, y esto es irrelevante y continuo.

El proceso de aprendizaje genera el logro de la calidad de enseñanza, compartiendo los resultados en los estudiantes enfrentados con capacidades idóneas en el marco de la calidad moderna, cuyas propuestas se concretizan de acuerdo al nivel alcanzado en el aprendizaje, y el desenvolvimiento de sus capacidades, incluidos las formaciones, axiológicas y conductas sociales.

Los objetivos vinculados para el logro de la calidad, se requiere una buena gestión direccional de la dirección, estrategias pedagógicas impartidas de los maestros con capacidad de creatividad y motivación exacta para la formación de futuros ciudadanos con la capacidad competente y brindar satisfacción a sus padres, a través de estos procesos protocolares.

La calidad educativa dependerá cuanto ese estudiante aprendió las formaciones básicas en su hogar, ya que no puede hacer maravillas. (Flores, 2007).

2.4 Convivencia escolar y calidad educativa.

En estos años, la convivencia escolar se volvió en un pilar erróneo que no garantiza la calidad educativa añorada por los preceptos básicos y las normas y métodos de calidad.

Estas formas de convivencia negativa como son el bullying, violencia, acoso y maltrato físico – psicológico, perjudican en alcanzar la calidad educativa.

Pero este tipo de convivencia crea inseguridad en las instituciones educativas en sus niveles y modalidades, haciendo tambalear como un juicio al sistema educativo, pero lo que, si estamos seguros que éste tipo de convivencias se refleja en los colegios por la misma forma de hacerlos en sus hogares y sociedad, donde el gobierno no puede frenar la violencia generalizada, no dictamina leyes contundentes para superar y no se radicalice como ya lo está haciendo.

En las instituciones la plana jerárquica diseña estrategias y no permitir estas agresiones conductuales y que no se practiquen en el terreno educativo, pero si no hay apoyo de las instituciones vinculadas casi nada se logrará, la solución es integral, esto depende del gobierno de turno, donde se observa la incapacidad de liderazgo y añadida a la corrupción no mejora las perspectivas de seguridad.

Esto reflejada al entorno educativo, en busca de la calidad, solo se logrará si los padres paguen por una enseñanza adecuada, donde haya una selección de estudiantes y tengan la oportunidad de convivir sin violencia, sólo así se logrará la calidad educativa.

La convivencia escolar es pro social, es desbaratar la formación socio emocional y de campos axiológicos que brindan los componentes en la comunidad educativa. (Mandujano, 2006).

2.5 Dimensiones de la calidad de servicio educativo.

D₁ Liderazgo

Senge (2002) concibe que el liderazgo es la creación donde los humanos analizan su realidad y son capaces de motivar los eventos mundiales, fundando así bases en creación de diferentes realidades.

Gibb (2000) sostiene que el ser un líder es desarrollar roles que garanticen el comportamiento y las estrategias de los grupos que logran metas.

Fiedler (2003) pone atención que ser líder inspira y motiva en otras personas a lograr los objetivos, teniendo en cuenta la humanización como base de logro de los objetivos.

Santos (2004) menciona que ser líder es una transformación de si mismo como de los demás, teniendo en cuenta a la comunicación que ayudará en la toma de decisiones, con la mira de lograr resultados factibles.

D₂ Trabajo en equipo

Cannon-Bower (1995) afirma que el equipo de trabajo es una de las formas de lograr las competencias donde prima los conocimientos, principios de las labores eficaces para el logro es necesario realizar tareas en habilidades, comportamientos y actitudes que Cada miembro del equipo debe demostrar y promover el funcionamiento adecuado del equipo.

Hackman (1987) menciona que los equipos han sido entidades, con dinamismo y muy aceptables, donde se integran, teniendo en cuenta al individuo como arte de equipo.

Ayestarán (2005) sostiene que el trabajo en grupo es una forma de lograr ventajas por su importancia, renovó la forma de trabajar, dando prioridad al trabajo en equipo, y este trabajo aumenta la productividad, dando lugar a un aumento de los equipos de trabajo.

D₃ Clima laboral

Seisdedos (1996), sostiene que el clima laboral son grupos de perspectiva generales, donde la persona emprende dentro de una empresa, que interactúa con los demás componentes, es también una dimensión entre el sujeto y la organización.

Schein (1991) sostiene que el círculo de organización, conocido como urbe laboral institucional, donde las normas y valores se comparten entre ellos.

Rodríguez (1999) argumenta que el clima organizacional se refiere a las percepciones interactuadas por los miembros de una organización laboral, el ambiente físico en el cual ocurre, las relaciones interpersonales que tienen en el lugar de trabajo y los afectos formales que ocurren en el trabajo.

1.4 Formulación del problema.

General.

- ¿Cuál es la correlación entre liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018?

Específicos.

- ¿Cuál es la correlación entre liderazgo directivo y el liderazgo docente en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018?
- ¿Cuál es la correlación entre liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018?
- ¿Cuál es la correlación entre liderazgo directivo y el clima laboral en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018?

1.5 Justificación del estudio.

Este trabajo de investigación se justifica por lo siguiente:

Por ser conveniente, para la Institución Educativa, ya que permitió demostrar qué tipo de liderazgo directivo practicamos, teniendo en cuenta sus dimensiones, la calidad educativa que demostramos, de acuerdo a nuestras dimensiones como liderazgo docente, trabajo en equipo, clima institucional comprometiéndonos a superar las deficiencias encontradas en los resultados aplicados a nuestra tesis.

Por relevancia social, ya que los resultados que se obtuvo, ayudará a la institución educativa a superar las dimensiones en peligro o deficientes que tienen que ser atendidas para mejorar a nuestro líder directivo y elevar nuestra calidad educativa.

Por el valor teórico, porque aporta nuevos conceptos, aplicados en cada variable y sus dimensiones, brindando una base de datos que sirvió para elaborar los instrumentos aplicados a nuestra muestra, brindaron resultados reales en un momento determinado.

Por la implicancia práctica, porque ayudó a resolver la relación existente de las dos variables y de esa manera alcanzar, a través de los resultados, las falencias que debemos superar y alcanzar una calidad educativa y buen liderazgo directivo.

Por la metodología, porque se utilizó ciertos métodos para elaborar los dos instrumentos, que ayudó a recoger datos verídicos, basados a la realidad de la Institución Educativa “Julio Benavides Sanguinetti, brindando la relación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa.

1.6 Hipótesis.

General

- H1 Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018.

Nula

- H0 No existe correlación significativa entre liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018.

Específicos

- Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y el liderazgo docente en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018.
- Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018.
- Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y el clima laboral en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018.

1.7 Objetivos.

General

- Determinar la correlación entre liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018.

Específicos

- Identificar la correlación entre liderazgo directivo y el liderazgo docente en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018.
- Demostrar la correlación entre liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018.
- Precisar la correlación entre liderazgo directivo y el clima laboral en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018

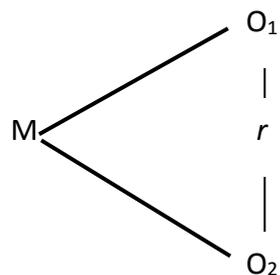
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El tipo de investigación corresponde al no- experimental, según Hernández (2010) considera que se denomina así porque no se manipula deliberadamente ninguna variable. Así mismo nos dice que es descriptivo, porque se busca describir las características de las variables sin alterar el comportamiento de las mismas (Hernández, 2014).

La presente investigación responde al diseño Correlacional, porque va examinar la relación o asociación existente entre el Liderazgo directivo y la calidad educativa, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudios.

Esquema:



Dónde:

M= Muestra

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Relación de las variables de Estudio

2.2. Variables, operacionalización.

Variable 1:

Liderazgo directivo

Variable 2:

Calidad educativa

Cuadro N° 01: Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala Medición
V.1 LIDERAZGO DIRECTIVO	El liderazgo es de carácter dinamizador, manteniendo, sobre todo, las interrelaciones humanas, determinados hacia un cambio, teniendo en cuenta sus recursos, también delega funciones, tomando decisiones con los integrantes de su institución con el fin de reestructurar Koontz y Wehrich (2002)	Se busca de indagar como los profesores de la I.E. Julio Sanguinetti de Ambo reaccionan frente a un liderazgo directivo, dimensionado un liderazgo autocrático, liderazgo democrático y liderazgo liberal.	D ₁ . Liderazgo autocrático	- Toma de decisiones - Control al subalterno. - Dirige verticalmente	Ordinal
			D ₂ . Liderazgo democrático	- Toma decisiones horizontales - Realiza una administración compartida. - Motiva y estimula a los subalternos.	
			D ₃ . Liderazgo liberal.	- Delega autoridad. - Delega funciones. - Poco contacto o apoyo a los subordinados	
V.2 CALIDAD EDUCATIVA	Son todo el conjunto de cualidades que posee una persona o cosa, se lo denomina calidad como un atributo que hace distinguir a la persona por su compromiso y entrega en el trabajo, de la misma manera se lo puede distinguir a los bienes y a los servicios. López (2000)	Se busca de indagar en la I.E., cómo los profesores demuestran la calidad educativa a los estudiantes, a través del liderazgo docente, trabajo en equipo, y clima laboral.	D ₁ . Docente con liderazgo.	- Autonomía. - Autocontrol. - Motivación. - Empatía. - Habilidades sociales.	
			D ₂ . Trabajo en equipo	- Estructura grupal. - Roles, compromisos y responsabilidades.	
			D ₃ . Clima laboral.	- Satisfacción. - Correlación interpersonal.	

