

**LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO GERENCIAL
DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5168 - ROSA LUZ, DISTRITO DE
PUENTE PIEDRA. LIMA 2016**

LEADERSHIP AND HIS RELATION WITH THE MANAGERIAL PERFORMANCE
FROM THE PRIMARY PERSPECTIVE OF THE TEACHERS OF THE LEVEL OF
THE EDUCATIONAL INSTITUTION N ° 5168 - PINK LIGHT, DISTRICT OF
BRIDGE STONE. BRIGHT GREEN 2016

LIDERANÇA E a RELAÇÃO deles/delas COM A AÇÃO ADMINISTRATIVA DA
PERSPECTIVA DO EDUCACIONAL DO NÍVEL PRIMÁRIO DA INSTITUIÇÃO
EDUCACIONAL N° 5168 - LUZ ROSA, DISTRITO DE PEDRA de PONTE. LIMA
2016

Recibido: 21 de abril de 2018

Aceptado: 10 de junio de 2018

OLIVERA DÍAZ, Hilda; Doris SÁNCHEZ PINEDO

ISSN: 2617-619X

Resumen.- La investigación científica que hemos realizado es básica, correlacional causal no experimental, los factores de estudio son dos: el liderazgo y el desempeño Gerencial de la dirección desde la perspectiva de los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 5168 - “Rosa Luz”. Distrito de Puente Piedra. Lima 2016. La

población y muestra estuvo conformada por 37 docentes de la Institución Educativa N° 5168 todos docentes del nivel primaria.

El diseño de la investigación es transeccional, correlacional, causal. bivariada, transversal. Para la recolección de datos la técnica a emplear es un cuestionario semiestructurado, la cual está constituida por preguntas de la escala de liker, que tiene como fin evaluar en el Liderazgo de los jefes y por otro lado tres aspectos del desempeño gerencial. Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: Se encuentra relación entre el liderazgo y el desempeño gerencial de la dirección en la Institución Educativa N° 5168 “Rosa Luz”. Distrito de Puente Piedra. Lima 2016 perteneciente al distrito de Puente Piedra.

Al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,598 y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación Moderado, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna que dice:

Se encuentra relación entre el liderazgo y el desempeño gerencial de la dirección en la Institución Educativa N° 5168 “Rosa Luz”. Distrito de Puente Piedra. Lima 2016 perteneciente al distrito de Puente Piedra.

Palabras Clave: Liderazgo-Desempeño Gerencial-Institución Educativa N° 5168 “Rosa Luz”. Distrito de Puente Piedra. Lima 2016.- Lima

Abstract.- The research we have done is basic causal correlational experimental study factors lie in the leadership and managerial performance of management from the perspective of teachers of primary level Educational institution N° 5168 - “Rosa Luz”. Distrito de Puente Piedra. Lima 2016. The population sample consisted of 37 teachers EI N° 5168 all primary level teachers.

The research design is transactional, correlational, causal. bivariate cross. For data collection technique is to use a semistructured questionnaire, which consists of questions liker scale, which seeks to assess the leadership of the heads and on the other three aspects of managerial performance. The instruments meet the qualities of validity and reliability. The study raises the following research hypothesis: There is relation between leadership and performance management of the direction in school No. N° 5168 "Pink Light District belonging to the Stone Bridge.

By applying the formula Spearman_ with a significance level of 95% found that the correlation coefficient of Spearman's Rho is 0.598 and the value is 0.000 p_ therefore establish that has a correlation Moderate level, we see that there is a direct significance level less than 0.05 for that reason we reject the null hypothesis and accept the alternative that says:

There is relation between leadership and performance management of the direction in school No. N° 5168 "Pink Light District belonging to the Stone Bridge.

Keywords: Leadership, Performance Management - Educational institution N° 5168. "Rosa Luz". Distrito de Puente Piedra. Lima 2016. – Lima

Introducción.- En estos tiempos postmodernos, vivimos de constantes cambios profundos que afectan no solo el área de la tecnología, de la economía y del mercado sino también a lo político, a la cultura al consumo, de la vida familiar, a nuestra escala de valores, a las organizaciones e instituciones.

