

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

ALMA MATER DEL MAGISTERIO NACIONAL

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

El liderazgo y su relación con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 - República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima-2018

Presentada por

Rubén Wenceslao TORRES OSORIO

Asesor

Rubén José MORA SANTIAGO

Para optar al Grado Académico de
Maestro en Administración
con mención en Gestión Pública

Lima – Perú

2018

**El liderazgo y su relación con la calidad de gestión en la Institución
Educativa 1014 - República Oriental del Uruguay, distrito de
Breña, provincia de Lima-2018**

A mis padres Cipriano y Candelaria, a mis hijos
Jessenia M, Adyuri N y Rubén J, a Johann porque su
llegada motivó seguir creciendo académicamente y a
mis cinco hermanos.

Reconocimientos

A la Universidad Nacional de Educación, alma Mater
del Magisterio Nacional y a la IE 1014 República
Oriental del Uruguay

Tabla de contenidos

Titulo	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de contenidos	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xii
Capítulo I. Planteamiento del problema	14
1.1 Determinación del problema	14
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.1 Problemas específicos.....	15
1.3 Objetivos.....	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Importancia y alcances de la investigación	16
1.5 Limitaciones de la investigación	17
Capítulo II. Marco teórico	19
2.1 Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	19

2.1.2 Antecedentes internacionales	21
2.2.1.1 Definición	23
2.2.1.2 Estilos de Liderazgo	25
2.2.1.3 Tipos de Liderazgo	28
2.2.1.4 Enfoques de Liderazgo	31
2.2.2 Gestión educativa	35
2.3 Definiciones de términos básicos	37
Capítulo III. Hipótesis y variables	40
3.1 Hipótesis	40
3.1.1 Hipótesis general	40
3.1.2 Hipótesis específicas.....	40
3.2 Variables	41
3.3 Operacionalización de variables	41
Capítulo IV. Metodología	42
4.1 Enfoque de investigación.....	42
4.2 Tipo de investigación	42
4.3 Diseño de la investigación.....	43
4.4 Población y muestra	44
4.4.1 Población	44
4.4.2 Muestra	44
4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
4.5.1 Técnicas	44
4.5.2 Instrumentos	45
4.6 Tratamiento estadístico.....	50

Capítulo V. Resultados	51
5.1.1 Confiabilidad	51
5.2. Presentación y análisis de los resultados	54
5.2.1 Nivel descriptivo	54
5.2.1.1 Análisis descriptivo de la variable Liderazgo.....	54
5.2.1.2 Análisis descriptivo de la variable Calidad de Gestión	59
5.2.2 Nivel inferencial: contrastación de las hipótesis	63
5.3 Discusión de resultados	79
Conclusiones.....	83
Recomendaciones	85
Referencias	86
Apéndice.....	89
Apéndice A. Matriz de consistencia	90

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	41
Tabla 2. Resumen del procesamiento de los casos.....	52
Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad.....	52
Tabla 4. Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach.....	53
Tabla 5. Resultado: Frecuencia de la dimensión Control.....	54
Tabla 6. Resultado: Frecuencia Habilidad relacional.....	55
Tabla 7. Resultado: Frecuencia Comunicación y Organización.....	56
Tabla 8. Resultado Frecuencia Evaluación.....	57
Tabla 9. Cuadro comparativo entre las cuatro dimensiones de la variable Liderazgo	58
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión Visión estratégica	59
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión Objetivo planes y programas	60
Tabla 12. Frecuencia de la dimensión Capacidad decisoria.....	61
Tabla 13. Resultado: Cuadro comparativo entre las tres dimensiones de la variable Calidad de Gestión	62

Lista de figuras

Figura 1. Esquema relacional	44
Figura 2. Control	55
Figura 3. Habilidad Relacional.....	56
Figura 4. Comunicación Organización.....	57
Figura 5. Evaluación.....	58
Figura 6. Variable: Liderazgo.....	59
Figura 7. Visión Estratégica	60
Figura 8. Objetivos, Planes y Programas.....	61
Figura 9. Capacidades Decisorias.....	62
Figura 10. Variable: Calidad de Gestión	63

Resumen

El presente trabajo de investigación, titulado *El liderazgo y su relación con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 - República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018*, tuvo como problema principal la relación Liderazgo y calidad de gestión. Se trata de una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicativo y nivel relacional, metodológicamente se utilizó un diseño no experimental transversal. Se trabajó con una muestra de 250 students, 15 teachers, 4 administrative and 1 director. La confiabilidad y validez de los instrumentos fue medido mediante una prueba piloto y el juicio de expertos; la validez y la confiabilidad fue determinada mediante la fórmula Alfa de Crombach. Los resultados de la investigación se alcanzaron mediante el análisis descriptivo de las variables y el análisis inferencial para conocer el nivel de correlación mediante la prueba de Rho de Sperman. Se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva alta entre responsabilidad política y gestión de documentos en la Institución Educativa 1014 - República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Palabras claves: Liderazgo y calidad de gestión

Abstract

The present research work, entitled "Leadership and its relationship with management quality in the Educational Institution 1014 - Eastern Republic of Uruguay, Breña district, Lima province, 2018, had as its main problem the relationship Leadership and quality of management. This is a research with a quantitative approach, of application type and relational level, methodologically a transverse non-experimental design was used. We worked with a sample of 250 students, 15 teachers, 4 administrative and 1 director. The reliability and validity of the instruments was measured through a pilot test and expert judgment; Validity and reliability were determined by Crombach's Alpha formula. The results of the investigation were reached through the descriptive analysis of the variables and the inferential analysis to know the correlation level through the Sperman's Rho test. It was concluded that there is a high positive correlation between political responsibility and document management in Educational Institution 1014 - República Oriental del Uruguay, district of Breña, province of Lima, 2018.

Keywords: Leadership and management quality

Introducción

De acuerdo con el reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, el presente informe está organizado en cinco capítulos, a los cuales se añaden las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices.

El capítulo I, presenta la determinación del problema y se procedió a la formulación del problema general y problemas específicos. Se complementa el capítulo con la propuesta de los objetivos, la importancia y alcances y, finalmente, en este capítulo se reseñan las limitaciones de la Investigación.

En el capítulo II, se inicia con los antecedentes de la investigación, que se ha recogido a través de la exploración bibliográfica; luego se trata de las bases teóricas; además se incluye la definición de los términos básicos utilizados en el contexto de la investigación.

El capítulo III, presenta el sistema de hipótesis y las variables, complementándose con la correspondiente operacionalización de las variables.

En el capítulo IV, se presenta, el enfoque, el tipo y el diseño de investigación, complementándose con la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, incluyendo el tratamiento estadístico con el procedimiento seguido durante la investigación. .

En el capítulo V, se trata de la validación y confiabilidad de los instrumentos. Seguidamente se estudia la interpretación de cuadros y gráficos, Luego se procede a la discusión de los resultados.

A continuación se muestra las conclusiones a las que se ha llegado en la investigación y se formulan las recomendaciones.

Finalmente, se muestra las referencias bibliográficas consultadas y se acompaña los apéndices que contienen el cuestionario aplicado a los estudiantes, los informes de los expertos que validan el instrumento de investigación, los documentos que acreditan la realización de la investigación.

Capítulo I.

Planteamiento del problema

1.1 Determinación del problema

La presente investigación se ha preparado con el propósito de poner a disposición de la comunidad educativa escolar, en especial del personal directivo de la institución educativa donde laboro por más de 03 años, el material básico de las principales temáticas que trata “El Liderazgo y su relación con la Calidad de Gestión” actualmente, ya que muchas veces una mala gestión institucional es consecuencia de un liderazgo equivocado.

El liderazgo y la gestión de calidad requieren de personas que asuman las funciones de planificar, organizar, dirigir y controlar actividades y coordinar el uso de recursos humanos, financieros y físicos para alcanzar los fines perseguidos por una organización. Los roles de la gerencia y los gestores se agrupan en torno a la toma de decisiones, el manejo de la información y las relaciones con las personas vinculadas a la organización.

Los directivos deben desarrollar habilidades de tipo conceptual que le permitan percibir tanto el todo como las partes, de tipo humanístico para lograr adecuada cooperación de las personas y de carácter técnico relativo a las formas de trabajo, la cual no se dan en la Institución Educativa. Otras habilidades relacionadas con la valoración propia y ajena, el manejo del tiempo, la delegación de funciones, la comunicación y la creatividad.

La capacidad de motivar es clave para un líder, por lo que debe entender las necesidades de las personas, reforzar comportamientos deseados, ser equitativo, eliminar obstáculos y crear ambientes en los que exista participación, reconocimiento y condiciones adecuadas para que los docentes entreguen todo su esfuerzo para alcanzar tanto sus propios objetivos así como los de la institución.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

P_G. ¿El liderazgo se relaciona significativamente con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018?

1.2.1 Problemas específicos

P_{E1}. ¿Existe relación del control del liderazgo con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018?

P_{E2}. ¿Existe relación de la habilidad relacional del liderazgo con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018?

P_{E3}. ¿La comunicación y organización del liderazgo se relaciona con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018?

P_{E4}. ¿La evaluación se relaciona con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

O_G. Demostrar que el liderazgo se relaciona significativamente con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

O_{E1}. Demostrar que existe relación del control con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

O_{E2}. Demostrar que existe relación de la habilidad relacional con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

O_{E3}. Determinar si la comunicación y organización se relaciona con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

O_{E4}. Establecer si la evaluación se relaciona con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

1.4 Importancia y alcances de la investigación

En la presente investigación cobra relevancia y constituye un aporte a la Administración de la Educación, al permitirnos evaluar, en la actual situación educativa del país, un aspecto fundamental, como es el grado de impacto de la relación del liderazgo

y gestión de calidad del director en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima.

En la investigación reconocemos la importancia que siempre ha tenido la labor del director en toda institución educativa, los estudios realizados así lo confirman tal como lo sostiene el autor GOMEZ “ se define el liderazgo del director, en el cumplimiento de las funciones del proceso decisorio, al informar a los miembros de la institución, en las relaciones interpersonales, en el sistema de recompensas y castigos, al planificar y organizar, al gestionar, al evaluar y en la creación de la cultura institucional respectivamente”.

Al poner en práctica el liderazgo en base a un tipo de estilo directivo, éste influye directamente en todos los miembros de la institución determinado a través de los indicadores de gestión eficaz en especial en los estudiantes, brindando igual oportunidad para que logren alto rendimiento académico en la institución educativa.

En este sentido la presente investigación busca aportar información útil para el mejoramiento de las funciones del director y de todos los miembros de la institución educativa, conocer la influencia del liderazgo en la calidad de gestión educativa para tomar las decisiones pertinentes y mejorar los aspectos deficientes y reforzar los aspectos positivos.

1.5 Limitaciones de la investigación

La presente investigación no está exenta de ciertas limitaciones que se darán durante el proceso de estudio y aplicación, aun así se puede señalar algunos:

Las limitaciones en la investigación de carácter económico ya que llevará realizar distintos tipos de estudio, también de tiempo porque está programado para 1 año, así como también la falta de cooperación de los encuestados al suministrar la información.

De carácter metodológico, porque resulta un tanto difícil elaborar el proyecto, pero que se irá mejorando en el camino.

Capítulo II.

Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

En el devenir del tiempo, la humanidad ha gestado grandes hombres y mujeres que han dejado huella imperecedera de; valores y principios, con una visión de futuro y de lo que se debe hacer para alcanzar los grandes sueños e ideales del ser humano.

Las cualidades más importantes del líder del ayer han sido y son hasta nuestros días la de inspirar y visionar. Esta premisa, nos lleva al plano de la formación misma del ser que inicia en el hogar y se fortalece en las aulas escolares donde se comparten intereses comunes, se desarrollan normas de actuación e interacción. Este caminar por el tiempo, nos lleva a plantear el estudio de liderazgo en la gestión educativa en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, como podemos observar es un tema muy importante más aún si consideramos la necesidad de formar nuevos líderes.