2.3. Población y muestra

Población

Viene a ser la totalidad de sujetos o elementos que tienen características comunes (Mejía, 2008). La población total de estudio de la institución educativa “Julio Benavides Sanguinetti”, estuvo constituido por los 60 docentes, tal como se lo señala en el cuadro siguiente:

CUADRO N° 02

RELACION DE LA POBLACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA I.E “JULIO BENAVIDES SANGUINETTI”. HUANUCO-2018

NIVELES	M	F	TOTAL
INICIAL	-	5	5
PRIMARIA	8	22	30
SECUNDARIA	11	14	25
TOTAL			60

FUENTE: Matricula UGEL 2018

Muestra

La muestra estuvo conformada por 30 docentes de la Institución Educativa “Julio Benavides Sanguinetti”, tal como se lo señala en el cuadro siguiente:

CUADRO N° 03

RELACION DE LA MUESTRA DE LOS DOCENTES DE LA I.E “JULIO BENAVIDES SANGUINETTI”. HUANUCO-2018

NIVEL	M	F	TOTAL
PRIMARIA	8	22	30
TOTAL			30

FUENTE: Matricula UGEL 2018

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilística por conveniencia a criterio del investigador (Carrasco, 2006), es decir dicha muestra está integrada por 30 docentes del nivel primario de la Institución Educativa “Julio Benavides Sanguinetti” de la localidad de Ambo.

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

Técnicas.

La técnica que se utilizó fue la encuesta, porque nos ayudó a indagar la opinión de los docentes sobre el liderazgo directivo y la calidad educativa de nuestra institución.

Instrumentos

El instrumento que se aplicó fue el Cuestionario. Constituido por sus variables y dimensiones cada una de ellas.

Validez

Los cuestionarios fueron validados por tres juicios de expertos, es decir por tres magister o docentes de la misma universidad. El método que se utilizó fue la validez de contenido.

Confiabilidad

El grado de confiabilidad de cada instrumento (cuestionarios) se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

LIDERAZGO DIRECTIVO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum S_1^2}{S_T^2} \right]$$

Donde K es el número de ítems.

S_1^2 es la sumatoria de varianza de los ítems.

S_T^2 es la varianza de la suma de ítems

α es el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Estadística de Confiabilidad

Alfa de	K número e ítems	20
Cronbach	ΣV_1 sumatoria de varianza de los ítems	11.228
	VT varianza de la suma de ítems	73.212
	Sección 1	1.037
	Sección 2	0.823
	ALFA DE CRONBACH	0.857

Interpretación: El grado de confiabilidad del cuestionario de Liderazgo Directivo es 0,857 e indica que es confiable.

CALIDAD EDUCATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum S_1^2}{S_T^2} \right]$$

Donde K es el número de ítems.

S_1^2 es la sumatoria de varianzas de los ítems.

S_T^2 es la varianza de la suma de ítems

α es el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Estadística de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	K número e ítems	20
	ΣV_1 sumatoria de varianza de los ítems	15.12
	VT varianza de la suma de ítems	97.22
	Sección 1	1.066
	Sección 2	0.840
	ALFA DE CRONBACH	0.876

Interpretación: El grado de confiabilidad del cuestionario calidad educativa Escolar Completa es 0,876 e indica que es confiable.

2.5. Métodos de Análisis de datos.

Para el análisis de los datos obtenidos se empleó como:

- Distribución de frecuencias (tabla y figuras estadísticas)
- Estadística inferencial: para la correlación se utilizó Rho de Spearman
- La discusión de los resultados se realizó mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las Tesis citadas en los “en los trabajos previos” y con los planteamientos del “temas relacionados”
- Las conclusiones estarán formuladas por los objetivos planteados y por los resultados obtenidos.

2.6. Aspectos éticos.

Los datos indicados en esta investigación serán recogidas del grupo de investigación y se procesaran de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado a dichos grupos. La investigación contará con la autorización correspondiente del director de la institución. Asimismo, se mantiene la particularidad, el anonimato de los sujetos encuestados, el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente, sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante.



“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

HUÁNUCO, 16 DE MAYO DEL 2018

OFICIO N°001- 2018-AJRU MAESTRIA UCV/ HUÁNUCO.

SEÑOR:

Mg. EUGENIO VILLAVICENCIO HURTADO
DIRECTOR DE LA I.E.S “JULIO BANAVIDES SANGUINETTI”- AMBO

ASUNTO : requiere permiso para poder aplicar mi tesis “liderazgo directivo y calidad educativa en la institución educativa ,ambo 2018”

REFERENCIA : Plan curricular escuela posgrado universidad “cesar vallejo ”
Huánuco

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacerle llegar mi cordial y afectuoso saludo y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que como parte de nuestra formación académica en la escuela de posgrado de la universidad “cesar vallejo ” requerimos de la presentación del trabajo de investigación ,los cuales deben de contar con la matriz de consistencia , operacionalidad y los instrumentos adecuados (en este caso encuesta) debidamente validados .En ese sentido recurro a su digna persona para solicitarle permiso para aplicar mi instrumento adecuado (encuesta) de mi tesis titulada : “ liderazgo directivo y calidad educativa en la institución educativa ,ambo 2018 ” ,con la finalidad de contar con instrumentos pertinentes ,para un adecuada proceso de investigación; acorde con las exigencias académicas de nuestra casa de estudio .

Sin otro en particular es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Lic. GISELA SOTO MEDINA

III.RESULTADOS

En la presente investigación se aplicó los instrumentos de investigación denominados Cuestionario Liderazgo Directivo y Cuestionario Calidad Educativa, a una muestra de 30 docentes de la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018. Los instrumentos aplicados responden a la escala ordinal.

Los resultados de la presente investigación se encuentran organizados tal como lo manifiesta Hernández, Fernández, y Baptista (2010) y APA V6 (2010), donde se señala que los resultados deben obedecer y organizarse según los objetivos y/o dimensiones de la variable de investigación. A continuación, se presenta mediante tablas y figuras de barras los resultados de las variables y sus dimensiones:

3.1. Resultados descriptivos

A. RESULTADOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Tabla 1.

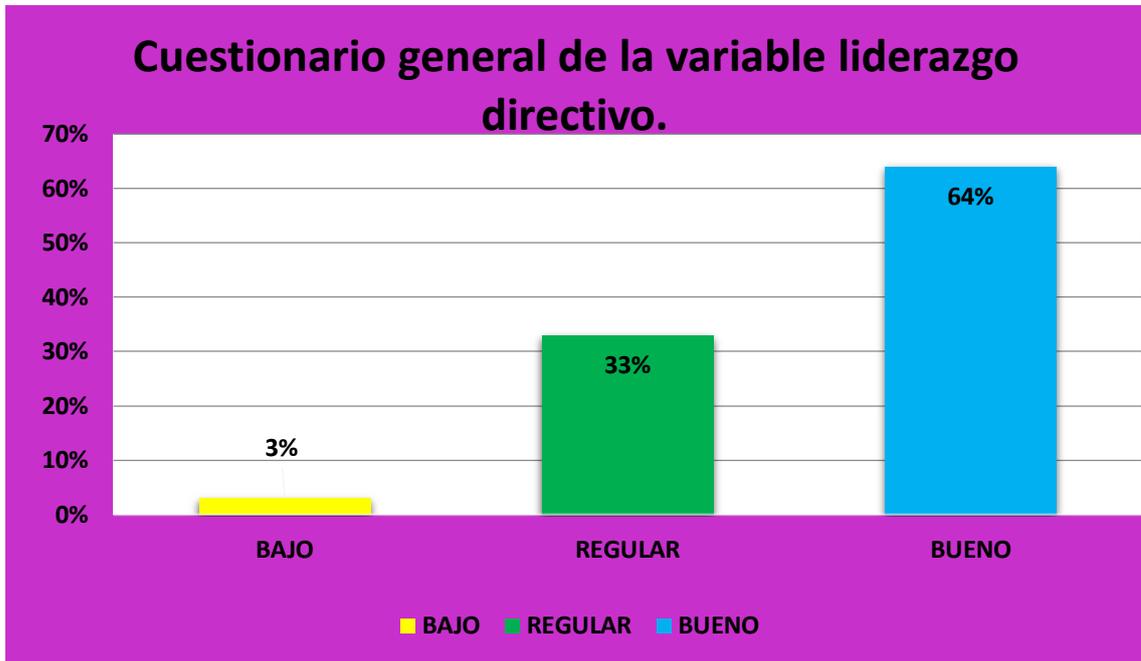
Nivel de la variable liderazgo directivo

NIVEL	Intervalo	frecuencia	P ₁
BAJO	[20- 33)	1	3%
REGULAR	[33 - 46)	10	33%
BUENO	[46 - 59)	19	64%
TOTAL		30	100%

Fuente: Cuestionario

En la Tabla 1, se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la variable liderazgo directivo en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti – Ambo – 2018. Donde, 3% (1) docente afirma que existe un nivel bajo en el liderazgo directivo, mientras que 33% (10) docentes afirman que la variable liderazgo directivo se encuentra en el nivel regular; finalmente, 64% (19) docentes afirman que el liderazgo directivo se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 1 Nivel de la variable liderazgo directivo



Fuente: Tabla 1

En la Figura 1, se aprecia el resultado general de la variable liderazgo directivo en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti - Ambo de Huánuco-2018; donde, el 3% (1) de docentes afirman que existe un nivel bajo en la variable liderazgo directivo, mientras que 33% (10) docentes afirman que la profesión docente se encuentra en el nivel regular; finalmente, 64% (19) de docentes afirman que la variable liderazgo se encuentra en el nivel bueno.

Tabla 2.