Estamos viendo a una sociedad que ha ido superando los esquemas mentales del pasado por nuevas necesidades, demandas y expectativas de la población. La educación no está ajena a estos cambios hoy enfrenta nuevos desafíos en la medida que avanza el siglo XXI, varias tendencias económicas socio-políticas, culturales y demográficas están causando un gran impacto en la sociedad contemporánea. Estas nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones y sus directivos se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia los nuevos rumbos y hechos que tienen una relevancia no solo local y regional sino también mundial. Los países colapsan ante las

nuevas realidades desde una perspectiva general la globalización, la apertura económica y la competitividad sea un elemento fundamental en el éxito de la organización e institución, los líderes harán más esfuerzos para alcanzar, altos niveles de productividad y eficacia.

Somos conscientes que la educación debería liderar las políticas sociales y económicas del país ,Nuestra educación actual puede y merece mejorar ;sin embargo es necesario desarrollar actitudes que nos lleven a un verdadero cambio que marque en la historia del país .Esta es posible a medida que busquemos un nuevo líder educador que tenga capacidad de influir ,persuadir ,estimular a los demás para que actúen en torno a diversos móviles sociales, como necesidades, intereses objetivos y metas comunes.

Al presentar la tesis titulada:

Liderazgo y su Relación con el Desempeño Gerencial Desde la perspectiva de los Docentes del Nivel Primaria de la Institución Educativa N° 5168 - “Rosa Luz”. Distrito de Puente Piedra. Lima 2016. Distrito de Puente Piedra. Lima 2016.

El tema de Liderazgo y desempeño gerencial son importantes de ser estudiados ya que estos son elementos fundamentales de la administración escolar, en este sentido si se determinan las características adecuadas del líder, se seleccionará mejor y por competencias los futuros directores de las instituciones educativas. En esta investigación volcaremos los conocimientos y técnicas adquiridos en clase que no solo ayudaran a resolver problemas, sino a producir nuevos conocimientos de acuerdo a los cambios constantes que vive la educación.

Objetivos De La Investigación

Objetivo General

- Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño Gerencial de la dirección desde la perspectiva de los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 5168 – “Rosa Luz”. Distrito de Puente Piedra. Lima 2016.

Objetivos Específicos

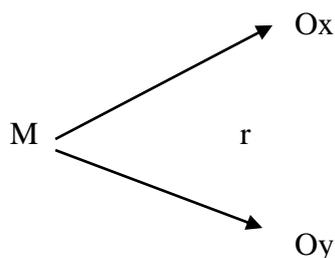
1. Determinar la relación entre el liderazgo en la dimensión de capacidades individuales y el desempeño gerencial de la Dirección en la Institución Educativa N° 5168 – “Rosa Luz”. Distrito de Puente Piedra. Lima 2016.
2. Determinar la relación entre el liderazgo en la dimensión de capacidad de manejo de grupo y el desempeño gerencial de la Dirección en la Institución Educativa N° 5168 – “Rosa Luz”. Distrito de Puente Piedra. Lima 2016.
3. Identificar la relación entre el liderazgo en la dimensión de capacidades de entender el entorno y el desempeño gerencial de la Dirección en la Institución Educativa N° 5168 – “Rosa Luz”. Distrito de Puente Piedra. Lima 2016.

Material y Método:

El diseño de investigación es el descriptivo relacional no causal, el cual es definido por Mejía (2008) como: “aquellas investigaciones asociativas que tratan de hallar correspondencia entre una variable y otra pero sin aventurarse a plantear una relación causal, debido a que los científicos aún no disponen de argumentos o elementos de juicio para plantear la relación causal”.

Para este caso, se trabajará en este diseño lo siguiente:

- M : Muestra del desempeño gerencial del personal docente en el nivel de educación primaria de la Institución Educativa Rosa Luz
- Ox, Oy : Indica las observaciones obtenidas en las variables relación entre el liderazgo y el desempeño gerencial.
- r : Posibilidad de relación existente entre ambas variables.