Arias, Ana Rosa, (2006), *El Liderazgo y la Dirección de Centros Educativos*, indica que:

El tema del liderazgo como uno de los aspectos más controvertidos, confusos y dispersos en el campo de la elaboración teórica, en el de las políticas educativas y en las

prácticas sobre organización y dirección de las instituciones educativas. En el libro se revisan las principales teorías del liderazgo a nivel general y aplicado a los centros educativos, la diferencia entre liderazgo y dirección-gestión en los centros y la evolución de la misma a través de la normativa nos lleva a la crisis de la dirección que se vive en los centros educativos.

Benites Mauricio, Edita Agustina, (2008). *Influencia del Liderazgo en la Calidad de la gestión Educativa de los Directores de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de la Red No. 02 del Callao 2006.*

El autor concluye que existe una influencia significativa del liderazgo en la calidad de gestión educativa de los directores del nivel inicial de la Red No. 02 del callao, debido a la necesidad de un adecuado manejo relacional, comunicativo, evaluativo y de control por parte de los directivos, los cuales limitan la realización de los objetivos, planes y programas de la institución con la consecuente ineficiencia en cuanto al manejo y distribución de recursos.

Boy Barreto, Ana Maritza, (2009). *La Gestión Institucional y la calidad Educativa en la Institución Educativa San Agustín de San Juan de Lurigancho.*

La Autora concluye que, del resultado del análisis el 96.5% de docentes percibe que la gestión institucional ejercida por los directivos es poco satisfactoria ya que no se promueve un clima favorable en las relaciones humanas, no se motiva la participación de los docentes. Además nos dice que con el propósito de mejorar la calidad de los docentes, entre otras sugerencias, plantea que se debe poner en práctica una gestión participativa y flexible, donde los docentes tengan la oportunidad de conocer acerca de la elaboración de los instrumentos de gestión.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Luis Felipe Rentería; Néstor Gerardo Quintero (2009) -Bogotá-Colombia, *Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el Colegio Rafael Uribe Uribe de ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana* Ellos realizan este estudio y se hacen la siguiente pregunta orientadora:

¿Cómo diseñar una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia entre los diferentes miembros de la comunidad educativa del colegio

Rafael Uribe Uribe?, siendo su objetivo: Diseñar una estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia entre los diferentes miembros de la comunidad educativa del colegio Rafael Uribe Uribe jornada mañana.

La investigación arrojó las siguientes recomendaciones para el directivo docente, administrativo, padres de familia y estudiantes: El rector o docente administrativo, debe ser quien propone, gestiona, lidera, organiza y concerta los proyectos o estrategias educativas, con la participación activa del equipo de coordinadores, administrativos y docentes de la institución. Esa responsabilidad social y administrativa del rector y del cuerpo docente debe reflejarse en el día a día durante la labor educativa institucional. En últimas esta estrategia planteada es para apoyar y fortalecer las funciones y la gestión escolar del rector o directivo docente, como representante legal y administrativo del centro educativo. Los docentes y docentes administrativos tienen una gran responsabilidad social y ética con su formación, al igual que es el deber de la institución educativa, facilitar, motivar e implementar un proceso de capacitación permanente, y así, reconocer planamente al maestro como profesional de la educación. En su gestión educativa el directivo docente y los profesores deben facilitar la generación de conocimientos en los educandos, al igual que cultura ciudadana, valores universales, comunidad educativa y

convivencia pacífica, es de esta manera como se genera calidad educativa produciendo inclusión y equidad, el reconocimiento de la diversidad y el respeto a los derechos humanos.

Miranda T, Carlos. Andrade M. José.(1998) Lugar Santiago de Chile en su tesis: *Influencia del liderazgo directivo en el rendimiento escolar de los estudiantes del segundo año de secundaria en la comunidad de Santiago.*

Objetivo.

Medir el grado de influencia del liderazgo directivo en el rendimiento académico de los estudiantes del segundo año de secundaria en la comunidad de Santiago.

Resumen: Este trabajo fue presentado en la Pontificia Universidad Católica de Chile, con el propósito de estudiar la problemática establecida por el grado de influencia del liderazgo directivo en el rendimiento académico de 200 estudiantes del segundo año de secundaria. Empleó la metodología no experimental en la investigación de tipo descriptivo correlacional.

Resultados: La variable independiente liderazgo directivo, incide directamente en el rendimiento académico de los estudiantes del segundo año al potenciar los canales operativos de información y comunicación, que permiten la participación de todos los miembros de la institución educativa. Se ha encontrado en la investigación que la variable liderazgo directivo, influye directamente en el rendimiento académico de los estudiantes, al crear una cultura institucional de identidad y pertinencia a dicha comunidad educativa cuya aceptación, eleva la autoestima del estudiante.

M. Rosales (2005), en su trabajo *Calidad sin Liderazgo?*, analizó determinadas conductas de liderazgo de siete directores de escuelas de nivel medio de la provincia de San Juan - Argentina. Población: Directores y Profesores. Diseño de investigación: Se

realizó una investigación descriptiva utilizando técnicas de observación, entrevista, encuestas y cuestionarios de auto evaluación. En sus conclusiones expresa, “que los directores escolares presentan conductas más de administradores que de líderes”

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo

2.2.1.1 Definición

El concepto de liderazgo variará según la evolución histórica del estado de conocimiento de cada país y las necesidades de relación a nivel mundial, así como, los problemas específicos en los que se encuentre la organización por lo cual deja abiertas muchas posibilidades de estudio y poder elegir la más acorde con la investigación que se realice.

Paul Birch (1999) también considera que la distinción entre liderazgo y gestión. Señaló que, como una generalización, los gestores se ocupaban de las tareas mientras que los líderes se preocupaban por la gente

Santos, J. (2004) Liderazgo, proceso de influir sobre sí mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil. Así como, es el desarrollo completo de expectativas, capacidades y habilidades que permite identificar, descubrir, utilizar, potenciar y estimular al máximo la fortaleza y la energía de todos los recursos humanos de la organización, elevando al punto de mira de las personas hacia los objetivos y metas planificadas más exigentes, que incrementa la productividad, la creatividad y la innovación del trabajo, para lograr el éxito organizacional y la satisfacción de las necesidades de los individuos.

Caroselli (2002), precisa: “Mientras un directivo trabaja para alcanzar las metas de la organización, la función del líder consiste en definir nuevos objetivos, revisar y reciclar.

Para otros autores, el liderazgo es un proceso más general que la administración (o gerencia, o management). Hersey et al. (op. cit.) Señalan:”En esencia, liderazgo es un concepto más amplio que administración. La administración es una clase especial de liderazgo, regida por la consecución de metas organizacionales” (p. 7).

Davis y Newstrom (2003) afirman que “El liderazgo es una parte importante de la administración, pero no es la única”. (p.194). Además de liderar, señalan, “los gerentes también planean actividades, organizan estructuras y controlan recursos”

Davis y Newstrom (2002)"Es el proceso de motivar y ayudar a los demás a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos"

Kotter j p (1988)"Es el proceso de llevar a un grupo (o grupos) en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos. Un liderazgo eficiente lo definimos como aquel que produce un movimiento hacia el logro de lo que es mejor, a largo plazo, para el grupo(s)"

Schein H.2004.Liderazgo, es el conjunto de habilidades- funciones que pueden estar distribuidas entre todos los miembros.

Madrigal T. Liderazgo, es la relación interpersonal dinámica que requiere ciertas habilidades, que el mismo líder puede ir desarrollando o descubriendo en su ejercicio.

Liderazgo

Espinoza, (1999).“El líder es aquel que trabaja haciendo suyo el problema y concientizando a los demás considerándoles que ellos también son parte del problema y de la solución, es decir, un líder no solo es aquel que lleva la bandera del éxito sino aquel

que se encuentra con el grupo hablando y trabajando constantemente para lograr éxitos comunes”.

Según John C. Maxwell establece que el liderazgo representa la facultad de mejorar a las personas de un área, a través de la guía u orientación de un líder, que define como aquel que tiene esa capacidad de influencia a través de la cual sus subordinados mejoran sus aptitudes y capacidades.

Según Chiavenato. I, establece que; "*Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos*". [HYPERLINK](http://cangurorico.com/2009/02/objetivos-de-la-empresa.html)

"<http://cangurorico.com/2009/02/objetivos-de-la-empresa.html>"

John C. Maxwell dice que liderar es facultar hacer mejores personas en un área determinada, un líder trabaja con la gente aunque puede no hacer lo mismo que estas tienen que hacer, así como un hombre de avanzada edad incapaz de luchar puede ser el líder de un grupo de guerreros, no porque sea el mejor luchador o porque lo haya sido en el pasado sino porque los guerreros son mejores gracias a su guía y dirección.

2.2.1.2 Estilos de Liderazgo

Quién es usted determina la forma en que trabaja e interacciona con otras personas. Algunas personas están felices y sonrientes todo el tiempo, mientras que otras se mantienen serias casi siempre. Algunos líderes tienen presencia e impresionan a las masas, mientras que otros se sienten incómodos en público. La mayoría de nosotros se encuentra en algún punto intermedio. Aunque la doctrina de liderazgo del ejército describe en detalle cómo los líderes deben interaccionar con sus subordinados, también reconoce que una persona debe siempre ser ella misma y cualquier desviación será falsa y falta de sinceridad.

Los líderes eficientes tienen suficiente flexibilidad para ajustar su estilo de liderazgo y técnicas a las personas que dirigen.

Al referirse a los estilos de liderazgo, muchas personas se van a los extremos. Por ejemplo, si no es un líder autocrático, es que entonces es democrático. Lo cierto es que hay muchas tonalidades entre el blanco y el negro.

A continuación, se describen cinco, aunque debemos tener en cuenta que los líderes competentes mezclan estos cinco estilos para aclimatarse al lugar, la tarea y las personas.

Estilo Directivo:

En primer lugar, el estilo directivo es aquel en el que el líder no solicita la opinión de sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde deben llevar a cabo una tarea para luego examinar muy de cerca su ejecución. Es un estilo adecuado cuando la escasez de tiempo impide explicar con detalle los asuntos; si el líder ha generado un clima de confianza, los subordinados asumirán que el líder ha cambiado a este estilo de liderazgo porque las circunstancias así lo requieren. Entre las falsas creencias en torno al estilo directivo está la de que este significa uso despectivo del lenguaje o incluye amenazas e intimidación, lo cual no es cierto.

Estilo Participativo:

En segundo lugar, el estilo participativo es aquel en el que los líderes piden a los subordinados su opinión, información y recomendaciones, pero son ellos quienes toman la decisión final sobre lo que se debe hacer. Este estilo es recomendable para líderes que tienen tiempo para realizar tales consultas o que tratan con subordinados experimentados. El deseo de crear un espíritu de equipo alienta los planes, por lo que sus componentes tienen una motivación extraordinaria para ponerlo en marcha.

Estilo Delegativo:

En tercer lugar, el estilo delegativo conlleva ceder a los subordinados la autoridad necesaria para resolver problemas y tomar decisiones sin antes pedir permiso al líder. Los líderes cuyos subordinados son maduros y tienen experiencia, o aquellos otros que desean crear una experiencia de aprendizaje para sus subordinados, no tienen más que delegar su autoridad y dejar bien claro el propósito de la misión. Sin embargo, el líder sigue siendo responsable en último término.

Estilo Transformacional:

El transformacional "transforma" a los subordinados retándolos a elevarse por encima de sus necesidades e intereses inmediatos, hace hincapié en el crecimiento individual -tanto personal como profesional- y en el potenciamiento de la organización. Este estilo permite al líder beneficiarse de las aptitudes y conocimientos de subordinados con experiencia que podrían tener mejores ideas sobre cómo cumplir una misión. También obtiene buenos resultados cuando las organizaciones se enfrentan a una crisis, inestabilidad, mediocridad o desencanto. No es recomendable si los subordinados son inexpertos.

Estilo Transaccional:

Por su parte, el estilo de liderazgo transaccional utiliza técnicas como la de motivar a los subordinados a trabajar ofreciendo recompensas o amenazando con castigos, asignar las tareas por escrito, delinear todas las condiciones para que una misión se dé por completada y dirigir por excepción, es decir, dando a conocer solamente lo que el subordinado ha hecho incorrectamente.

El líder que confía tan sólo en el estilo transaccional, sin combinarlo con el transformacional, únicamente consigue el compromiso a corto plazo de sus subordinados y hace que la gente tema tomar riesgos e innovar, además de sentir que sus esfuerzos podrían parecer egoístas. Por ello, lo más eficaz es combinar las técnicas de ambos para ajustarse a la situación.