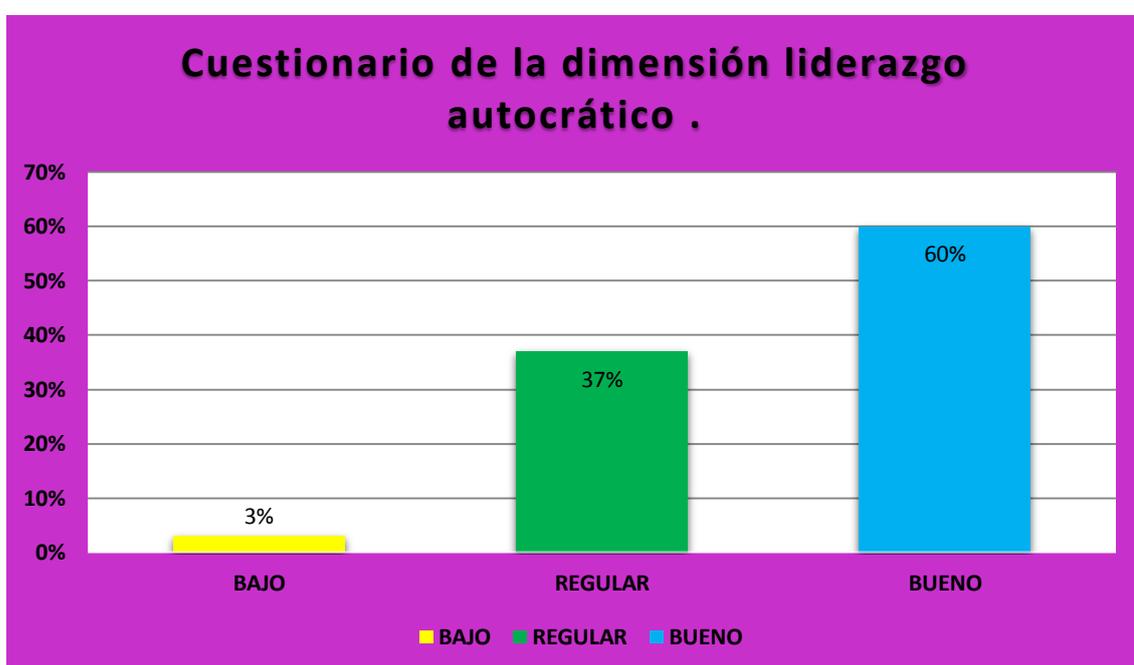
Nivel de la dimensión liderazgo autocrático

NIVEL	Intervalo	frecuencia	P ₁
BAJO	[05 - 09)	1	3%
REGULAR	[09 - 13)	11	37%
BUENO	[13 - 17)	18	60%
TOTAL		30	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión liderazgo autocrático

En la **Tabla 2**, se aprecia los resultados descriptivos del nivel del liderazgo autocrático, aplicado a los docentes en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti – Ambo de Huánuco – 2018. Donde, 3% (1) docente afirma que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que 37% (11) docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 60% (18) docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 2 *Nivel de la dimensión liderazgo autocrático.*



Fuente: **Tabla 2**

En la Figura 2, se aprecia el resultado general de la dimensión liderazgo autocrático, aplicado a los docentes en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti – Ambo de Huánuco–2018; donde, el 3% (1) de docentes afirman que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 37% (11) de docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 60% (18) de docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel bueno.

Tabla 3.

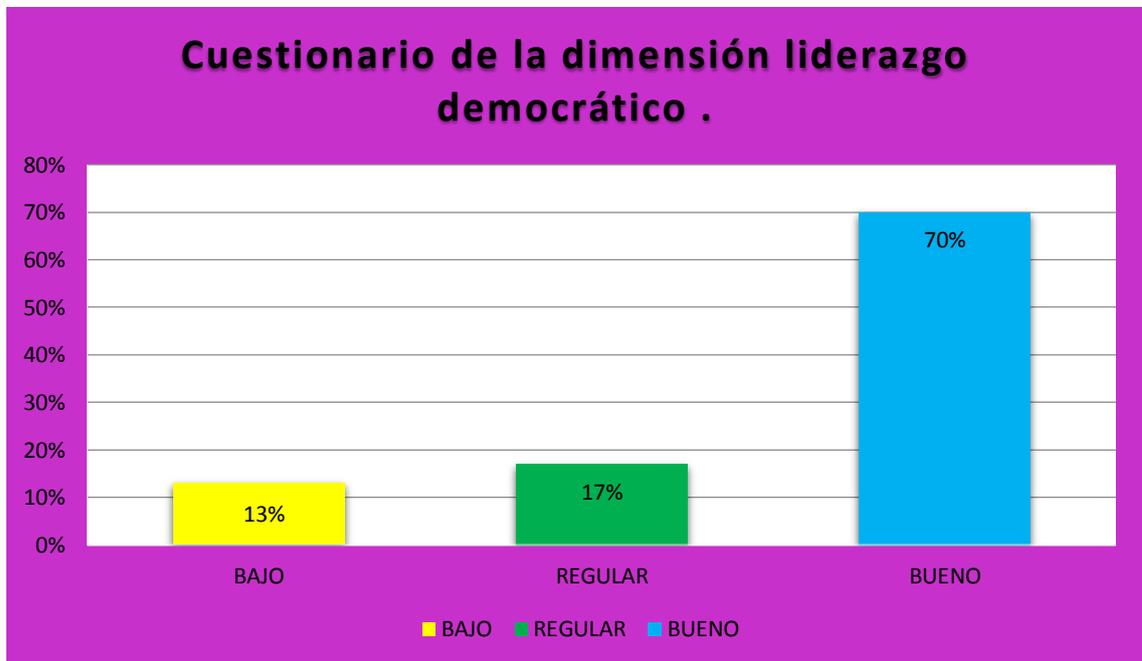
Nivel de la dimensión liderazgo democrático

NIVEL	Intervalo	frecuencia	P ₁
BAJO	[09 - 15)	4	13%
REGULAR	[15 - 21)	5	17%
BUENO	[21 - 27)	21	70%
TOTAL		30	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión liderazgo democrático

En la **Tabla 3**, se aprecia los resultados descriptivos del nivel del liderazgo democrático, aplicado a los docentes en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti – Ambo de Huánuco – 2018. Donde, 13% (4) docentes afirma que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que 17% (5) docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 70% (21) docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 3 *Nivel de la dimensión liderazgo democrático.*



Fuente: Tabla 3

En la Figura 3, se aprecia el resultado general de la dimensión liderazgo democrático, aplicado a los docentes en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti – Ambo de Huánuco–2018; donde, el 13% (4) de docentes afirman que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 17% (5) de docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 70% (21) de docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel bueno.

Tabla 4.

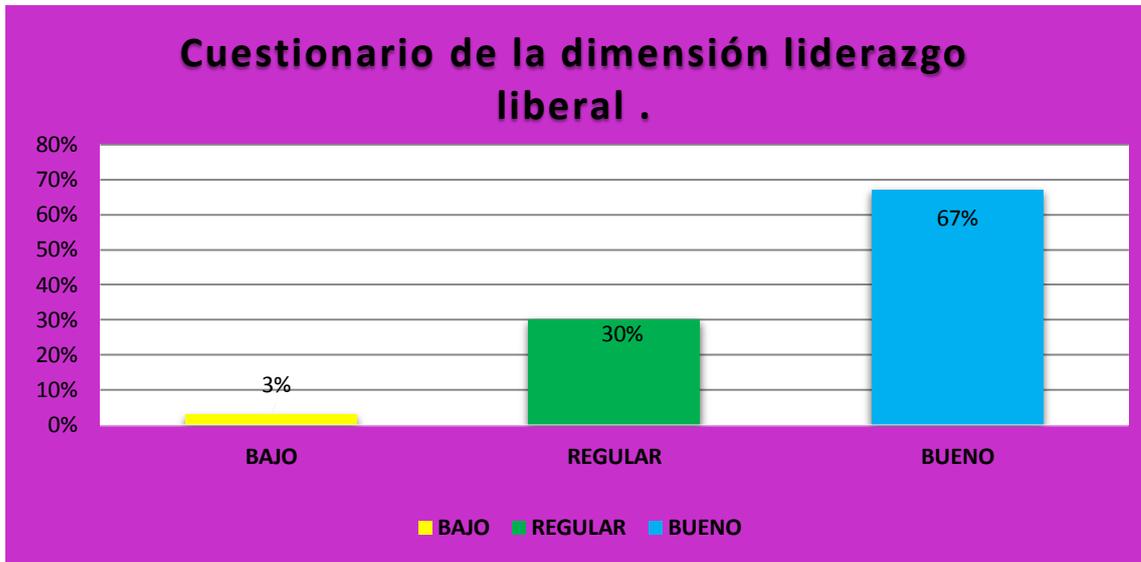
Nivel de la dimensión liderazgo liberal

NIVEL	Intervalo	frecuencia	P₁
BAJO	[04 - 08)	1	3%
REGULAR	[08 - 12)	9	30%
BUENO	[12 - 16)	20	67%
TOTAL		30	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión liderazgo liberal

En la Tabla 4, se aprecia los resultados descriptivos del nivel del liderazgo liberal, aplicado a los docentes en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti – Ambo de Huánuco – 2018. Donde, 3% (1) docente afirma que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que 30% (9) docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 67% (20) docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 4 Nivel de la dimensión liderazgo liberal.



Fuente: Tabla 4

En la Figura 4, se aprecia el resultado general de la dimensión liderazgo liberal, aplicado a los docentes en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti – Ambo de Huánuco–2018; donde, el 3% (1) de docentes afirman que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 30% (9) de docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 67% (20) de docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel bueno.

B. RESULTADOS DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

Tabla 5.

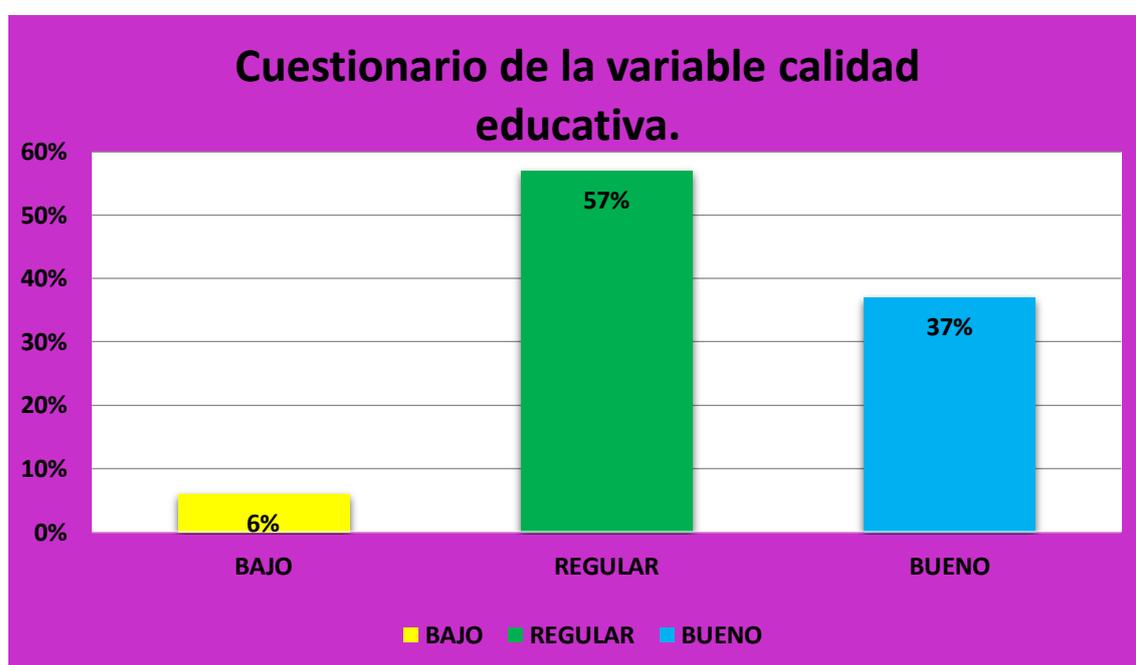
Nivel de la variable calidad educativa

NIVEL	Intervalo	frecuencia	P ₁
BAJO	[39 - 48)	2	6%
REGULAR	[48 - 57)	17	57%
BUENO	[57 - 66)	11	37%
TOTAL		30	100%

Fuente: Cuestionario de la variable calidad educativa.