Ox = Liderazgo

Oy = Desempeño Gerencial
r = Correlación

Resultados y Discusión:

A. De la Variable Independiente (Liderazgo)

CUADRO 1

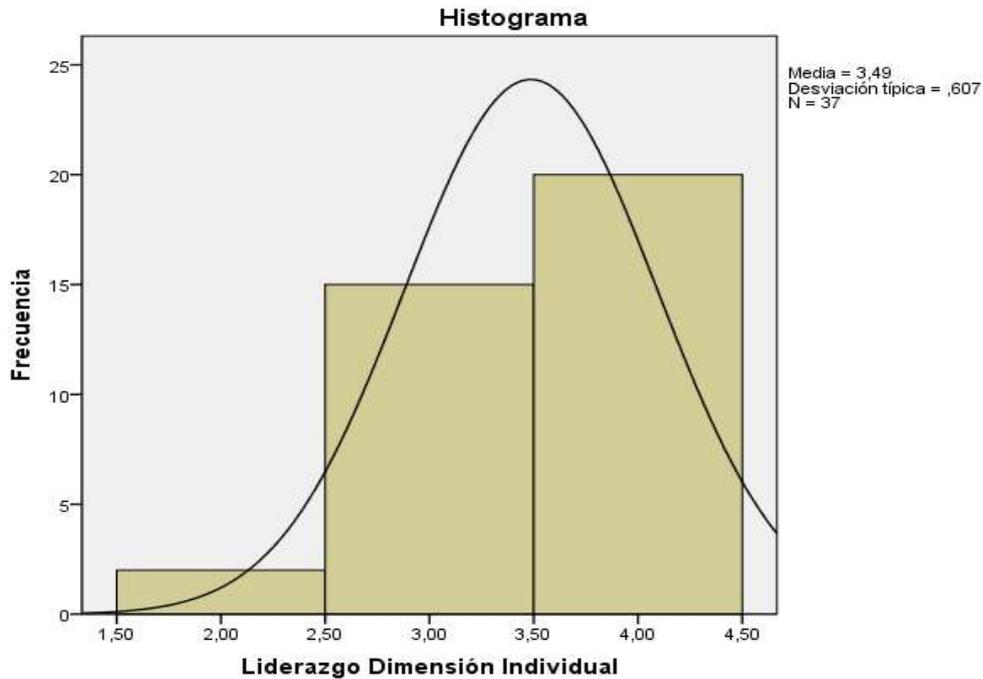
Estadística Descriptiva de la dimensión Capacidad Individual

N	Válidos	37
	Perdidos	0
Media		3,4865
Mediana		4,0000
Moda		4,00
Desv. típ.		,60652
Asimetría		-,735
Curtosis		-,358
Rango		2,00

Encontramos que nuestra muestra es de 37 participantes (docentes) de la Institución Educativa 5168 – Rosa Luz del Distrito de Puente Piedra, Donde se realizaron para esta dimensión 14 preguntas de las cuales como aparece en nuestro CUADRO 1 las medidas de tendencial central oscilan entre 4 (Mediana y Moda) y 3,4865 (Media) lo cual nos dice que a CAPACIDAD de LIDERAZGO INDIVIDUAL tiene una tendencia a ser alta. Además encontramos que la desviación Típica es de 0,60652 colocándola en la mitad superior, es decir entre a veces y siempre. También encontramos que tiene una asimetría negativa es decir tiene un sesgo a la izquierda por lo que los valores se tienden a reunir más en la parte derecha de la media. GRAFICO 1. Y por su curtosis es platicúrtica.