2.2.1.3 Tipos de Liderazgo

Clásicamente se han distinguido tres tipos de liderazgo, que corresponden a determinados tipos de organización y formas de Dirección de grupo.

Aunque en algunas circunstancias puede haber mínimas variaciones por lo general estos tipos se mantienen estables y son:

- a. **Democrático**, es aquel que se caracteriza porque en la toma de decisiones acerca de las actividades del grupo, es el grupo quien interviene, siendo el líder un conductor de la discusión del grupo. Participa activamente sin menospreciar la participación de los demás miembros, así como actuando dentro de las normas establecidas por el mismo grupo.
- b. **Laissez Faire**, o líder liberal, donde el liderazgo no se asume completamente quedando el grupo a su mando en completa libertad y albedrío.
- c. **Autoritario**, Donde el líder toma todas las decisiones y supervisa las actividades de los sujetos a su cargo o mando.

Las reacciones que generan los líderes democráticos son: un ambiente de camaradería y participación justa y equitativa una producción razonablemente satisfactoria.

En los grupos con líderes laissez faire, el grupo pasa el menor tiempo posible haciendo trabajos constructivos. más payasadas y por lo general se encuentran

descontentos. el grupo con líderes Autoritarios se encuentran presentes dos tipos de reacción: El primera es la reacción Pasiva, cuando el grupo acepta las condiciones establecidas por el líder, conteniendo su agresividad, son pocos comunicativos, y su producción es solamente la necesaria. La segunda es la reacción agresiva, se manifiesta con la presencia de victimas expiatorias, con producción necesaria y descontinuado si el líder se ausenta. En este grupo existe mucha agresión contenida.

Sin embargo, el desarrollo organizacional ha permitido ampliar esta tipificación tradicional presentando tres tipos de liderazgo:

Líder Centrado en el Grupo (G)

Líder centrado en el Líder (L)

Líder Descentrado (D)

Esta tipología se estructura a partir de dos componentes: El primero, el manejo de los participantes, es decir el grado de libertad que concede el líder a los participantes del grupo; y el segundo el grado de acercamiento emocional del líder hacia el grupo, es decir la distancia típica que establece el líder con sus colaboradores, la relación emocional.

Respecto a los estilos señalados tenemos que:

Es indudable que existe muchos estilos de liderazgo y cada uno de ellos cumple su función de acuerdo con las circunstancias específicas en que cada líder se encuentre, como el giro de la empresa, el momento histórico de la sociedad en que está ubicada la organización, la edad de la misma, los inconscientes colectivos, hábitos, creencias, el tipo de actividad que desempeña, el sexo, nivel socioeconómico y cultural del personal de la empresa, etcétera.

También es cierto que en los últimos años se ha escrito mucho sobre los estilos de liderazgo y las características de cada uno de ellos. Cada autor ha definido y clasificado de

forma diferente, resaltando y matizando diferentes aspectos que nos ayudaban a identificar el perfil de los distintos líderes de una organización con base a su actuación y el ejercicio de su liderazgo; sin embargo, resultaría difícil y aventurero definir un estilo de liderazgo que de resultados en todas las empresas y con todos sus miembros.

Como se sabe, el ser humano es increíblemente sorprendente por su muy diversa forma de reaccionar ante un mismo estímulo, o igual ante estímulos diferentes. Por eso la dirección humana alcanza altos niveles de complejidad y se ha considerado más como un arte que requiere agudeza, sensibilidad, flexibilidad y estrategia, que como una ciencia una simple receta a seguir.

d. **El liderazgo centrado en el grupo (G)**, es un liderazgo que se orienta hacia la meta y los colaboradores. Los colaboradores disponen de mucho espacio para la creatividad y realización de sus tareas sin que pierda el manejo a través del líder. El control está orientado hacia el asunto y no hacia la persona, hay información mutua y los colaboradores participan en el proceso de toma de decisiones. El líder tiene una relación emocional positiva con sus colaboradores, está abierto a preguntas y sugerencias, defiende a sus colaboradores hacia afuera y facilita un clima positivo en el grupo.

e. **El Liderazgo centrado en el Líder (L)**; se caracteriza por una estructuración y asignación de tareas a través de un manejo intencionado de las actividades del grupo y un control detallado de la realización de la tarea. Las metas son dadas y las decisiones también. El espacio de los colaboradores es mínimo. Asimismo, hay dos variantes extremas con relación a los colaboradores: Primero un distanciamiento pronunciado, lo cual los colaboradores viven más bien como rechazo y frialdad emocional y en segundo lugar un acercamiento patriarcal (jovial) que es en el fondo una relación asimétrica (padre- hijo).

f. **El Liderazgo Descentrado (D)**; es aquel que se conduce descentradamente, el líder no maneja ni influye en las actividades del grupo. Los colaboradores no tienen límites en su conducta de trabajo. Tampoco encuentra apoyo. Aquí la relación con sus colaboradores es principalmente neutral aunque también puede ser distanciada o de cercanía. El líder no influye en las relaciones entre los miembros del grupo. El liderazgo no se define solamente en función al tipo de interés del grupo, sino también en función a formas de conducción personal del grupo y como logra establecer un clima organizacional, así encontramos a los Líderes Generativo Punitivo (G P), Generativo Nutritivo (G N), Racional (R), Emotivo Libre (E L), Emotivo Dócil (E D) y Emotivo Indócil (E I).

2.2.1.4 Enfoques de Liderazgo

Si preguntáramos al lector si se considera un líder, probablemente contestaría afirmativamente. La respuesta estaría basada en los conocimientos populares sobre liderazgo. Especialmente conceptos que implican dirección, orientación, cumplimiento de objetivos, credibilidad, resolución de problemas, manejo de conflictos, saber escuchar y una innumerable lista de acciones. Se han tabulado aproximadamente 180 acciones que diferentes ejecutivos han identificado como particulares de liderazgo. Desde el enfoque que presentamos a continuación, analizaremos estas acciones, posiciones o actitudes poco tienen que ver con el ejercicio de liderazgo. Más bien se relacionan con el manejo de la autoridad y hay una gran diferencia entre las dos funciones: autoridad y liderazgo. Este capítulo comenzará con un recuento del interés que se ha suscitado alrededor del liderazgo, los enfoques que han tratado de darle un marco de referencia y finalmente presentar un criterio novedoso, diferente y que, quizás, ofrezca una apertura al diálogo futuro y clarificador. Este interés creciente alrededor del tópico liderazgo se ha evidenciado por el aumento en el número de libros, artículos, análisis sobre el poder, el estudio de las

características necesarias para ser un líder, etc. Esta cantidad de literatura disponible para lectores interesados es el producto visible de un movimiento que incluye un sin número de cursos sobre liderazgo, a todo nivel de instrucción: talleres de entrenamiento ejecutivo, cursos corporativos para mejorar el funcionamiento de aquellos que ocupan posiciones significativas en la organización, panfletos, conferencias, etc. Una encuesta informal reportó que aproximadamente 150 entidades han respaldado algún tipo de entrenamiento sobre liderazgo en sus organizaciones. Esas publicaciones y actividades reflejan un desacuerdo considerable y crean confusión en lo que respecta a las ideas fundamentales sobre liderazgo, poder, autoridad y gerencia. Algunos académicos cuestionan lo que existe hoy en el mercado. ¿Qué es liderazgo? ¿Es enseñable? ¿Existe una crisis actual de liderazgo? ¿O esa crisis es síntoma de un problema social más profundo que estresa más nuestras instituciones y por lo tanto hace más difícil gerenciar?

Estas preguntas han dado lugar a que surjan diferentes teorías sobre liderazgo. Generalmente consisten en cuatro enfoques desarrollados durante los siglos XIX y XX. Cada uno de ellos tiene implicaciones particulares en cuanto al entrenamiento de los practicantes del liderazgo.

Enfoque características de personalidad:

En enfoque características un líder exitoso tiene influencia por algunas características personales, tales como inteligencia, carisma, tono de voz, etc. (Se han tabulado aproximadamente 25 a 30 cualidades de la personalidad líder). De acuerdo con este pensamiento, «grandes personas» moldean los eventos de su día y los de otros por virtud de su talento excepcional. A pesar de que algunos de ellos son considerados innatos, otros son desarrollados a través del aprendizaje.

Entrenar líderes, según este enfoque, requerirá seleccionar a los candidatos con las cualidades necesarias que luego serán reforzadas y refinadas, como si se entrenara a un atleta profesional.

Enfoque situacional:

Un líder exitoso tiene influencia si puede adaptarse a las expectativas de los colaboradores en una situación específica. Por lo tanto, las características de la situación producen la demanda de cuál de las facultades específicas del líder será utilizada. El enfoque situacional enfatiza el contexto. Entrenar líderes, utilizando este enfoque, consistirá en enseñar a los candidatos a actuar convenientemente para adaptarse a las diferentes situaciones que encuentra y a su vez al nivel de madurez del colaborador.

Enfoque contingente:

Un líder exitoso, basándose en el «Coeficiente de Liderazgo Eficiente», que es un factor cuantificable y medible, gana influencia tomando la situación que corresponda favorablemente con su coeficiente. Apareando los tipos de situación con tipos de características personales, este enfoque combina los dos anteriores. El entrenamiento, usando este enfoque, consistirá en proveerle al candidato un marco de referencia para analizar las características claves de una situación, basándose en su «coeficiente personal de liderazgo» obtenido en una prueba estandarizada, de donde podrá decidir si toma acción personalmente con la información disponible, toma la decisión con el grupo o deja al mismo.

Enfoque transaccional:

Un líder exitoso gana influencia al ajustarse a las expectativas de sus seguidores. El enfoque transaccional enfatiza el proceso por el cual el individuo gana influencia y es capaz de mantenerla. El líder cosecha los beneficios del status a cambio de reducir la

incertidumbre en el sistema social donde opera, proveyendo a los seguidores con una base amplia de acción. Los líderes influyen y son influenciados. Entrenar, según este enfoque, consiste en enseñar a los candidatos a medir su influencia en función de su respuesta a la tendencia de las expectativas de sus seguidores.

Cada uno de los enfoques citados arriba tiene gran peso. Primero, el talento natural es importante. Segundo, la idea situacional es fundamental para entender que las actividades de liderazgo difieren dependiendo del contexto donde se opera. Tercero, ciertos individuos pueden ser más exitosos si su predisposición se ajusta a la situación, especialmente si se puede identificar sus debilidades y talentos. Es más, en algunas situaciones es necesaria la conducta «autocrática» y en otras se requieren «procesos participativos». Cuarto, el enfoque transaccional es esencial en el entendimiento de la influencia ejercida por seguidores y líder, uno sobre otro, a veces, simultáneamente.

A pesar de que los enfoques mencionados distinguen entre autoridad, poder e influencia, ninguna diferencia estos conceptos de lo que es liderazgo. Cada uno asume que liderazgo es una cualidad/habilidad, un atributo de carácter de personalidad o un fenómeno social relacionado con influencia informal o poder formal. Uno puede ganar influencia por virtud del talento inherente a la persona, por el apareo apropiado entre talento y situación o a través de habilidades de transacción. Si quisiéramos derivar prescripciones de estos enfoques, proveeríamos a nuestros gerentes, en proceso de formación, de guías para ganar influencia, obtener y mantener seguidores. Sin embargo, esto confundiría los medios con los fines, por ejemplo, los recursos necesarios en el ejercicio de liderazgo con la necesidad de autoridad y liderazgo en un sistema organizacional.

2.2.2 Gestión educativa

Hagamos un análisis de la gestión educativa, en base a los siguientes enfoques:

- a. El *enfoque* jurídico que dominó la gestión de la educación durante el periodo colonial, con su carácter normativo y su pensamiento deductivo y dogmático (v. gr. el famoso *magíster dixit*).
- b. El *enfoque tecnocrático* del movimiento científico, gerencial y burocrático de la escuela clásica de administración desarrollada a inicios del siglo XX a la luz de la lógica económica que caracterizó el proceso de consolidación de la revolución Industrial.
- c. El *enfoque conductista* de la escuela psicosociológica de los años treinta y cuarenta que informó la utilización de la teoría del sistema social en la organización y gestión de la educación.
- d. Al enfoque desarrollista, de naturaleza modernizadora, concebido por los autores extranjeros en el ámbito de la teoría política comparada que floreció en la posguerra.
- e. El enfoque sociológico de los autores latinoamericanos de las últimas décadas, preocupados con la concepción de teorías sociológicas y soluciones educativas para satisfacer las necesidades y aspiraciones de la sociedad latinoamericana.