En la **Tabla 5**, se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la variable calidad educativa en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti – Ambo de Huánuco – 2018. Donde, 6% (2) docentes afirman que existe un nivel bajo en la variable calidad educativa, mientras que 57% (17) docentes afirman que la variable se encuentra en el nivel regular; finalmente, 37% (11) docentes afirman que la variable se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 5 *Nivel de la variable calidad educativa.*



Fuente: **Tabla 5**

En la Figura 5, se aprecia el resultado general de la variable calidad educativa en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti – Ambo de Huánuco– 2018; donde, el 6% (2) de docentes afirman que existe un nivel bajo en la variable calidad educativa, mientras que el 57% (17) de docentes afirman que la variable se encuentra en el nivel regular; finalmente, 37% (11) de docentes afirman que la variable se encuentra en el nivel bueno.

Tabla 6.

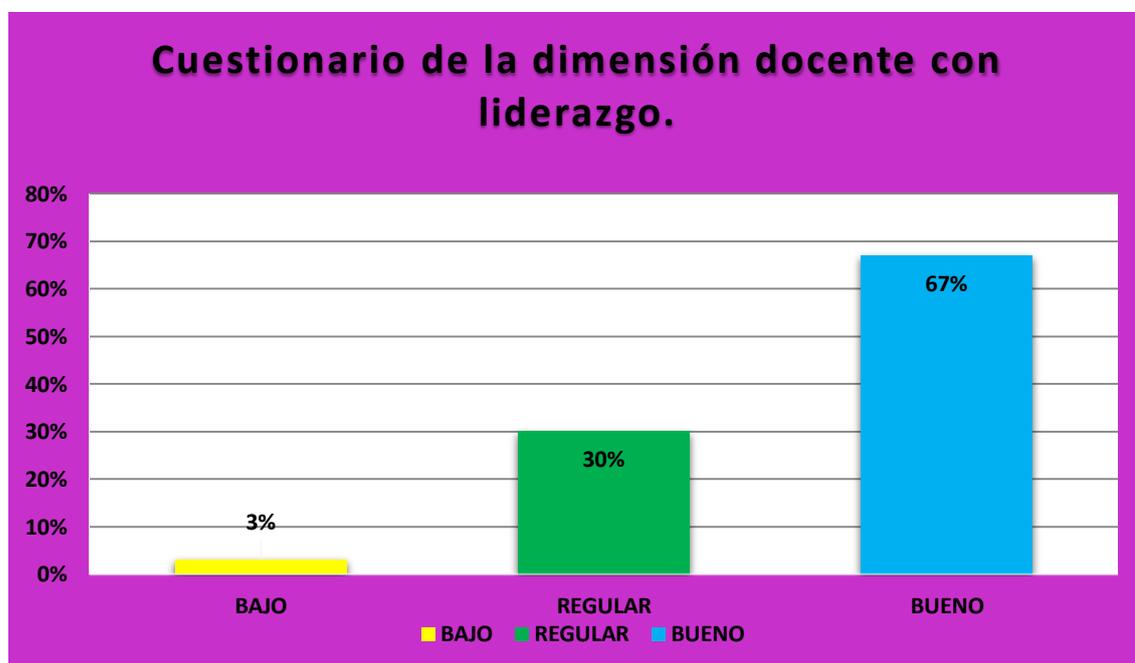
Nivel de la dimensión docente con liderazgo

NIVEL	Intervalo	frecuencia	P ₁
BAJO	[21 - 25)	1	3%
REGULAR	[25 - 29)	9	30%
BUENO	[29 - 33)	20	67%
TOTAL		30	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión docente con liderazgo.

En la **Tabla 6**, se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la dimensión docente con liderazgo en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti – Ambo de Huánuco – 2018. Donde, 3% (1) docente afirma que existe un nivel bajo en la dimensión docente con liderazgo, mientras que 30% (9) docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 67% (20) docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 6 *Nivel de la dimensión docente con liderazgo*



Fuente: Tabla 6

En la Figura 6 se aprecia el resultado general de la dimensión docente con liderazgo en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti – Ambo de Huánuco–2018; donde, el 3% (1) de docentes afirman que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 30% (9) de docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 67% (20) de docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel bueno.

Tabla 7.

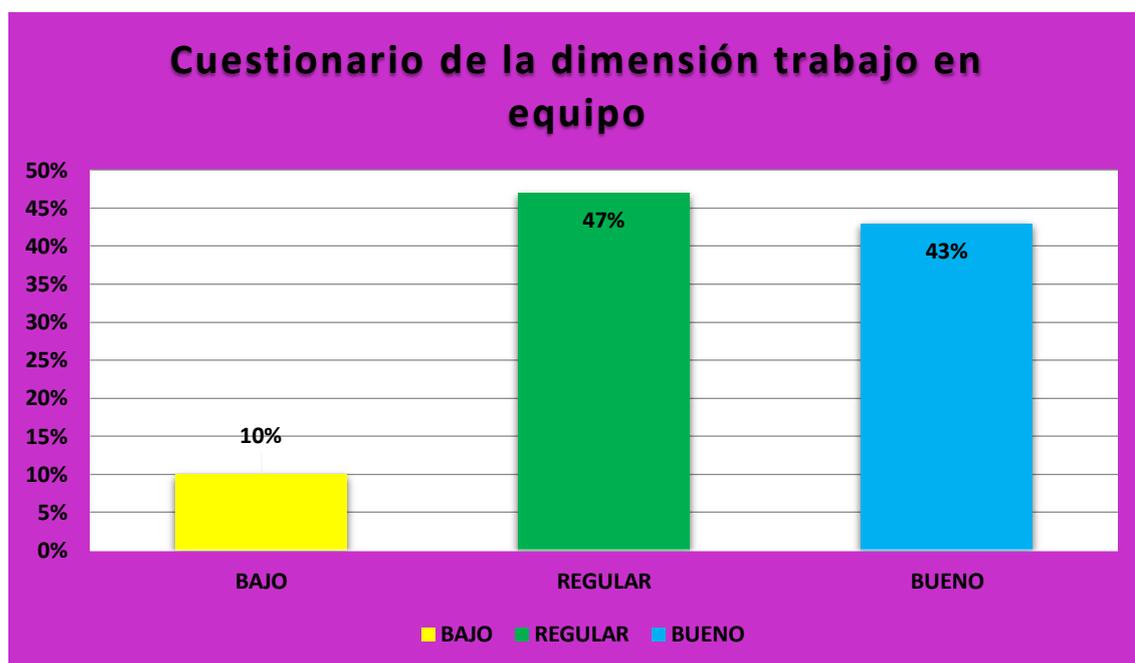
Nivel de la dimensión trabajo en equipo

NIVEL	Intervalo	frecuencia	P₁
BAJO	[07 - 09)	3	10%
REGULAR	[09 - 11)	14	47%
BUENO	[11 - 13)	13	43%
TOTAL		30	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión trabajo en equipo.

En la Tabla 7, se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la dimensión trabajo con equipo en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti – Ambo de Huánuco – 2018.; donde, 10% (3) docentes afirman que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que 47% (14) docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 43% (13) docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 7 Nivel de la dimensión trabajo en equipo



Fuente: Tabla 7

En la Figura 7 se aprecia el resultado general de la dimensión trabajo en equipo en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti – Ambo de Huánuco–2018; donde, el 10% (3) de docentes afirman que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 47% (14) de docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 43% (13) de docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel bueno.

Tabla 8.

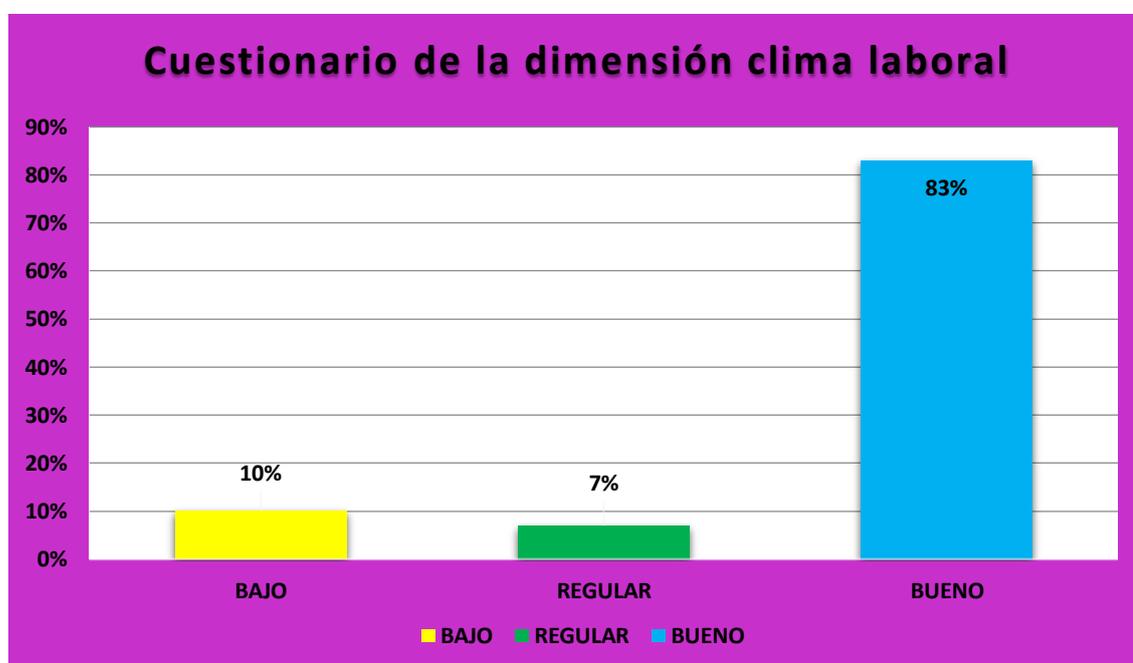
Nivel de la dimensión clima laboral

NIVEL	Intervalo	frecuencia	P ₁
BAJO	[10 - 12)	3	10%
REGULAR	[12 - 14)	2	7%
BUENO	[14 - 16)	25	83%
TOTAL		30	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión clima laboral.