Ivancevich y otros (1997) nos dicen que es "*el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquiera otra persona, trabajando sola, no podría lograr*".

Juan Manuel Manes, aporta un concepto que merece analizarse sobre lo que denomina gerenciamiento institucional educativo y dice es un: "Proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades

directivas orientadas a *planificar, organizar, coordinar y evaluar* la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural."

La gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

El desarrollo del proceso es responsabilidad del director (pero no el que realiza todas las tareas), debe:

- Planificar
- Controlar
- Definición de objetivos
- Decisiones para solucionar problemas
- La comunicación
- Capacitación del personal
- La influencia del poder.

2.3 Definiciones de términos básicos

Liderazgo. Ralph M. Stogdill, en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que "existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas.

Liderazgo Pedagógico. El liderazgo pedagógico se define como "la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela" (Leithwood, 2009) que permite unir y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo.

De esta definición, se puede deducir que el liderazgo es una cualidad de la persona que lo ejerce y debe también constituirse en una característica de la gestión de la institución en la que personas con liderazgo, formal o informal, participan de un proceso liderado por el director, coordinando y contribuyendo al éxito de los resultados y metas de la organización. (Minedu, 2014a). Esta cualidad, más que ser innata, se forma y desarrolla a partir de la experiencia de vida y trabajo profesional.

Liderazgo Educativo. La calidad humana de los maestros influye en el éxito o fracaso de su labor docente, porque son sus cualidades como ser humano las que se proyectan en su excelencia. Hoy, el arte de educar a los demás requiere un perfil humano desarrollado. Un maestro es un líder, es un formador de personas, por ello necesita entender a las personas y su naturaleza humana y para ello primero tiene que entenderse como persona.

Gestión. Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos, con el adecuado uso de los recursos disponibles.

Gestión. En términos generales los conceptos de administración, gerencia y gestión, son sinónimos a pesar de los grandes esfuerzos y discusiones por diferenciarlos. En la práctica se observa que el término *managements* traducido como administración pero también como gerencia. En algunos países la administración está más referida a lo público y la gerencia a lo privado. En los libros clásicos se toman como sinónimos administración y gerencia.

Lo esencial de los conceptos administración, gestión y gerencia está en que los tres se refieren a un proceso de "planear, organizar, dirigir, evaluar y controlar" como lo planteara H. Fayol al principio del siglo o Koontz.

Gestión Educativa. Habilidad de articular a todos los actores institucionales para realizar procesos de transformación que tiene como finalidad mejorar, fortalecer y desarrollar capacidades para lograr objetivos. Involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor.

Gestión Institucional. En particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que

permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares.

En la gestión escolar, la planificación hace posible la dirección de todo el proceso institucional, y resulta muy necesaria cuando se intenta producir cambios en el quehacer cotidiano.

Gestión Escolar. Corresponden al ámbito institucional e involucran objetivos y acciones o directivas consecuentes con dichos objetivos, que apuntan a lograr una influencia directa sobre una institución particular de cualquier tipo. Se trata, en suma, de un nivel de gestión que abarca la institución escolar singular y su comunidad educativa de referencia.

Capítulo III.

Hipótesis y variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

H_G. El liderazgo se relaciona significativamente con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

3.1.2 Hipótesis específicas

H_{E1}. Existe relación significativa del control con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

H_{E2}. Existe relación significativa de la habilidad relacional con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

H_{E3}. La comunicación y organización se relaciona significativamente con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

H_{E4}. La evaluación se relaciona significativamente con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

3.2 Variables

Una variable es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes. . . son conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición". Briones (1987).

3.3 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
	• Control	-	5
<u>V.I</u>	• Habilidad relacional		5
Liderazgo	• Comunicación y organización		5
	• Evaluación		5
	• Visión estratégica		5
<u>V.D.</u>	• Objetivos, planes y programas		5
	• Capacidad decisoria		5
Calidad de gestión	• Manejo y distribución de recursos.		5

Capítulo IV.

Metodología

4.1 Enfoque de investigación

El enfoque de la presente investigación fue el cuantitativo, en este enfoque de investigación se acostumbra asociarlo con las técnicas estadísticas y la medición, con el acto de asignarle un valor a un dato, proceso o actividad de acuerdo con un conjunto de reglas, escala, niveles o patrones. Toda propiedad que es capaz de aumentar o disminuir, se vincula con el concepto de cantidad. Naturalmente la asignación de números se hace sobre la base de la propiedad que se desea medir, de tal modo que la expresión de acuerdo con las reglas se refiere a los criterios conforme a los cuales se hace esa asignación (Cerdeña, 2011).

4.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada y descriptiva.

Según Zorrilla (1993). La investigación aplicada, guarda íntima relación con la básica, pues depende de los descubrimientos y avances de la investigación básica y se enriquece con ellos, pero se caracteriza por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar.

La investigación realizada se enmarca dentro del tipo descriptivo, Es descriptivo, porque trata de medir las variables en estudio tal como se presentan en el momento de la aplicación de los instrumentos. Según Sánchez y Reyes (2006) los estudios descriptivos se caracterizan por estar orientada al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio-temporal dada.

4.3 Diseño de la investigación

El diseño que se utilizó al planteamiento del problema, fue el diseño no experimental transversal descriptivo correlacional.

Es transversal porque se hará en solo momento y es correlacional, porque busca determinar la relación existente entre riego e incertidumbre, se trabaja con una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. Ello nos permitirá observar la presencia o ausencia de las variables que desea relacionar y luego las compara por medio de las técnicas estadísticas de análisis de correlación.

Para la determinación del diseño de investigación se ha utilizado como base el libro de Hernández, et al. (1999) titulado *Metodología de la investigación*, según estos autores el diseño adecuado para esta investigación es de tipo comparativo. Este diseño describe las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado, por lo tanto, los diseños de causa-efecto pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pueden pretender analizar relaciones de causalidad. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en hipótesis descriptivas y cuando buscan evaluar relaciones causales, se basan en hipótesis causales.

El diagrama representativo que hemos adaptado es el siguiente:

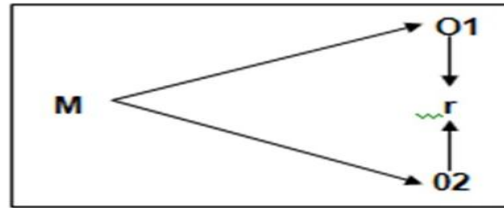


Figura 1. Esquema relacional

Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación del liderazgo

O₂ = Observación del calidad de gestión

r = Correlación entre dichas variables

4.4 Población y muestra

4.4.1 Población

20 personas entre autoridades, docentes y administrativos.

250 estudiantes

4.4.2 Muestra

La muestra será determinado mediante el muestreo probabilístico de 20 trabajadores y estudiantes.

4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.5.1 Técnicas

La encuesta

La encuesta tiene como objetivo recoger los datos para determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión institucional para mejorar la formación de

los estudiantes de la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña-

4.5.2 Instrumentos

Los datos se obtendrán mediante la utilización de un cuestionario de preguntas para determinar la influencia que existe entre liderazgo directivo y la gestión institucional para mejorar la formación de los estudiantes en colegio materia de estudio.

Instrumentos

Los instrumentos de recolección de información son de gran importancia para la investigación.

Descripción de otras técnicas de recolección de datos

Análisis documental. El análisis documental es la operación que consiste en seleccionar las ideas relevantes de un documento a fin de expresar su contenido, sin ambigüedades, para recuperar la información en él contenida. Esta representación puede ser utilizada para identificar el documento, para procurar los puntos de acceso en la búsqueda de documentos, para indicar su contenido o para servir de sustituto del documento. Al respecto Bernal (2006) nos dice que “es una técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar material impreso. Se usa en la elaboración del marco teórico del estudio” (p. 177).

Tratamiento estadístico e interpretación de tablas

Para el tratamiento estadístico y la interpretación de los resultados se tendrán en cuenta la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Estadística descriptiva

Según Webster (2001) “la estadística descriptiva es el proceso de recolectar, agrupar y presentar datos de una manera tal que describa fácil y rápidamente dichos datos” (p. 10).

Para ello, se emplearán las medidas de tendencia central y de dispersión. Luego de la recolección de datos, se procederá al procesamiento de la información, con la elaboración de tablas y gráficos estadísticos. Así se obtendrá como producto:

Tablas. Se elaborarán tablas con los datos de las variables. Sobre las tablas APA (2010, p. 127) nos menciona: “Las tablas y las figuras les permiten a los autores presentar una gran cantidad de información con el fin de que sus datos sean más fáciles de comprender”. Además, Kerlinger y Lee (2002) las clasifican: “En general hay tres tipos de tablas: unidimensional, bidimensional y k-dimensional” (p. 212). El número de variables determina el número de dimensiones de una tabla, por lo tanto esta investigación usará tablas bidimensionales.

Gráficas. Las gráficas, incluidos conceptualmente dentro de las figuras, permitirán “mostrar la relación entre dos índices cuantitativos o entre una variable cuantitativa continua (que a menudo aparece en el eje y) y grupos de sujetos que aparecen en el eje x” (APA, 2010, p. 153). Según APA (2010), las gráficas se sitúan en una clasificación, como un tipo de figura: “Una figura puede ser un esquema una gráfica, una fotografía, un dibujo o cualquier otra ilustración o representación no textual” (p. 127). Acerca de los gráficos, Kerlinger y Lee (2002, p. 179) nos dicen “una de las más poderosas herramientas del análisis es el gráfico. Un gráfico es una representación bidimensional de una relación o relaciones. Exhibe gráficamente conjuntos de pares ordenados en una forma que ningún otro método puede hacerlo”.

Interpretaciones. Las tablas y los gráficos serán interpretados para describir cuantitativamente los niveles de las variables y sus respectivas dimensiones. Al respecto, Kerlinger y Lee (2002) mencionan: “Al evaluar la investigación, los científicos pueden disentir en dos temas generales: los datos y la interpretación de los datos”. (p. 192). Al

respecto, se reafirma que la interpretación de cada tabla y figura se hizo con criterios objetivos.

La intención de la estadística descriptiva es obtener datos de la muestra para generalizarla a la población de estudio. Al respecto, Navidi (2006, pp. 1-2) nos dice: “La idea básica que yace en todos los métodos estadísticos de análisis de datos es inferir respecto de una población por medio del estudio de una muestra relativamente pequeña elegida de ésta”.

Estadística inferencial

Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización sobre la base de la información parcial mediante coeficientes y fórmulas. Así, Webster (2001) sustenta que “la estadística inferencial involucra la utilización de una muestra para sacar alguna inferencia o conclusión sobre la población de la cual hace parte la muestra” (p. 10).

Además, se utilizará el SPSS (programa informático *Statistical Package for Social Sciences* versión 21.0 en español), para procesar los resultados de las pruebas estadísticas inferenciales. La inferencia estadística, asistida por este programa, se empleará en:

- La hipótesis general
- Las hipótesis específicas
- Los resultados de los gráficos y las tablas

Pasos para realizar las pruebas de hipótesis

La prueba de hipótesis puede conceptuarse, según Elorza (2000), como una:

Regla convencional para comprobar o contrastar hipótesis estadísticas: establecer α (probabilidad de rechazar falsamente H_0) igual a un valor lo más pequeño posible; a continuación, de acuerdo con H_1 , escoger una región de rechazo tal que la probabilidad de observar un valor muestral en esa región sea igual o menor que α cuando H_0 es cierta. (p.

351). Como resultado de la prueba de hipótesis, las frecuencias (el número o porcentaje de casos) se organizan en casillas que contienen información sobre la relación de las variables. Así, se partirá de un valor supuesto (hipotético) en parámetro poblacional para recolectar una muestra aleatoria. Luego, se compara la estadística muestral, así como la media, con el parámetro hipotético, se compara con una supuesta media poblacional. Después se acepta o se rechaza el valor hipotético, según proceda. En este proceso se emplearán los siguientes pasos:

Paso 1. Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_a)

Hipótesis nula. Afirmación o enunciado acerca del valor de un parámetro poblacional.

Hipótesis alternativa. Afirmación que se aceptará si los datos muestrales proporcionan amplia evidencia que la hipótesis nula es rechazada.

Paso 2. Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera. Debe tomarse una decisión de usar el nivel **0.05** (nivel del 5%), el nivel de 0.01, el 0.10 o cualquier otro nivel entre 0 y 1. Generalmente, se selecciona el nivel **0.05** para proyectos de investigación en educación; el de **0.01** para aseguramiento de la calidad, para trabajos en medicina; 0.10 para encuestas políticas. La prueba se hará a un nivel de confianza del 95 % y a un nivel de significancia de 0.05.

Paso 3. Calcular el valor estadístico de la prueba

Se utilizó la distribución **chi-cuadrada** para contrastar la hipótesis de independencia, la cual será analizada e interpretada:

$$\chi_c^2 = \sum \left[\frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \right]$$

Donde:

O_i es la frecuencia observada

E_i es la frecuencia esperada

Para probar nuestras hipótesis de trabajo, vamos a trabajar con las **tablas de contingencia** o de doble entrada y conocer si las variables cualitativas categóricas involucradas tienen relación o son independientes entre sí. El procedimiento de las tablas de contingencia es muy útil para investigar este tipo de casos debido a que nos muestra información acerca de la intersección de dos variables.

La prueba **chi-cuadrada** sobre dos variables cualitativas categóricas presentan una clasificación cruzada, se podría estar interesado en probar la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables, conduciendo entonces a una **prueba de independencia chi-cuadrada**. Sobre esta prueba Webster (2001, p. 472) menciona que la distribución chi-cuadrada “permitirá la comparación de dos atributos para determinar si existe una relación entre ellos”.

Paso 4. Formular la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula. La región de rechazo define la ubicación de todos los valores que son demasiados grandes o demasiados pequeños, por lo que es muy remota la probabilidad de que ocurran según la hipótesis nula verdadera.

Paso 5. Tomar una decisión

Se compara el valor observado de la estadística muestral con el valor crítico de la estadística de prueba. Después se acepta o se rechaza la hipótesis nula. Si se rechaza esta, se acepta la alternativa.

4.6 Tratamiento estadístico

Medidas de Tendencia Central

Los análisis estadísticos se realizarán utilizando el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciencies).

Media aritmética

Es una medida de tendencia central que permite determinar el promedio de los puntajes obtenidos. Es el resultado de la suma de las calificaciones, divididas entre el número de personas que responden.

$$m = \frac{\sum x}{N}$$

Dónde: m = media aritmética

\sum = sumatoria de puntajes

N = número de personas que responden

Capítulo V.

Resultados

5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos

5.1.1 Confiabilidad

Se empleó el coeficiente *alfa* (α) para indicar la consistencia interna del instrumento. Acerca de este coeficiente Muñiz (2003, p. 54) afirma que “ α es función directa de las covarianzas entre los ítems, indicando, por tanto, la consistencia interna del test”. Así, se empleará la fórmula del alfa de Cronbach porque la variable está medida en la escala de Likert (politómica):

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente del alfa de Cronbach se siguieron los siguientes pasos.

- a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario de Liderazgo primero se determinó una muestra piloto de 10 docentes. Posteriormente, se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.
- b. Luego, se estimó la confiabilidad por la consistencia interna de Cronbach, mediante el software SPSS versión 21, el cual analiza y determina el resultado con exactitud.

Fórmula:

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

Donde:

k : El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

El cuestionario de Liderazgo, evaluada por el método estadístico de alfa de Cronbach mediante el software SPSS versión 21:

Tabla 2.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluido	0	,0
	s ^a Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 3.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,94	50

Se obtiene un coeficiente de 0,94 que determina que el instrumento tiene una excelente confiabilidad, según la tabla 3.

Tabla 4.*Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach*

Rango	Nivel
0.9 - 1.0	Excelente
0.8 - 0.9	Muy bueno
0.7 - 0.8	Aceptable
0.6 - 0.7	Cuestionable
0.5 - 0.6	Pobre
0.0 - 0.5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (1995)

- Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario Calidad de gestión, primero se determinó una muestra piloto de 10 docentes y autoridades. Posteriormente, se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.
- Luego, se estimó la confiabilidad por la consistencia interna de Cronbach, mediante el software SPSS versión 21, el cual analiza y determina el resultado con exactitud.

Fórmula:

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

Donde:

 k : El número de ítems $\sum s_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems α : Coeficiente de alfa de Cronbach

El cuestionario Calidad de gestión evaluado por el método estadístico de alfa de Cronbach mediante el software SPSS versión 21:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,95	36

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

Se obtiene un coeficiente de 0,95 que determina que el instrumento tiene una Excelente confiabilidad, según la tabla 3.

5.2. Presentación y análisis de los resultados

En el presente estudio, los resultados obtenidos fueron analizados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, según los objetivos y las hipótesis formuladas.

5.2.1 Nivel descriptivo

En el nivel descriptivo, se han utilizado frecuencias y porcentajes para determinar el liderazgo y su relación con la calidad de gestión en la institución educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, Provincia de Lima, 2018.

5.2.1.1 Análisis descriptivo de la variable Liderazgo

Análisis descriptivo de la dimensión Control

Tabla 5.

Resultado: Frecuencia de la dimensión Control

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En total desacuerdo	1	2,8%
En desacuerdo	3	13,8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	33,3%
De acuerdo	6	30,3%
Totalmente de acuerdo	4	20,0%
Total	20	100,0%

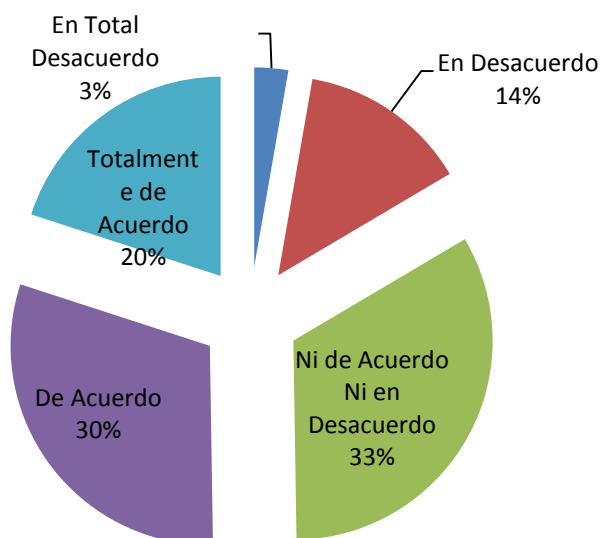


Figura 2. Control

Interpretación: Se puede observar en el gráfico que el 30% del personal docente de la institución educativa 1014 República Oriental del Uruguay, indican que están en Control De acuerdo, el 33% Ni de Acuerdo ni en desacuerdo, el 14% En desacuerdo, el 20% Totalmente de acuerdo y el 3% En total desacuerdo, ello se evidencia de acuerdo la figura 2.

Análisis descriptivo de la Dimensión Habilidad Relacional

Tabla 6.

Resultado: Frecuencia Habilidad relacional

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En total desacuerdo	1	4,0%
En desacuerdo	3	13,5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	38,0%
De acuerdo	7	32,5%
Totalmente de acuerdo	2	12,0%
Total	20	100,0%

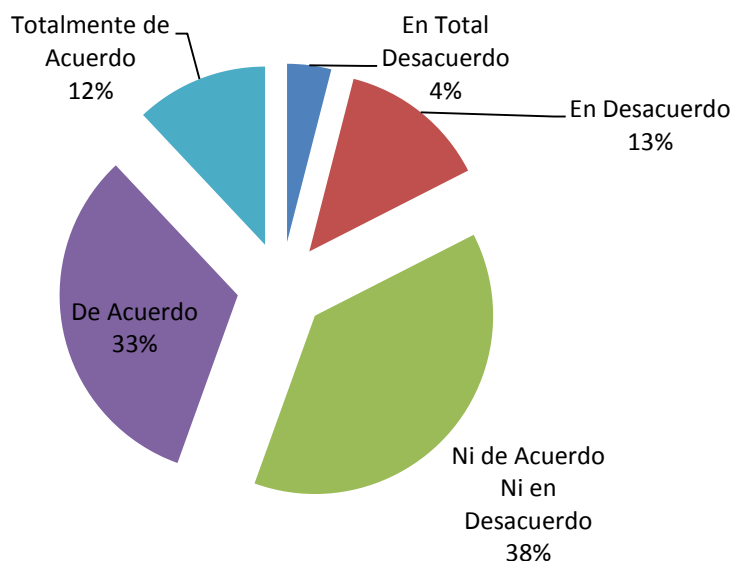


Figura 3. Habilidad Relacional

Interpretación: Se puede observar en el gráfico que el 33% del personal docente de la institución educativa 1014 República Oriental del Uruguay, indican que están en Habilidad relacional De acuerdo, el 38% Ni de Acuerdo ni en desacuerdo, el 13% En desacuerdo, el 12% Totalmente de acuerdo y el 4% En total desacuerdo, ello se evidencia de acuerdo la figura 3.

Análisis descriptivo de la Dimensión Comunicación y Organización

Tabla 7.

Resultado: Frecuencia Comunicación y Organización

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En Total Desacuerdo	0	2,0%
En Desacuerdo	2	12,0%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	6	28,5%
De Acuerdo	6	28,5%
Totalmente de Acuerdo	6	29,0%
Total	20	100,0%

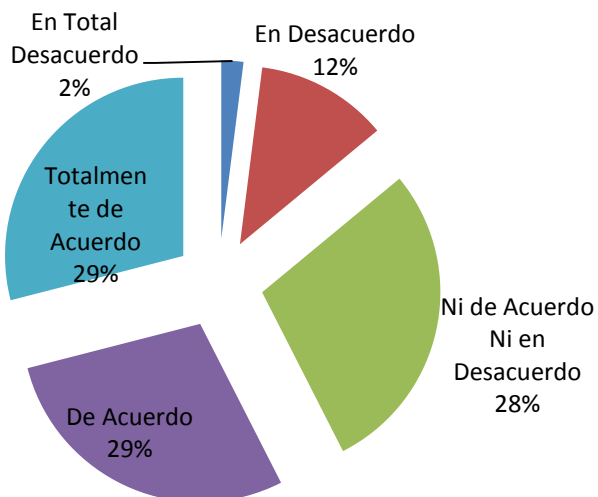


Figura 4. Comunicación Organización

Interpretación: Se puede observar en el gráfico que el 29% del personal docente de la institución educativa 1014 República Oriental del Uruguay, indican que están en Comunicación organización De acuerdo, el 28% Ni de Acuerdo ni en desacuerdo, el 12% En desacuerdo, el 29% Totalmente de acuerdo y el 2% En total desacuerdo, ello se evidencia de acuerdo la figura 4.

Análisis descriptivo de la Dimensión Evaluación

Tabla 8.

Resultado Frecuencia Evaluación

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En Total Desacuerdo	1	6,0%
En Desacuerdo	2	7,5%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	8	39,0%
De Acuerdo	7	36,0%
Totalmente de Acuerdo	2	11,5%
Total	20	100,0%

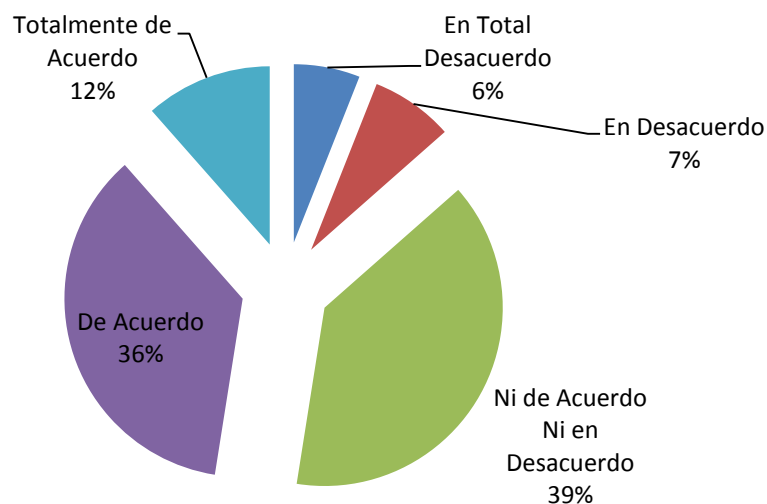


Figura 5. Evaluación

Interpretación: Se puede observar en el gráfico que el 36% del personal docente de la institución educativa 1014 República Oriental del Uruguay, indican que están en Evaluación De acuerdo, el 39% Ni de Acuerdo ni en desacuerdo, el 7% En desacuerdo, el 12% Totalmente de acuerdo y el 6% En total desacuerdo, ello se evidencia de acuerdo la figura 5.