En la Tabla 8, se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la dimensión clima laboral en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti – Ambo de Huánuco – 2018.; donde, 10% (3) docentes afirman que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que 7% (2) docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 83% (25) docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel bueno. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 8 *Nivel de la dimensión clima laboral*



Fuente: Tabla 8

En la Figura 8 se aprecia el resultado general de la dimensión clima laboral en la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti – Ambo de Huánuco– 2018; donde, el 10% (3) de docentes afirman que existe un nivel bajo en la dimensión, mientras que el 7% (2) de docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel regular; finalmente, 83% (25) de docentes afirman que la dimensión se encuentra en el nivel bueno.

3.2 Prueba de hipótesis

Toda hipótesis de investigación planteada, deben ser contrastada por estar dentro de un enfoque cuantitativo. (Hernández, 2014)

Para, determinar el tipo de correlación que existe entre ambas variables o entre dimensiones el estadígrafo más pertinente es Spearman (Rho), por tener una escala ordinal y la correlación correspondiente será interpretada con la siguiente la tabla:

Tabla N° 9
Equivalencia de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, et. al (2010)

Para la prueba de hipótesis sea realizado con los siguientes pasos:

Hipótesis estadística.

Nivel de significancia o riesgo.

Cálculo del estadístico de prueba:

Regla de decisión.

Decisión Estadística.

Conclusión Estadística.

1. Prueba de hipótesis general

Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018.

Hipótesis Estadístico

Hipótesis nula

Ho: $\rho_s = +/- 0,09$

No existe correlación significativa entre liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018.

Hipótesis alterna

Ha: $\rho_s \neq +/- 0,09$

Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018

Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha=0,05$ (5%)

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 30

Tabla N° 10: Correlación entre liderazgo directivo y calidad educativa

			Liderazgo Directivo	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,051
		Sig. (bilateral)	.	,790
		N	30	30
	Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	,051	1,000
		Sig. (bilateral)	,790	.
		N	30	30

Fuente: Base de datos de la investigador – SPSS V23

Rho (r) = 0,051

Regla de decisión:

Se acepta la hipótesis nula; si: $\rho_c(0,790) > \rho_t(0,05)$.

Se acepta la hipótesis alterna; si: $\rho_c(0,790) \leq \rho_t(0,05)$.

Decisión Estadística:

Puesto que: $\rho_c(0,790) > \rho_t(0,05)$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, según la prueba de significancia realizada se tienen que $\rho_c(79,0\%)$ es mayor que $\rho_t(5\%)$ que es lo permitido en las ciencias sociales.

Conclusión Estadística:

Puesto, que $\rho_c(0,790) > \rho_t(0,05)$, no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018

En consecuencia se concluye, que: no existe relación alguna y no significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018, con un nivel de significancia de $\rho_c(0,790) > \rho_t(0,05)$. $Rho = 0,051$

2. Prueba de hipótesis específicos**Específico N° 1:**

Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y el liderazgo docente en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018

Hipótesis Estadístico**Hipótesis nula**

Ho: $\rho_s = +/- 0,09$

No existe correlación significativa entre liderazgo directivo y el liderazgo docente en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018

Hipótesis alterna

Ha: $\rho_s \neq \pm 0,09$

Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y el liderazgo docente en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018

Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha=0,05$ (5%)

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 30

Tabla N° 11: Correlación entre liderazgo directivo y liderazgo docente

			Liderazgo directivo	Liderazgo docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,196
		Sig. (bilateral)	.	,299
		N	30	30
	Liderazgo docente	Coeficiente de correlación	,196	1,000
		Sig. (bilateral)	,299	.
		N	30	30

Fuente: Base de datos de la investigador – SPSS V23

Rho (r) = 0,196

Regla de decisión:

Se acepta la hipótesis nula; si: $\rho_c(0,299) > \rho_t(0,05)$.

Se acepta la hipótesis alterna; si: $\rho_c(0,299) \leq \rho_t(0,05)$.

Decisión Estadística:

Puesto que: $\rho_c(0,299) > \rho_t(0,05)$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, según la prueba de significancia realizada se tienen que $\rho_c(29.9\%)$ es mayor que $\rho_t(5\%)$ que es lo permitido en las ciencias sociales.

Conclusión Estadística:

Puesto, que $\rho_c(0,299) > \rho_t(0,05)$, no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018

En consecuencia se concluye, que: existe relación positiva muy débil pero no significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018, con un nivel de significancia de $\rho_c(0,918) > \rho_t(0,05)$. $Rho = 0,196$

Específico N° 2:

Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018

Hipótesis Estadístico

Hipótesis nula

Ho: $\rho_s = +/- 0,09$

No existe correlación significativa entre liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018

Hipótesis alterna

Ha: $\rho_s \neq +/- 0,09$

Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018

Nivel de significancia (nivel de riesgo) $\alpha=0,05$ (5%)**Cálculo del estadístico de prueba:**

N = 30

Tabla N° 12: Correlación entre liderazgo directivo y el trabajo en equipo

			Liderazgo directivo	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,102
		Sig. (bilateral)	.	,590
		N	30	30
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,102	1,000
		Sig. (bilateral)	,590	.
		N	30	30

Fuente: Base de datos de la investigador – SPSS V23

Rho (r) = 0,102

Regla de decisión:Se acepta la hipótesis nula; si: $\rho_c(0,590) > \rho_t(0,05)$.Se acepta la hipótesis alterna; si: $\rho_c(0,590) \leq \rho_t(0,05)$.**Decisión Estadística:**

Puesto que: $\rho_c(0,590) > \rho_t(0,05)$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, según la prueba de significancia realizada se tienen que $\rho_c(59.0\%)$ es mayor que $\rho_t(5\%)$ que es lo permitido en las ciencias sociales.

Conclusión Estadística:

Puesto, que $\rho_c(0,590) > \rho_t(0,05)$, no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018

En consecuencia se concluye, que: existe relación positiva muy débil pero no significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018, con un nivel de significancia de $\rho_c(0,590) > \rho_t(0,05)$. $Rho = 0,102$

Específico N° 3:

Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y el clima laboral en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018

Hipótesis Estadístico

Hipótesis nula

Ho: $\rho_s = +/- 0,09$

No existe correlación significativa entre liderazgo directivo y el clima laboral en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018

Hipótesis alterna

Ha: $\rho_s \neq +/- 0,09$

Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y el clima laboral en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018

Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha=0,05$ (5%)

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 30

			Liderazgo directivo	Clima laboral
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,186
		Sig. (bilateral)	.	,324
		N	30	30
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,186	1,000
		Sig. (bilateral)	,324	.
		N	30	30

Fuente: Base de datos de la investigador – SPSS V23

$$\text{Rho } (r) = 0,186$$

Regla de decisión:

Se acepta la hipótesis nula; si: $\rho_c (0,324) > \rho_t (0,05)$.

Se acepta la hipótesis alterna; si: $\rho_c (0,324) \leq \rho_t (0,05)$.

Decisión Estadística:

Puesto que: $\rho_c (0,324) > \rho_t (0,05)$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, según la prueba de significancia realizada se tienen que $\rho_c (32.4\%)$ es mayor que $\rho_t (5\%)$ que es lo permitido en las ciencias sociales.

Conclusión Estadística:

Puesto, que $\rho_c (0,324) > \rho_t (0,05)$, no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima laboral en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018. En consecuencia se concluye, que: existe relación positiva muy débil pero no significativa entre el liderazgo directivo y el clima laboral en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018, con un nivel de significancia de $\rho_c (0,324) > \rho_t (0,05)$. Rho = 0,186

IV. DISCUSIÓN

La calidad educativa, en nuestra Institución Educativa, el docente debe demostrar liderazgo, un buen trabajo en equipo y un acertado clima laboral, pero el logro acertado de todo esto, el director debe demostrar un liderazgo directivo óptimo, teniendo en cuenta los tipos de liderazgos como son: liderazgo autocrítico, liderazgo democrático y liderazgo liberal, puede que el director tengo un poco de los tres liderazgos, o dominé más uno; pero la calidad educativa se demuestra con las dimensiones ya mencionadas.

De acuerdo a estos planteamientos descritos, y a la problemática existente en la actualidad, se ha optado por realizar la presente investigación, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa que se demuestra en la Institución Educativa “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018

Los resultados del Coeficiente de Correlación de Pearson indican que no existe relación significativa entre las variables de liderazgo directivo y la calidad educativa.

En consecuencia, se concluye, que: no existe relación alguna y es no significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018, con un nivel de significancia de $p_c (0,790) > p_t (0,05)$. $Rho = 0,051$.