Análisis descriptivo de las cuatro dimensiones de la variable Liderazgo

Tabla 9.

Cuadro comparativo entre las cuatro dimensiones de la variable Liderazgo

	Control	Habilidades Relacional	Comunicación Organización	Evaluación
En Total Desacuerdo	4,0%	5,4%	3,8%	6,0%
De Acuerdo	14,0%	14,0%	10,2%	7,5%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	33,8%	32,7%	38,7%	39,0%
De Acuerdo	29,0%	28,6%	33,3%	36,0%
Totalmente de Acuerdo	19,0%	19,4%	14,0%	11,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

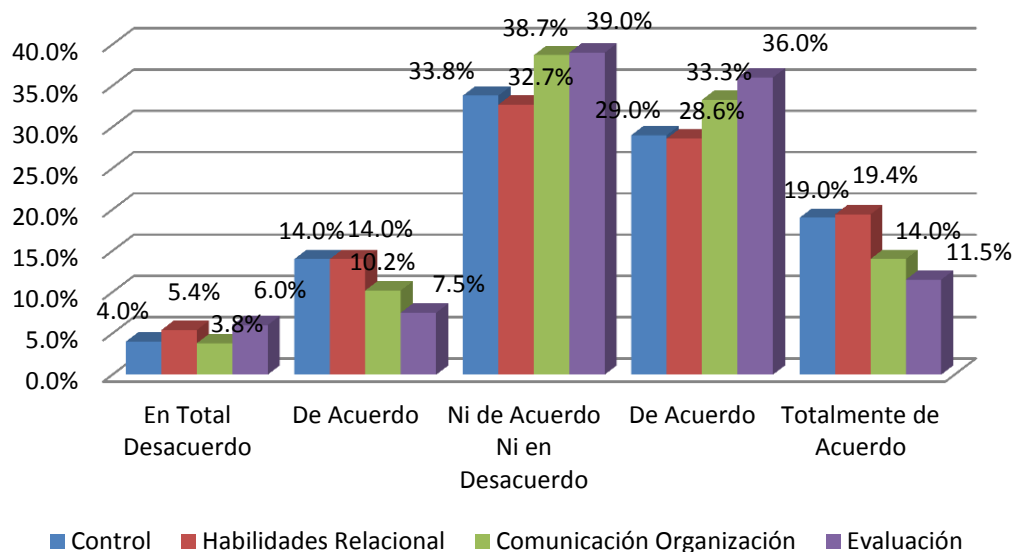


Figura 6. Variable: Liderazgo

Interpretación: Se puede observar en el gráfico que el 39,0% del personal docente de la institución educativa 1014 República Oriental del Uruguay, indican que están en Evaluación Ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 38,7% Ni de Acuerdo ni en desacuerdo en Comunicación organización, el 36,0% De acuerdo, el 19,4% Totalmente de acuerdo en Habilidades relacional y el 14% De acuerdo, ello se evidencia que existe 39,0% de Evaluación Ni de acuerdo ni en desacuerdo en Liderazgo de acuerdo la figura 6.

5.2.1.2 Análisis descriptivo de la variable Calidad de Gestión

Análisis descriptivo de la dimensión Visión estratégica

Tabla 10.

Frecuencia de la dimensión Visión estratégica

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,8%
Casi nunca	3	16,9%
A veces	9	45,0%
Casi siempre	5	26,3%
Siempre	2	8,1%
Total	20	100,0%

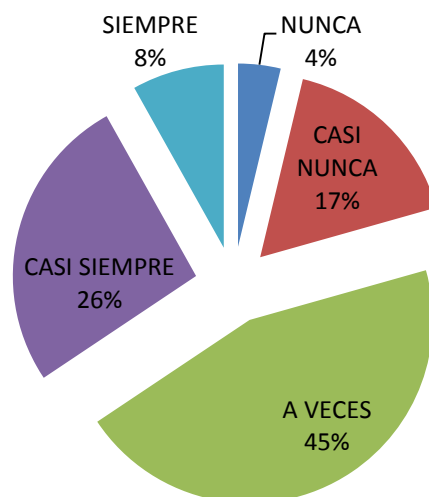


Figura 7. Visión Estratégica

Interpretación: Se puede observar en el gráfico que el 26% del personal docente de la institución educativa 1014 República Oriental del Uruguay, indican que están en Visión estratégica Casi siempre, el 45% A veces, el 17% Casi nunca, el 8% Siempre y el 4% Nunca, ello se evidencia de acuerdo la figura 7.

Análisis descriptivo de la dimensión Objetivo planes y programas

Tabla 11.

Frecuencia de la dimensión Objetivo planes y programas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	1,4%
Casi nunca	4	20,0%
A veces	5	25,0%
Casi siempre	8	42,1%
Siempre	2	11,4%
Total	20	100,0%

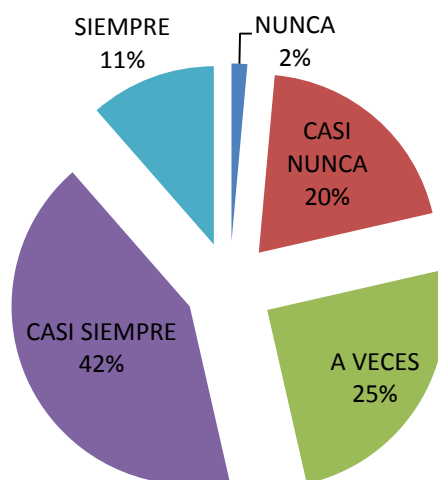


Figura 8. Objetivos, Planes y Programas

Interpretación: Se puede observar en el gráfico que el 42% del personal docente de la institución educativa 1014 República Oriental del Uruguay, indican que están en Objetivos, planes y programas Casi siempre, el 25% A veces, el 20% Casi nunca, el 11% Siempre y el 2% Nunca, ello se evidencia de acuerdo la figura 8.

Análisis descriptivo de la dimensión Capacidad decisoria

Tabla 12.

Frecuencia de la dimensión Capacidad decisoria

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6%
Casi nunca	4	17,9%
A veces	7	32,9%
Casi siempre	6	31,4%
Siempre	3	14,3%
Total	20	100,0%

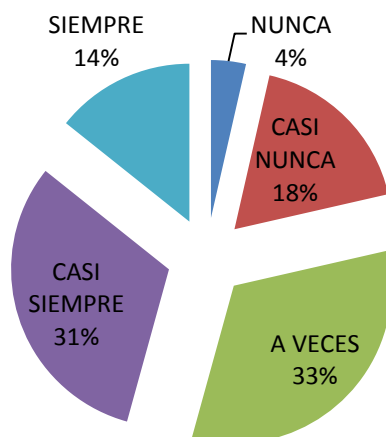


Figura 9. Capacidades Decisorias

Interpretación: Se puede observar en el gráfico que el 31% del personal docente de la institución educativa 1014 República Oriental del Uruguay, indican que están en capacidades decisorias Casi siempre, el 33% A veces, el 18% Casi nunca, el 14% Siempre y el 4% Nunca, ello se evidencia de acuerdo la figura 9.

Análisis descriptivo de las tres dimensiones de la variable Calidad de Gestión

Tabla 13.

Resultado: Cuadro comparativo entre las tres dimensiones de la variable Calidad de Gestión

	Visión Estrategia	Objetivos Planes y Programas	Capacidades Decisorias
Nunca	3,8%	1,4%	3,0%
Casi nunca	16,9%	20,0%	6,0%
A veces	45,0%	25,0%	17,9%
Casi siempre	26,3%	42,1%	32,9%
Siempre	8,1%	11,4%	14,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

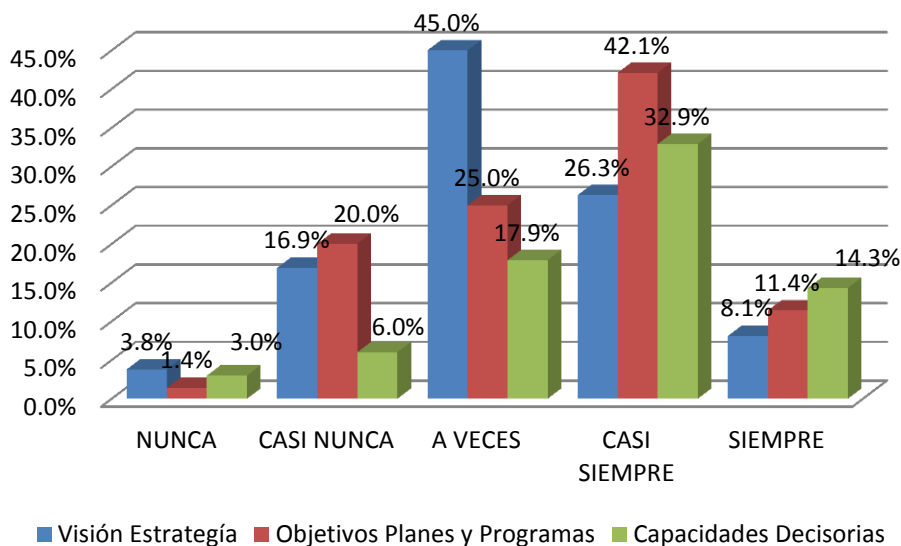


Figura 10. Variable: Calidad de Gestión

Interpretación: Se puede observar en el gráfico que el 45% del personal docente de la institución educativa 1014 República Oriental del Uruguay, indican que están en Visión estratégica A veces, el 42% Casi siempre, el 20% Casi nunca en objetivos planes y programas, el 14,3% Siempre en capacidades decisorias y el 3,8% Nunca, ello se evidencia que existe 45,0% de Visión estratégica, A veces en la variable calidad de gestión según la figura 9.

5.2.2 Nivel inferencial: contrastación de las hipótesis

En la presente investigación la contrastación de la hipótesis general está en función de la contrastación de las hipótesis específicas. Para tal efecto, se ha utilizado la prueba X^2 (chi-cuadrada) a un nivel de significación del 0.05. A continuación se muestra el proceso de la prueba de hipótesis:

Hipótesis específica 1

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula (H_0): No Existe relación significativa del control con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis alternativa (H_1): Existe relación significativa del control con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis estadística. Se encuentra la siguiente relación:

$$H_1 : r_{xy} \neq 0$$

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

Denota:

H_1 : El índice de correlación entre las variables no es igual a 0.

H_0 : El índice de correlación entre las variables es igual a 0.

Por lo tanto, se ubicará la región de rechazo en dos colas.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la distribución chi-cuadrada (X^2).

3. Nivel de significación

Nivel de confianza al 99 %

Valor de significancia: $\alpha = 0.1$; al ser de dos colas se divide y obtenemos:

$$\alpha/2 = 0.05$$

Grado de libertad: $(n \text{ filas}-1) (n \text{ columnas}-1) = (1) (24) = 24$

4. Distribución muestral y región de rechazo

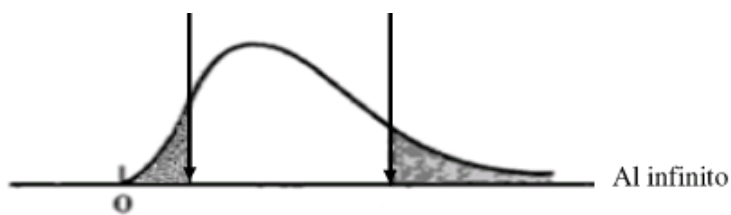
Dada la distribución muestral X^2 con $\alpha/2 = 0.05$ y 1 grados de libertad, se obtienen los valores chi-crítico $X^2 = 13,848$ y $X^2 = 36,415$

$\alpha = 0.95$ y 24 gl.