Con respecto a los resultados estadísticos no contrasta el resultado con los estadígrafos porque se observa: en la variable de liderazgo directivo, en la tabla N° 1, se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la variable liderazgo directivo en donde, 1 docente (3%) opinó que existe un nivel bajo en el liderazgo directivo. Mientras que 10 docentes (33%) opinaron que la variable se encuentra en el nivel regular. Finalmente, 19

docentes (64%) opinaron que el liderazgo directivo se encuentra en el nivel bueno. Esto, significa que el nivel de liderazgo directivo se encuentra en un nivel aceptable, ya que los tipos de liderazgo se encuentran en un nivel regular y bueno.

Tal como asevera Alvarado (1996), el liderazgo implica la relación en cuatro elementos fundamentales: los objetivos, el estilo, los seguidores y el poder. Los objetivos son el elemento clave de cualquier actividad como educación y administración. Un segundo elemento es el estilo, la demostración de comportamientos y actitudes para ejercer el poder. Del mismo modo, la esencia del liderazgo es la adhesión, la subordinación y el seguimiento de los miembros del grupo, por lo que los seguidores forman el tercer elemento. Y por último, el poder que es una de la forma de gobernar con capacidad y atribuciones a los seguidores.

Por otro lado, en los resultados de la variable calidad educativa, se aprecia en la tabla N°5. Donde, 2 docentes (6%) afirman que existe un nivel bajo en la variable calidad educativa, mientras que 17 docentes (57%) afirman que la variable se encuentra en el nivel regular; finalmente, 11 docentes (37%) afirman que la variable se encuentra en el nivel bueno.

Palacios (1996), afirma que el propósito esencial de las instituciones educativas parece ser la aceptación y orientación de la educación en sus estudiantes, se considera que una institución educativa es de calidad, cuando sus estudiantes logran los diversos logros, dentro de las condiciones disponibles, es por eso que hay dos tipos de componentes: indicadores o identificadores y predictores. Algunos sirven para verificar la calidad como un efecto, son los indicadores, que muestran el grado de calidad alcanzado y nos ofrecen el perfil de un centro educativo.

Estos resultados coinciden con lo obtenido por Ortega, M. (2016), en su tesis de investigación: Liderazgo administrativo y la calidad de los estudiantes en la base escolar de Campoalegre de Sopo, destinada a relacionar el liderazgo administrativo con la calidad de los alumnos de la base escolar Campoalegre de Sopo - Colombia. Dentro de su metodología se aplicó la modalidad cualitativa, cuyas técnicas tenemos para la encuesta directa, para correlacionarla con el estadístico de Pearson, en la población que tuvimos las principales en 122, con una muestra de 105 principales, en sus conclusiones generales menciona que la correlación de las variables es de carácter débilmente positivo, las dimensiones del liderazgo administrativo no satisfacían a los docentes.

V. CONCLUSIONES

No se determinó la relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa. Puesto, que $p_c (0,790) > p_t (0,05)$, no existe relación significativa. En consecuencia, se concluye, que: no existe relación alguna y no significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018, con un nivel de significancia de $p_c (0,790) > p_t (0,05)$. $Rho = 0,051$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

No se identificó la relación entre el liderazgo directivo y el liderazgo docente en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018, puesto, que $p_c (0,299) > p_t (0,05)$, entonces no existe relación significativa. En consecuencia se concluye, que: existe relación positiva muy débil pero no significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018, con un nivel de significancia de $p_c (0,918) > p_t (0,05)$. $Rho = 0,196$.

No se identificó la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018, Puesto, que $p_c (0,590) > p_t (0,05)$, no existe relación significativa. En consecuencia se concluye, que: existe relación positiva muy débil pero no significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018, con un nivel de significancia de $p_c (0,590) > p_t (0,05)$. $Rho = 0,102$.

No se identificó la relación entre el liderazgo directivo y el clima laboral en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018, Puesto, que $p_c (0,324) > p_t (0,05)$, entonces no existe relación significativa. En consecuencia se concluye, que: existe relación positiva muy débil pero no significativa entre el liderazgo directivo y el clima laboral en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo – 2018, con un nivel de significancia de $p_c (0,324) > p_t (0,05)$. $Rho = 0,186$

VI. RECOMENDACIONES

- ✓ Se sugiere al director de la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti de Ambo a no seguir practicando los tres tipos de liderazgo, ya en que ha demostrado que es bueno en las tridimensiones, pero debería centrarse más en uno porque eso crea no correlaciones con la otra variable. Para ello debe generar capacitaciones para su mejor centralismo.
- ✓ Se sugiere elaborar un programa de capacitación sobre calidad educativa, liderazgo docente, trabajo en equipo y clima laboral, en nuestra institución demostramos practicar todo esto, pero solo nos encontramos en el nivel regular, con la capacitación practicaremos más y alcanzaremos el nivel bueno. Y posteriormente difundir nuestras experiencias con las demás instituciones.
- ✓ Se sugiere mejorar el presente estudio aplicando en otras instituciones para lograr un buen liderazgo directivo y una buena calidad educativa, donde el aporte será de gran utilidad en la superación y búsqueda de calidad óptima.
- ✓ Se sugiere aplicar el estudio en otros sectores empresariales, privados para el logro de la calidad educativa y su relación con un liderazgo gerencial y sus perspectivas venideras.

VI. REFERENCIAS

- Ortega, M. (2016). *Liderazgo administrativo: Reto para el director de escuelas del siglo XXI*. Cuaderno de Investigación en la Educación, 20, 34-51.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta Edición. México: McGraw-Hill.
- Porras, E. (2013), *Influencia del liderazgo de los directivos y jerárquicos en la satisfacción laboral de los docentes y administrativos*. Tesis de maestría. Universidad Privada de Tacna.
- Urdaneta, E. y Romero, F. (2009), *Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones*. Tesis de Maestría en psicología. Universidad de Tarapacá, Chile.
- Fernandez, P. (2015), *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de los docentes de educación básica*. Tesis de grado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela.
- Castañeda, Y. y vasques, J. (2016), *Comportamiento humano en el trabajo* 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Salvatiera, N. (2012), *La formación del profesorado en Estados Unidos*. Iniciativas orientadas a la mejora educativa. Foro de Educación, 11(15), pp. 125-148.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4a ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Justiniano, P. (2008) *Organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Madrigal, B. (2008). *Habilidades directivas*. México: McGraw-Hill.

- Ampuero, A. (2008) *Organización y metodología de la enseñanza práctica*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Robinson, (2009). *Work motivation: Theory, issues, and applications*. New York: Syracuse University.
- Angulo, y Siliceo. (2001). *Comportamiento Organizacional* México: Pearson.
- Soto, L. (2000). *Impacto de la responsabilidad social universitaria en la Conformación del perfil del egresado*. Venezuela: Universidad Rafael Bellosó.
- Rojas y Gaspar, (2006). *Administración*. Nueva York: Pearson Educación.
- Hellinger, (2005). *Liderazgo y eficiencia en la educación primaria*. Barcelona (tesis doctoral.) Universidad Autónoma de Barcelona, España
- Jones y George, (2006). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile*.
- Davice y Newton. (2006). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral*. Lima: (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Alvarado, (1996). *Liderazgo y calidad educativa en las instituciones educativas secundarias en la provincia de Lampa - 2007*. Juliaca (tesis de maestría). Universidad Alas Peruanas, Perú.
- Maxwell, (2007). Argumenta que las bases se encuentran en los niveles que en orden son Influencia de la posición, influencia del permiso.
- Likert, (1968) Teoría sobre liderazgo de Likert, sostuvo cuatro sistemas administrativos.
- Marquini, (2002). El líder determina el éxito y el fracaso.

Bruno, (2005). Nos dice que el Líder es el modelo perfecto para los empleados.

Rivera, (2011). Que el líder autoritario ordena sin consultar.

Treller,(2003). El liderazgo democrático demuestra una aceptación.

Berry, (1992). Dice que la calidad es un método con el objetivo de proporcionar satisfacción a los usuarios.

ANEXOS

ANEXO N° 1: CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimados profesores de la I.E. “Julio Benavides Sanguinetti”: El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información sobre liderazgo directivo de la Institución Educativa “JBS” AMBO.

Debe leer cada una de las preguntas y seleccione una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x). ESCALA DE VALORACIÓN Alternativa:

- a. Nunca= 0
- b. A veces= 1
- c. Siempre= 2

DIMENSIONES	ITEMS	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
D₁. LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	1. El director decide, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes.			
	2. El director pide sugerencias para la toma de decisiones.			
	3. El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes.			
	4. El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.			
	5. El director ordena a través de documentos administrativos y no dialoga.			
	6. El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.			
D₂ LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	7. El director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades			
	8. El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes.			
	9. El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes.			
	10. El director antes tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia.			
	11. El director lidera al equipo por aceptación del grupo			
	12. El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas de la comunidad educativa.			
	13. Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo.			
	14. El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.			
	15. El director se preocupa por mantener contenta y motivadas a los docentes, padres de familia y estudiantes			

D₃ LIDERAZGO LIBERAL	16. El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.			
	17. El director indica a cada uno lo que tiene que hacer.			
	18. El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.			
	19. El director supervisa el trabajo de los padres de familia. El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.			
	20. Si el personal presenta deficiencias en su labor, el director le guía para mejorar.			

CUESTIONARIO SOBRE LA CALIDAD EDUCATIVA.

Estimados empleados: El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información sobre la calidad educativa que brinda la I.E. "Julio Benavides Sanguinetti", Ambo - 2018.

Debe leer cada una de las preguntas y seleccione una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x). ESCALA DE VALORACIÓN Alternativa:

- d. Nunca= 0
- e. A veces= 1
- f. Siempre= 2

DIMENSIONES	ITEMS	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
D₁. Docente con liderazgo.	1. Los docentes muestran confiabilidad frente a sus alumnos.			
	2. Cómo docente, siempre te haces una autoevaluación.			
	3. Mantienes un sentido de humor, aún en circunstancias extremas.			
	4. Demuestras confiabilidad frente a tus alumnos.			
	5. Mantienes tu integridad, en razones que te afecte.			
	6. Demuestras un impulso al logro y no al fracaso.			
	7. Te mantienes óptimo aun en las situaciones de fracaso.			
	8. Tienes capacidad para fomentar talento.			
	9. Demuestras efectividad en liderar un cambio.			
	10. Demuestras la habilidad de persuasión frente a los alumnos.			
	11. Posees pericia en liderar y construir equipos de trabajo.			
D₂ Trabajo en equipo.	12. Tienes la capacidad para organizar un equipo de trabajo frente a tus colegas.			
	13. Dentro de un equipo, conoces las funciones específicas de los miembros.			
	14. Tienes muy en claro el logro de tus metas.			