$\alpha = 0.05$ y 24 gl.

13,848

36.415



La región de rechazo lo constituyen todos los valores $13,848 \leq X \leq 36,415$ para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0.1$.

5. Cálculo del estadístico X^2

Fórmula:

$$x^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

x^2 = chi-cuadrada

Distribución chi-cuadrada a través del programa SPSS: El control con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentajes	N	Porcentajes	N	Porcentajes
El control *	20	100.0 %	0	0.0 %	20	100.0 %
Calidad de gestión						

Pruebas de chi-cuadrada

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrada de Pearson	36,415	24	0,026
Razón de verosimilitudes	26,211	24	.000
Asociación lineal por lineal	1,315 20	1	.000
N de casos válidos			

Aplicando la fórmula X^2 , según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado $X^2 = 39,236$.

6. Decisión

Si el valor X^2 obtenido se comprende entre los valores $13,591 \leq X \leq 36,415$ y la probabilidad asociada ($p < 0.1$), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la H_0 y se acepta la H_1 . Esto quiere decir que existe una relación directa entre el control y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis específica 2

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula (H_0): No Existe relación significativa de la habilidad relacional con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis alternativa (H_1): Existe relación significativa de la habilidad relacional con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis estadística. Se encuentra la siguiente relación:

$$H_1 : r_{xy} \neq 0$$

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

Denota:

H_1 : El índice de correlación entre las variables no es igual a 0.

H_0 : El índice de correlación entre las variables es igual a 0.

Por lo tanto, se ubicará la región de rechazo en dos colas.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la distribución chi-cuadrada (X^2).

3. Nivel de significación

Nivel de confianza al 99 %

Valor de significancia: $\alpha = 0.1$; al ser de dos colas se divide y obtenemos:

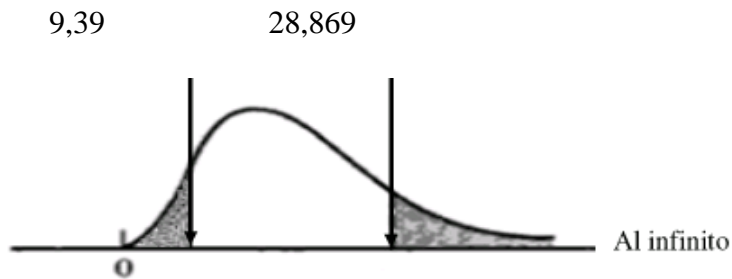
$$\alpha/2 = 0.05$$

Grado de libertad: $(n \text{ filas}-1) (n \text{ columnas}-1) = (1) (18) = 18$

4. Distribución muestral y región de rechazo

Dada la distribución muestral X^2 con $\alpha/2 = 0.05$ y 1 grados de libertad, se obtienen los valores chi-crítico $X^2 = 9,39$ y $X^2 = 28,869$

$\alpha = 0.95$ y 18 gl. $\alpha = 0.05$ y 18 gl.



La región de rechazo lo constituyen todos los valores $9,39 \leq X \leq 28,869$ para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual $\alpha = 0.1$.

5. Cálculo del estadístico X^2

Fórmula:

$$x^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

x^2 = chi-cuadrada

Distribución chi-cuadrada a través del programa SPSS: la habilidad relacional con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentajes	N	Porcentajes	N	Porcentajes
Habilidad relacional * Calidad de Gestión	20	100.0 %	0	0.0 %	20	100.0 %

Pruebas de chi-cuadrada

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrada de Pearson	28,869	18	.000
Razón de verosimilitudes	8,355	18	.000
Asociación lineal por lineal	1,016	1	.000
N de casos válidos	20		

Aplicando la fórmula X^2 , según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado $X^2 = 7,762$.

6. Decisión

Si el valor X^2 obtenido se comprende entre los valores $9,39 \leq X \leq 28,869$ y la probabilidad asociada ($p < 0.1$), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la H_0 y se acepta la H_1 . Esto quiere decir que existe una relación directa entre la habilidad relacional con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis específica 3

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula (H_0): No La comunicación y organización se relaciona significativamente con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis alternativa (H_1): La comunicación y organización se relaciona significativamente con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis estadística. Se encuentra la siguiente relación:

$$H_1 : r_{xy} \neq 0$$

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

Denota:

H_1 : El índice de correlación entre las variables no es igual a 0.

H_0 : El índice de correlación entre las variables es igual a 0.

Por lo tanto, se ubicará la región de rechazo en dos colas.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la distribución chi-cuadrada (X^2).

3. Nivel de significación

Nivel de confianza al 99 %

Valor de significancia: $\alpha = 0.1$; al ser de dos colas se divide y obtenemos:

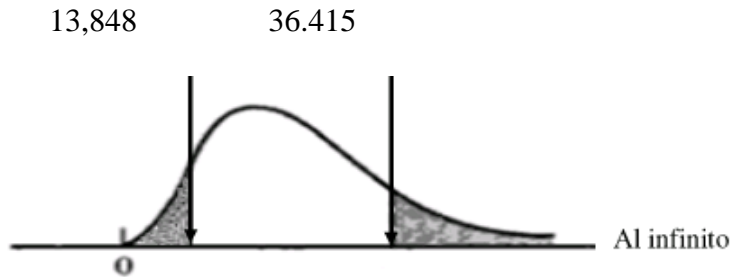
$$\alpha/2 = 0.05$$

Grado de libertad: $(n \text{ filas}-1) (n \text{ columnas}-1) = (1) (24) = 24$

4. Distribución muestral y región de rechazo

Dada la distribución muestral X^2 con $\alpha/2 = 0.05$ y 1 grados de libertad, se obtienen los valores chi-crítico $X^2 = 13,848$ y $X^2 = 36,415$

$\alpha = 0.95$ y 24 gl. $\alpha = 0.05$ y 24 gl.



La región de rechazo lo constituyen todos los valores $13,848 \leq X \leq 36,415$ para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0.1$.

5. Cálculo del estadístico X^2

Fórmula:
$$x^2 = \frac{(O-E)^2}{E}$$

Donde:

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

x^2 = chi-cuadrada

Distribución chi-cuadrada a través del programa SPSS: La comunicación y organización y gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentajes	N	Porcentajes	N	Porcentajes
La comunicación Organización * Calidad de gestión	20	100.0 %	0	0.0 %	20	100.0 %

Pruebas de chi-cuadrada

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrada de Pearson	36,415	24	0,026
Razón de verosimilitudes	26,211	24	.000
Asociación lineal por lineal	1,315 20	1	.000
N de casos válidos			

Aplicando la fórmula X^2 , según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado $X^2 = 39,236$.

6. Decisión

Si el valor X^2 obtenido se comprende entre los valores $13,591 \leq X \leq 36,415$ y la probabilidad asociada ($p < 0.1$), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la H_0 y se acepta la H_1 . Esto quiere decir que existe una relación directa entre la comunicación y organización con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis específica 4

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula (H_0): No La evaluación se relaciona significativamente con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis alternativa (H_1): La evaluación se relaciona significativamente con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis estadística. Se encuentra la siguiente relación:

$$H_1 : r_{xy} \neq 0$$

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

Denota:

H_1 : El índice de correlación entre las variables no es igual a 0.

H_0 : El índice de correlación entre las variables es igual a 0.

Por lo tanto, se ubicará la región de rechazo en dos colas.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la distribución chi-cuadrada (X^2).

3. Nivel de significación

Nivel de confianza al 99 %

Valor de significancia: $\alpha = 0.1$; al ser de dos colas se divide y obtenemos:

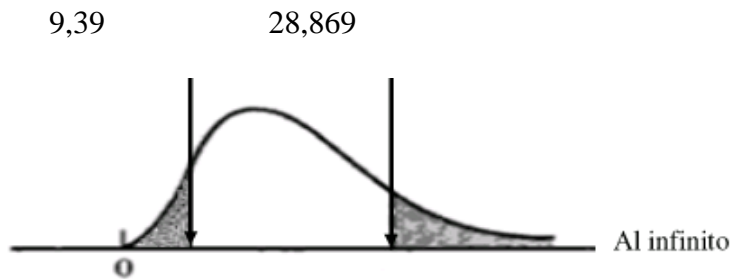
$$\alpha/2 = 0.05$$

Grado de libertad: $(n \text{ filas}-1) (n \text{ columnas}-1) = (1) (18) = 18$

4. Distribución muestral y región de rechazo

Dada la distribución muestral X^2 con $\alpha/2 = 0.05$ y 1 grados de libertad, se obtienen los valores chi-crítico $X^2 = 9,39$ y $X^2 = 28,869$

$\alpha = 0.95$ y 18 gl. $\alpha = 0.05$ y 18 gl.



La región de rechazo lo constituyen todos los valores $9,39 \leq X \leq 28,869$ para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual $\alpha = 0.1$.

5. Cálculo del estadístico X^2

$$\text{Fórmula: } x^2 = \frac{(O-E)^2}{E}$$

Donde:

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

x^2 = chi-cuadrada

Distribución chi-cuadrada a través del programa SPSS: La evaluación y calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentajes	N	Porcentajes	N	Porcentajes
La	20	100.0 %	0	0.0 %	20	100.0 %
Evaluación *						
Calidad de						
Gestión						

Pruebas de chi-cuadrada

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrada de Pearson	28,869	18	.000
Razón de verosimilitudes	8,355	18	.000
Asociación lineal por lineal	1,016 20	1	.000
N de casos válidos			

Aplicando la fórmula X^2 , según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado $X^2 = 7,762$

6. Decisión

Si el valor X^2 obtenido se comprende entre los valores $9,39 \leq X \leq 28,869$ y la probabilidad asociada ($p < 0.1$), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la H_0 y se acepta la H_1 . Esto quiere decir que existe una relación directa entre La evaluación y calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis general

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula (H_0): El liderazgo no se relaciona significativamente con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis alternativa (H_1): El liderazgo se relaciona significativamente con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis estadística. Se encuentra la siguiente relación:

$$H_1 : r_{xy} \neq 0$$

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

Denota:

H_1 : El índice de correlación entre las variables no es igual a 0.

H_0 : El índice de correlación entre las variables es igual a 0.

Por lo tanto, se ubicará la región de rechazo en dos colas.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la distribución chi-cuadrada (X^2).

3. Nivel de significación

Nivel de confianza al 99 %

Valor de significancia: $\alpha = 0.1$; al ser de dos colas se divide y obtenemos:

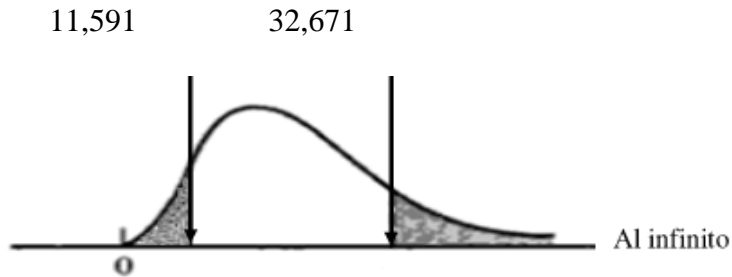
$$\alpha/2 = 0.05$$

Grado de libertad: $(n \text{ filas}-1) (n \text{ columnas}-1) = (1) (21) = 21$

4. Distribución muestral y región de rechazo

Dada la distribución muestral X^2 con $\alpha/2 = 0.05$ y 1 grados de libertad, se obtienen los valores chi-crítico $X^2 = 11,591$ y $X^2 = 32,671$

$\alpha = 0.95$ y 21 gl. $\alpha = 0.05$ y 21 gl.



La región de rechazo lo constituyen todos los valores $11,591 \leq X \leq 32,671$ para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual $\alpha = 0.1$.