	15. Manifiestas satisfacciones en tus roles, compromisos y responsabilidades			
D₃ Clima laboral.	16. Te encuentras satisfecho en el lugar donde laboras.			
	17. Demuestras respeto, cooperación y buen trato hacia tus pupilos.			
	18. Demuestras esfuerzo mutuo para alcanzar tus metas.			
	19. Demuestras responsabilidad en tus acciones laborales.			
	20. La responsabilidad es el inicio de toda calidad educativa.			
D₄ Materiales didácticos.	21. El uso de materiales estructurados está relacionado con las capacidades y competencias de su área.			
	22. Los materiales estructurados que envía el ministerio de educación son adaptables a la realidad local.			
	23. Hace uso adecuados de los materiales estructurados que ofrece el ministerio de educación y es de carácter gratuito.			
	24. Preparas con frecuencia los materiales no estructurados, para el cumplimiento de las capacidades en tus estudiantes.			
	25. Los estudiantes , en el proceso de aprendizaje, con sus materiales no estructurados, logran las capacidades indicadas.			

ANEXO N°2

MATRIZ DE VALIDACION DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. AMBO-2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN											
				Nunca	A veces	Frecuente	CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		CORRELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VI. LIDERAZGO DIRECTIVO Se redefine como dinamizador de las relaciones interpersonales del centro y con una función de agente de cambio y recursos.	D ₁ Liderazgo autocrítico	Toma de decisiones	El director decide, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes.				/		/		/		/		
			El director pide sugerencias para la toma de decisiones.				/		/		/		/		
		Control al subalterno	El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes.				/		/		/		/		
			El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.				/		/		/		/		
		Dirige verticalmente	El director ordena a través de documentos administrativos y no dialoga.				/		/		/		/		
			El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.				/		/		/		/		
	D ₂ Liderazgo democrático	Toma de decisiones horizontales	El director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades				/		/		/		/		
			El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes.				/		/		/		/		
			El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y				/		/		/		/		

			estudiantes.																	
			El director antes tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia.				/		/		/		/							
		Realiza una administración compartida	El director lidera al equipo por aceptación del grupo				/		/		/		/							
			El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas de la comunidad educativa.				/		/		/		/							
			Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo.				/		/		/		/							
		Motiva y estimula a los subalternos	El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.				/		/		/		/							
			El director se preocupa por mantener contenta y motivadas a los docentes, padres de familia y estudiantes				/		/		/		/							
	D ₃ liberal	Liderazgo	Delega de autoridad.	El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.			/		/		/		/							
				El director indica a cada uno lo que tiene que hacer.				/		/		/		/						
		Delega funciones	El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.				/		/		/		/							
			El director supervisa el trabajo de los padres de familia. El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.				/		/		/		/		/					
		Poco contacto y apoyo a sus subordinados	Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar.																	


Dr. Ageleo Justimiano Tuctó
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Liderazgo directivo

OBJETIVO: Recoger información de liderazgo directivo para poder relacionarlo con la calidad educativa

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa "Julio Benavides Sanguinetti" Ambo - 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ageleo Justiniano Tucto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00


Dr. Ageleo Justiniano Tucto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. AMBO-2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION											
				Nunca	A veces	Siempre	CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		CORRELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2. CALIDAD EDUCATIVA Son todo el conjunto de cualidades que posee una persona o cosa, se lo denomina calidad como un atributo que hace distinguir a la persona por su compromiso y entrega en el trabajo, de la misma manera se lo puede distinguir a los bienes y a los servicios, individuo con una gran labor y satisfacción laboral.	D1 Liderazgo	Autonomía	1. Los docentes muestran confiabilidad frente a sus alumnos.				/		/		/		/		
			2. Cómo docente, siempre te haces una autoevaluación.				/		/		/		/		
			3. Mantienes un sentido de humor, aún en circunstancias extremas.				/		/		/		/		
		Autocontrol	4. Demuestras confiabilidad frente a tus alumnos.				/		/		/		/		
			5. Mantienes tu integridad, en razones que te afecte.				/		/		/		/		
		Motivación	6. Demuestras un impulso al logro y no al fracaso.				/		/		/		/		
			7. Te mantienes óptimo aun en las situaciones de fracaso.				/		/		/		/		
		Empatía	8. Tienes capacidad para fomentar talento.				/		/		/		/		
		Habilidades	9. Demuestras efectividad en liderar un cambio.				/		/		/		/		

		sociales	10. Demuestras la habilidad de persuasión frente a los alumnos.																	
			11. Posees pericia en liderar y construir equipos de trabajo.				/		/		/		/							
	D2. Trabajo en equipo.	Estructura grupal	12. Tienes la capacidad para organizar un equipo de trabajo frente a tus colegas.				/		/		/		/							
			13. Dentro de un equipo, conoces las funciones específicas de los miembros.				/		/		/		/							
			14. Tienes muy en claro el logro de tus metas.				/		/		/		/							
		Roles, compromisos y responsabilidades	15. Manifiestas satisfacciones en tus roles, compromisos y responsabilidades				/		/		/		/							
	D3. Clima laboral	Satisfacción.	16. Te encuentras satisfecho en el lugar donde laboras.				/		/		/		/							
		Correlación interpersonal	17. Demuestras respeto, cooperación y buen trato hacia tus pupilos.				/		/		/		/							
			18. Demuestras esfuerzo mutuo para alcanzar tus metas.				/		/		/		/		/					
			19. Demuestras responsabilidad en tus acciones laborales.				/		/		/		/		/					
20. La responsabilidad es el inicio de toda calidad educativa.						/		/		/		/		/						


 Dr. Ageleo Justino Tacto
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Calidad educativa

OBJETIVO: Demostrar las opiniones de la calidad educativa, para obtener los datos verídico.

DIRIGIDO A: Profesores de la Institución Educativa “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ageleo Justiniano Tucto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00


De Ageleo Justiniano Tucto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACION DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. AMBO-2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN											
				Nunca	A veces	Frecuente	CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		CORRELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1. LIDERAZGO DIRECTIVO Se redefine como dinamizador de las relaciones interpersonales del centro y con una función de agente de cambio y recursos.	D ₁ Liderazgo autocrítico	Toma de decisiones	El director decide, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes.				✓		✓		✓		✓		
			El director pide sugerencias para la toma de decisiones.				✓		✓		✓		✓		
		Control al subalterno	El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes.				✓		✓		✓		✓		
			El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.				✓		✓		✓		✓		
		Dirige verticalmente	El director ordena a través de documentos administrativos y no dialoga.				✓		✓		✓		✓		
			El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.				✓		✓		✓		✓		
	D ₂ Liderazgo democrático	Toma de decisiones horizontales	El director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades				✓		✓		✓		✓		
			El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes.				✓		✓		✓		✓		
			El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y				✓		✓		✓		✓		

D ₃ Liderazgo liberal	Realiza una administración compartida	estudiantes.					✓		✓		✓		✓		
		El director antes tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia.					✓		✓		✓		✓		
		El director lidera al equipo por aceptación del grupo					✓		✓		✓		✓		
		El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas de la comunidad educativa.					✓		✓		✓		✓		
		Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo.					✓		✓		✓		✓		
		Motiva y estimula a los subalternos	El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.					✓		✓		✓		✓	
		El director se preocupa por mantener contenta y motivadas a los docentes, padres de familia y estudiantes					✓		✓		✓		✓		
	Delega de autoridad.	El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.					✓		✓		✓		✓		
		El director indica a cada uno lo que tiene que hacer.					✓		✓		✓		✓		
	Delega funciones	El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.					✓		✓		✓		✓		
		El director supervisa el trabajo de los padres de familia. El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.					✓		✓		✓		✓		
	Poco contacto y apoyo a sus subordinados	Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar.					✓		✓		✓		✓		


 U.E. 311 EDUCACIÓN HUANUCO
 AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
 Dr. Eugenio Marlon Everisto Barrios
 JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Liderazgo directivo

OBJETIVO: Recoger información de liderazgo directivo para poder relacionarlo con la calidad educativa

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa "Julio Benavides Sanguinetti" Ambo - 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Evaristo Borgia Eugenio Marlon

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	<i>17-15</i>	14-12	11-08	08-00


U.E. 311 EDUCACIÓN HUANUCO
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
Evaristo Borgia Eugenio Marlon
Dr. Evaristo Marlon Evaristo Borgia
JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

MATRIZ DE VALIDACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. AMBO-2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION											
				Nunca	A veces	Siempre	CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		CORRELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>V2. CALIDAD EDUCATIVA Son todo el conjunto de cualidades que posee una persona o cosa, se lo denomina calidad como un atributo que hace distinguir a la persona por su compromiso y entrega en el trabajo, de la misma manera se lo puede distinguir a los bienes y a los servicios. individuo con una gran labor y satisfacción laboral".</p>	D1 Liderazgo	Autonomía	1. Los docentes muestran confiabilidad frente a sus alumnos.				✓		✓		✓		✓		
			2. Cómo docente, siempre te haces una autoevaluación.				✓		✓		✓		✓		
			3. Mantienes un sentido de humor, aún en circunstancias extremas.				✓		✓		✓		✓		
		Autocontrol	4. Demuestras confiabilidad frente a tus alumnos.				✓		✓		✓		✓		
			5. Mantienes tu integridad, en razones que te afecte.				✓		✓		✓		✓		
		Motivación	6. Demuestras un impulso al logro y no al fracaso.				✓		✓		✓		✓		
			7. Te mantienes óptimo aun en las situaciones de fracaso.				✓		✓		✓		✓		
		Empatía	8. Tienes capacidad para fomentar talento.				✓		✓		✓		✓		
		Habilidades	9. Demuestras efectividad en liderar un cambio.				✓		✓		✓		✓		

		sociales	10. Demuestras la habilidad de persuasión frente a los alumnos.				✓		✓		✓		✓	
			11. Posees pericia en liderar y construir equipos de trabajo.				✓		✓		✓		✓	
	D2. Trabajo en equipo.	Estructura grupal	12. Tienes la capacidad para organizar un equipo de trabajo frente a tus colegas.				✓		✓		✓		✓	
			13. Dentro de un equipo, conoces las funciones específicas de los miembros.				✓		✓		✓		✓	
			14. Tienes muy en claro el logro de tus metas.				✓		✓		✓		✓	
		Roles, compromisos y responsabilidades	15. Manifiestas satisfacciones en tus roles, compromisos y responsabilidades				✓		✓		✓		✓	
	D3. Clima laboral	Satisfacción.	16. Te encuentras satisfecho en el lugar donde laboras.				✓		✓		✓		✓	
		Correlación interpersonal	17. Demuestras respeto, cooperación y buen trato hacia tus pupilos.				✓		✓		✓		✓	
			18. Demuestras esfuerzo mutuo para alcanzar tus metas.				✓		✓		✓		✓	
			19. Demuestras responsabilidad en tus acciones laborales.				✓		✓		✓		✓	
		20. La responsabilidad es el inicio de toda calidad educativa.				✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Calidad educativa

OBJETIVO: Demostrar las opiniones de la calidad educativa, para obtener los datos verídico.

DIRIGIDO A: Profesores de la Institución Educativa "Julio Benavides Sanguinetti", Ambo - 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Evaristo Borja Cruzado Malin*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

[Handwritten signature]

MATRIZ DE VALIDACION DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. AMBO-2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN											
				Nunca	A veces	Frecuente	CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		CORRELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VI. LIDERAZGO DIRECTIVO Se redefine como dinamizador de las relaciones interpersonales del centro y con una función de agente de cambio y recursos.	D ₁ Liderazgo autocrítico	Toma de decisiones	El director decide, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes.				✓		✓		✓		✓		
			El director pide sugerencias para la toma de decisiones.				✓		✓		✓		✓		
		Control al subalterno	El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes.				✓		✓		✓		✓		
			El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.				✓		✓		✓		✓		
		Dirige verticalmente	El director ordena a través de documentos administrativos y no dialoga.				✓		✓		✓		✓		
			El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.				✓		✓		✓		✓		
	D ₂ Liderazgo democrático	Toma de decisiones horizontales	El director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades				✓		✓		✓		✓		
			El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes.				✓		✓		✓		✓		
			El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y				✓		✓		✓		✓		

D ₃ Liderazgo liberal			estudiantes.					✓			✓			✓								
			El director antes tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia.					✓			✓			✓		✓						
			Realiza una administración compartida	El director lidera al equipo por aceptación del grupo					✓			✓			✓		✓					
				El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas de la comunidad educativa.					✓			✓			✓		✓					
				Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo.					✓			✓			✓		✓					
			Motiva y estimula a los subalternos	El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.					✓			✓			✓		✓					
				El director se preocupa por mantener contenta y motivadas a los docentes, padres de familia y estudiantes					✓			✓			✓		✓					
			Delega de autoridad.	El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.					✓			✓			✓		✓					
				El director indica a cada uno lo que tiene que hacer.					✓			✓			✓		✓					
			Delega funciones	El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.					✓			✓			✓		✓					
				El director supervisa el trabajo de los padres de familia. El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.					✓			✓			✓		✓					
			Poco contacto y apoyo a sus subordinados	Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar.					✓			✓			✓		✓					


UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Liderazgo directivo

OBJETIVO: Recoger información de liderazgo directivo para poder relacionarlo con la calidad educativa

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa "Julio Benavides Sanguinetti" Ambo - 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Alcalá Quispe, Magaly Aimeé
Doctora en Administración de la Educación

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

UCV - UNIVERSIDAD CESAR VALDEZ
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. AMBO-2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION											
				Nunca	A veces	Siempre	CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		CORRELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2. CALIDAD EDUCATIVA Son todo el conjunto de cualidades que posee una persona o cosa, se lo denomina calidad como un atributo que hace distinguir a la persona por su compromiso y entrega en el trabajo, de la misma manera se lo puede distinguir a los bienes y a los servicios. individuo con una gran labor y satisfacción laboral.	D1 Liderazgo	Autonomía	1. Los docentes muestran confiabilidad frente a sus alumnos.				✓		✓		✓		✓		
			2. Como docente, siempre te haces una autoevaluación.				✓		✓		✓		✓		
			3. Mantienes un sentido de humor, aún en circunstancias extremas.				✓		✓		✓		✓		
		Autocontrol	4. Demuestras confiabilidad frente a tus alumnos.				✓		✓		✓		✓		
			5. Mantienes tu integridad, en razones que te afecte.				✓		✓		✓		✓		
		Motivación	6. Demuestras un impulso al logro y no al fracaso.				✓		✓		✓		✓		
			7. Te mantienes óptimo aun en las situaciones de fracaso.				✓		✓		✓		✓		
		Empatía	8. Tienes capacidad para fomentar talento.				✓		✓		✓		✓		
		Habilidades	9. Demuestras efectividad en liderar un cambio.				✓		✓		✓		✓		

		sociales	10. Demuestras la habilidad de persuasión frente a los alumnos.				✓		✓		✓		✓		
			11. Posees pericia en liderar y construir equipos de trabajo.				✓		✓		✓		✓		
	D2. Trabajo en equipo.	Estructura grupal	12. Tienes la capacidad para organizar un equipo de trabajo frente a tus colegas.				✓		✓		✓		✓		
			13. Dentro de un equipo, conoces las funciones específicas de los miembros.				✓		✓		✓		✓		
			14. Tienes muy en claro el logro de tus metas.				✓		✓		✓		✓		
		Roles, compromisos y responsabilidades	15. Manifiestas satisfacciones en tus roles, compromisos y responsabilidades				✓		✓		✓		✓		
D3. Clima laboral	Satisfacción	Correlación interpersonal	16. Te encuentras satisfecho en el lugar donde laboras.				✓		✓		✓		✓		
			17. Demuestras respeto, cooperación y buen trato hacia tus pupilos.				✓		✓		✓		✓		
			18. Demuestras esfuerzo mutuo para alcanzar tus metas.				✓		✓		✓		✓		
			19. Demuestras responsabilidad en tus acciones laborales.				✓		✓		✓		✓		
				20. La responsabilidad es el inicio de toda calidad educativa.				✓		✓		✓		✓	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Calidad educativa

OBJETIVO: Demostrar las opiniones de la calidad educativa, para obtener los datos verídico.

DIRIGIDO A: Profesores de la Institución Educativa "Julio Benavides Sanguinetti", Ambo - 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Alcalá Quispe Magaly Amee

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Administración de la educación

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
DOCTORA EN INVESTIGACIÓN

ANEXO N°3 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución Educativa. Ambo - 2018.

LINEA DE INVESTIGACION: Liderazgo y calidad educativa

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO	DIMENSIONES	METODOS
<p>General: ¿Cuál es la correlación entre liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018?</p>	<p>General Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018.</p>	<p>General Determinar la correlación entre liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018.</p>	<p>V1 Liderazgo directivo</p>	<p>1. Liderazgo directivo 1.1. Definiciones 1.2. Principios. 1.3. Características 1.4. Tipos 1.5. Dimensiones</p>	<p>D₁. Liderazgo Autocrático D₂. Liderazgo democrático D₃. Liderazgo liberal</p>	<p>Diseño: Correlacional Transversal</p> <p>Tipo de estudio: No experimental</p> <p>Población: Profesores de la I.E. “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018</p> <p>Muestra: 30 docentes</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Estadística descriptiva e inferencial; y el paquete estadístico SPSS</p>
<p>Específicos: ¿Cuál es la correlación entre liderazgo directivo y el liderazgo docente en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018? ¿Cuál es la correlación entre liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018? ¿Cuál es la correlación entre liderazgo directivo y el clima laboral en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018? ¿Cuál es la correlación entre liderazgo directivo y los materiales didácticos en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018?</p>	<p>Específicos: Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y el liderazgo docente en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018 Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018. Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y el clima laboral en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018. Existe correlación significativa entre liderazgo directivo y los materiales didácticos en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018.</p>	<p>Específicos: Identificar la correlación entre liderazgo directivo y el liderazgo docente en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018 Demostrar la correlación entre liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018. Precisar la correlación entre liderazgo directivo y el clima laboral en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018. Precisar la correlación entre liderazgo directivo y los materiales didácticos en la Institución “Julio Benavides Sanguinetti”, Ambo - 2018.</p>	<p>V2 Calidad educativa</p>	<p>2. Calidad educativa 2.1. Conceptos 2.2. Definiciones 2.3. Características 2.4. Teorías 2.5. Dimensiones</p>	<p>D₁. Docente con liderazgo D₂. Trabajo en equipo D₃. Clima laboral</p>	

ANEXO N°4 CONSTANCIA DE ACREDITACIÓN



PERU

MINISTERIO DE
EDUCACIÓN

GOBIERNO
REGIONAL
HUANUCO

DIRECCION
DE EDUCACION
REGIONAL
HUANUCO

UGEL AMBO

I.E. "JULIO
BENAVIDES
SANGUINETTI" -
AMBO



PROGRESO
PARA TODOS

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “JULIO BENAVIDES SANGUINETTI” JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE AMBO, PROVINCIA DE AMBO, DEPARTAMENTO DE HUANUCO, QUE AL FINAL SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que, doña **GISELA SOTO MEDINA**, identificada con DNI. N° **43222411** y **MARIBEL SALAS CASIO**, identificada con DNI. N° **42501529**, aplicaron su instrumento de investigación para su tesis titulado “**LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JULIO BENAVIDES SANGUINETTI” DE AMBO**” - 2018, el día 21-05-2018, para optar el Grado Académico de **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, en la Universidad “**CESAR VALLEJO**” – Sede Huánuco.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la parte interesada, para los fines pertinentes.

Ambo, 22 de mayo de 2018.



Jirón Mariscal Castilla N° 378 – Ambo

Celular N° 948167816

ANEXO N° 5 EVIDENCIAS