5. Cálculo del estadístico X^2

Fórmula:

$$x^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

x^2 = chi-cuadrada

Distribución chi-cuadrada a través del programa SPSS: El liderazgo y gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentajes	N	Porcentajes	N	Porcentajes
El Liderazgo	20	100.0 %	0	0.0 %	20	100.0 %
* Calidad de Gestion						

Pruebas de chi-cuadrada

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrada de Pearson	32,671	21	0,00
Razón de verosimilitudes	13,731	21	0,00
Asociación lineal por lineal	0,689 20	1	0,00

N de casos válidos

Aplicando la fórmula X^2 , según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado $X^2 = 12,871$

6. Decisión

Si el valor X^2 obtenido se comprende entre los valores $11,591 \leq X \leq 32.671$ y la probabilidad asociada ($p < 0.1$), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la H_0 y se acepta la H_1 . Esto quiere decir que existe una relación directa entre El liderazgo y gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018.

5.3 Discusión de resultados

En esta parte realizaremos una comparación sucinta de nuestros resultados con otros hallazgos en trabajos de similar temática. Esta comparación se realizará por cada hipótesis y se mencionará su compatibilidad o discordancia.

En la hipótesis **específica N° 1**, se concluye, con un nivel de significación de 0.05, que el control y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la chi-cuadrada es 39,236 y está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$ para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre el control y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018. Esta conclusión guarda concordancia con lo hallado por **Bustamante (2007)** en la tesis titulada *La Comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa*, aborda los factores que intervienen en el proceso de comunicación interna en las organizaciones educativas. En esta investigación descriptiva se aplicarán tres instrumentos: un cuestionario, una encuesta tipo entrevista y una lista de control. Se concluye en la necesidad de dar más énfasis a la comunicación interna en las organizaciones educativas por la importante influencia que tiene en la cultura, el clima organizacional y en el nivel de compromiso con los objetivos de la institución, proponiendo mejoras del sistema de comunicación interna a través de un programa de comunicación. Esta investigación abre perspectivas para nuevos estudios que enfoquen la comunicación interna, el clima y la cultura organizacional como temas que influyen en una mejor gestión de las organizaciones educativas.

Respecto a la hipótesis **específica N° 2**, se concluye, con un nivel de significación de 0,05, que la habilidad relacional y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la chi-cuadrada es 7,762, y está comprendido entre $9,39 \leq X \leq 28,869$, para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre a habilidad relacional y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018. Este resultado guarda alguna compatibilidad con lo hallado por **Sovero (2005)** en su tesis *La Aplicación del Proyecto Educativo Institucional en la Optimización del Servicio Educativo, a los Centros educativos de la Jurisdicción de la UGEL N° 06 período 1999 – 2003*, llega a las conclusiones de que existe una gran limitación porque el 50% de los centros educativos no elaboran el Proyecto Educativo Institucional, afectando desfavorablemente la optimización del servido educativo, pese a que los actuales procesos de reforma y modernización están señalando la importancia del PEI, Y su deficiente aplicación es del 75%, por causa del ausentismo de líder en gestión. Se concluye que el personal y los agentes de la educación no están capacitados, menos comprometidos para elaborar el PEI, motivo por el cual no se cuenta con dicho documento. Existiendo deficiencia administrativa director - docente

En la hipótesis **específica N° 3**, se concluye, con un nivel de significación de 0.05, que la comunicación y organización y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la chi-cuadrada es 39,236 y está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$ para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las

variables, es decir, hay relación entre la comunicación y organización y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018. Esta conclusión guarda concordancia con lo hallado por **Bustamante (2007)** en la tesis titulada *La Comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa*, aborda los factores que intervienen en el proceso de comunicación interna en las organizaciones educativas. En esta investigación descriptiva se aplicarán tres instrumentos: un cuestionario, una encuesta tipo entrevista y una lista de control. Se concluye en la necesidad de dar más énfasis a la comunicación interna en las organizaciones educativas por la importante influencia que tiene en la cultura, el clima organizacional y en el nivel de compromiso con los objetivos de la institución, proponiendo mejoras del sistema de comunicación interna a través de un programa de comunicación. Esta investigación abre perspectivas para nuevos estudios que enfoquen la comunicación interna, el clima y la cultura organizacional como temas que influyen en una mejor gestión de las organizaciones educativas.

Respecto a la hipótesis **específica N° 4**, se concluye, con un nivel de significación de 0,05, que la evaluación y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la chi-cuadrada es 7,762, y está comprendido entre $9,39 \leq X \leq 28,869$, para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre la evaluación y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018. Este resultado guarda alguna compatibilidad con lo hallado por **Sovero (2005)** en su tesis *La Aplicación del Proyecto Educativo Institucional en la Optimización del Servicio Educativo, a los Centros educativos de la Jurisdicción de la UGEL N° 06 período 1999 – 2003*, llega a las

conclusiones de que existe una gran limitación porque el 50% de los centros educativos no elaboran el Proyecto Educativo Institucional, afectando desfavorablemente la optimización del servicio educativo, pese a que los actuales procesos de reforma y modernización están señalando la importancia del PEI, Y su deficiente aplicación es del 75%, por causa del ausentismo de líder en gestión. Se concluye que el personal y los agentes de la educación no están capacitados, menos comprometidos para elaborar el PEI, motivo por el cual no se cuenta con dicho documento. Existiendo deficiencia administrativa director – docente.

Finalmente, en cuanto a la **hipótesis general**, se concluye, con un nivel de significación de 0,05, que el liderazgo y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la chi-cuadrada es 12,871 y está comprendido entre $11,591 \leq X \leq 32,671$, para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre la el liderazgo y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018. Este resultado guarda una relación con. **Madrid (2012)** en su texto *Liderazgo Educativo* expone tanto las definiciones de Líder como el concepto de Liderazgo además de los atributos que se debe ostentar.

Conclusiones

1. Existe relación significativa entre el control y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018, porque el valor obtenido mediante la prueba chi cuadrado es igual a 39,236, que está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
2. Existe relación significativa entre la habilidad y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 7,762, que está comprendido entre $9,39 \leq X \leq 28,869$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
3. Existe relación significativa entre la comunicación y organización y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018, porque el valor obtenido mediante la prueba chi cuadrado es igual a 39,236, que está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
4. Existe relación significativa entre la evaluación y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 7,762, que

está comprendido entre $9,39 \leq X \leq 28,869$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

5. Existe relación significativa entre el liderazgo y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018, porque los datos de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante la prueba chi-cuadrada, confirma la correlación.

Recomendaciones

1. El control y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018, porque el valor obtenido mediante la prueba chi cuadrado es igual a 39,236, que está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
2. La habilidad y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 7,762, que está comprendido entre $9,39 \leq X \leq 28,869$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
3. La comunicación y organización y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018, porque el valor obtenido mediante la prueba chi cuadrado es igual a 39,236, que está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
4. La evaluación y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 7,762, que está comprendido entre $9,39 \leq X \leq 28,869$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
5. El liderazgo y la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018, porque los datos de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante la prueba chi-cuadrada, confirma la correlación

Referencias

Brown, F. Y Dubuis, T. (1964). Correlación entre Hábitos de Estudio y Rendimiento Académico. Ed. La Educación.

Dominguez Barrera, Constantino (1999). El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico de Obstetricia de la Facultad de Medicina. Tesis para optar el grado de Magíster en educación en la Mención de Docencia en el Nivel Superior. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Fermín, I. (1997). Clima Organizacional y Rendimiento Estudiantil. Ed. Instituto Pedagógico de Caracas, Venezuela.

García Vidal, J. y Gonzales, M. D. (2001). Dificultades de aprendizaje e intervención Psicopedagógica, 2. Madrid: EOS.

Genovesse, C. (2000). Gestión de Recursos Humanos en Nuevos Escenarios; capítulos II y III; la Universidad Nacional del Sur, Chile.

Hernández Sampieri, Roberto (2000). Metodología de la investigación. Editorial McGraw- Hill. México.

Hernández Sampieri, Roberto y otros (2006). Metodología de la investigación científica. Editorial Mac Graw Hill. México. Cuarta edición.

Lara, A. & Barradas, C. (1977). Influencias de los Hábitos de Estudio sobre el Rendimiento de Alumnos de 6to del Grupo Escolar "Tomás González". Caracas, Venezuela.

Mallar, Juan (2000). Didáctica: Del currículo a las estrategias de aprendizaje. Revista española de pedagogía 217, Página 417-438. Disponible en:

Martínez, R y Barriga, A. (1994). Entrenamiento en estrategias de aprendizaje para la comprensión de textos narrativos y expositivos en niños mexicanos de primaria. Revista Latina de Pensamiento y Lenguaje, Vol. 2, No 2

- Munich Galindo, Lourdes y Otros (1998). Métodos y técnicas de investigación. Editorial trillas.
- Monereo, Carles y Otros (1994). Estrategias de enseñanza y aprendizaje; formación del profesorado y aplicación en la escuela. Editorial Grao.
- Pérez, I. (1985). Relación entre Hábitos de Estudio y Rendimiento Estudiantil. Tesis de Maestría, no publicada. Universidad Simón Bolívar. Venezuela.
- Pinzás García, Juana. Metacognición y lectura. 1ª ed., Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 1997
- Plai Molins, María (1993). Curriculum y educación. Campo semántico de la didáctica. Editora universitat de Barcelona.
- Ramon Cajavilca, Pedro y SULCA ARBAIZA, Arturo (2006). Estadística aplicada a la investigación educativa.
- Robles, R. (2005). Orientación educativa y rendimiento académico. Revista mexicana de orientación educativa. 4. Febrero: México.
- Romero, O. (1985). Motivación y Rendimiento del Estudiante y Evaluación al Profesor; Mérida: Ed. Laboratorio de Psicología de la Universidad de Los Andes.
- Sierra Bravo, Restituto (2003). Tesis doctorales y trabajo de investigación científica. Thomsom editores. Quinta edición
- Tamayo Tamayo, Mario (1994). El proceso de la investigación científica. Editorial limusa. Balderas 95, México, D. F.
- Torres Perdomo, Maria Electa (2003). Lectura, factores y actividades que enriquecen el proceso. En Revista educere enero – marzo. Año 2003. Volumen 03. Número 020. Universidad de los Andes. Venezuela.
- Zorrilla Arena, Santiago y otros (1997). Metodología de la investigación. Editorial McGraw- Hill. México.

Züñiga, Héctor- Contreras, Felipe- INOSTROZA, Marcela- ÑANCUPAN, Sikry-
Ortiz, Karina - Torres, Jaime -YAÑEZ, Patricio. “Relación entre Hábitos de Estudio y
Rendimiento Escolar en estudiantes de 6° año básico del Colegio
Sagrada Familia de Villarrica”.

Apéndice

Apéndice A. Matriz de consistencia

El liderazgo y su relación con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 - República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Método	Población
<p>Problema general ¿El liderazgo se relaciona con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018?</p> <p>Problemas específicos: 1.- ¿Existe relación del control del liderazgo con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018? 2.- ¿Existe relación de la habilidad relacional del liderazgo con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo general Demostrar que el liderazgo se relaciona con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018</p> <p>Objetivos específicos: 1.- Demostrar que existe relación del control con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018 2.- Demostrar que existe relación de la habilidad relacional con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018</p>	<p>Hipótesis general El liderazgo se relaciona significativamente con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018</p> <p>Hipótesis específicos: 1.- Existe relación significativa del control con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018 2.- Existe relación significativa de la habilidad relacional con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018</p>	<p>Variable independiente Liderazgo</p> <p>Variable dependiente Calidad de gestión</p>	<p>Método Descriptivo – Correlacional</p> <p>Tipo No experimental de corte transversal</p>	<p>20 personas entre autoridades, docentes y administrativos. 250 estudiantes</p> <p>Muestras 20 trabajadores y estudiantes</p>

<p>3.- ¿La comunicación y organización del liderazgo se relaciona con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018?</p> <p>4.- ¿La evaluación se relaciona con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018?</p>	<p>de Lima, 2018</p> <p>3.- Determinar si la comunicación y organización se relaciona con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018</p> <p>4.- Establecer si la evaluación se relaciona con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018</p>	<p>3.- La comunicación y organización se relaciona significativamente con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018</p> <p>4.- La evaluación se relaciona significativamente con la calidad de gestión en la Institución Educativa 1014 República Oriental del Uruguay, distrito de Breña, provincia de Lima, 2018</p>			
--	---	--	--	--	--