GRAFICO 1

Histograma de las capacidades Individuales



Fuente: Elaboración Propia

Tenemos en las capacidades Individuales de Liderazgo que 76 respondió NUNCA y equivale a 14,67%, 107 CASI NUNCA siendo 20,66% por otro lado el 143 de los docentes contestó: A VECES, siendo la mayor cantidad de respuestas con 27,61% en esta opción y por último CASI SIEMPRE con 127 equivale a 24,52% y SIEMPRE con 65 siendo el 12,55% , observamos que los porcentajes mayores se van de A VECES a SIEMPRE. (CUADRO 2)

CUADRO 2

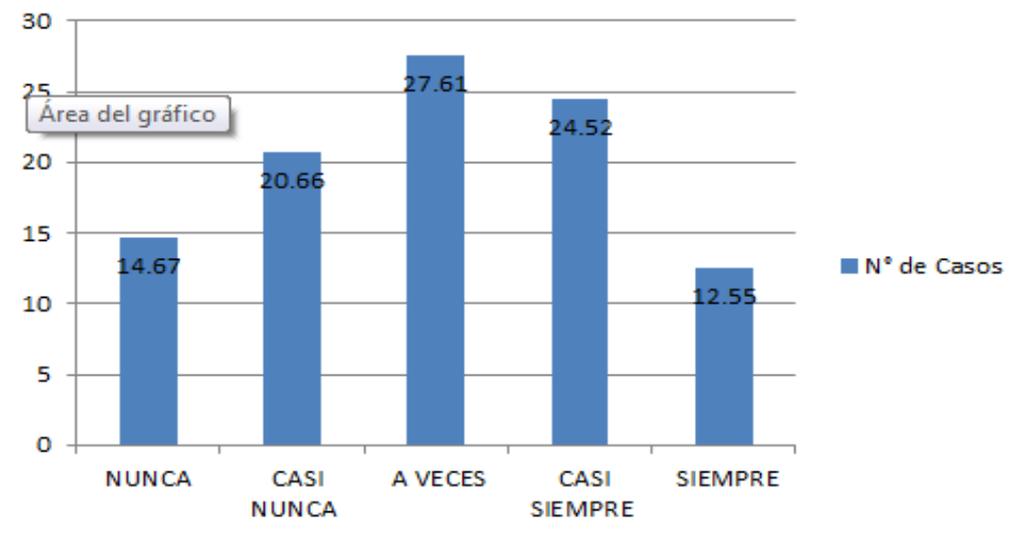
Frecuencia General de las capacidades Individuales

nunca		casi nunca		a veces		casi siempre		siempre		total	
fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
76.0	14.6	107.0	20.6	143.0	27.6	127.0	24.5	65.0	12.5	518.0	100.0
0	7	0	6	0	1	0	2	0	5	0	0

Se expresa con claridad la curva con tendencia a la derecha de la media donde el menor dato es el de la respuesta siempre 12,55 siguiéndole el otro extremo con NUNCA 14,67 lo cual determina su asimetría negativa. Encontramos que el Liderazgo Individual se encuentra con tendencia a ser mayor.(SIEMPRE)

GRAFICO 2

Porcentajes de respuestas en la Dimensión Capacidades Individuales.



Fuente: Elaboración Propia

DIMENSIÓN CAPACIDADES DE MANEJO DE GRUPO

CUADRO 3 Estadística descriptiva de la Dimensión Manejo de grupo de la variable Liderazgo

N	Válidos	37
	Perdidos	0
Media		3,5676
Mediana		4,0000
Moda		4,00
Desv. típ.		,50225
Asimetría		-,284
Curtosis		-2,032
Rango		1,00

Encontramos que el puntaje de las preguntas son del 1 al 5 por lo que vemos en el CUADRO 3 que las medidas de tendencia central 3,5676 Media, 4 Moda y 4 Mediana están siendo altas al encontrarse más cerca al 5, esto quiere decir que es favorable el Manejo de grupo con una desviación típica de 0,502 lo que nos sitúa con un alto nivel de manejo de grupo. Además tiene una ligera asimétrica negativa $-0,284$ La curva es ligeramente asimétricamente negativa por lo que los valores se tienden a reunir más en la parte derecha de la media. Encontramos que es platicúrtica $(-2,032)$ por lo que los datos se encuentran en una baja concentración de valores en la media.

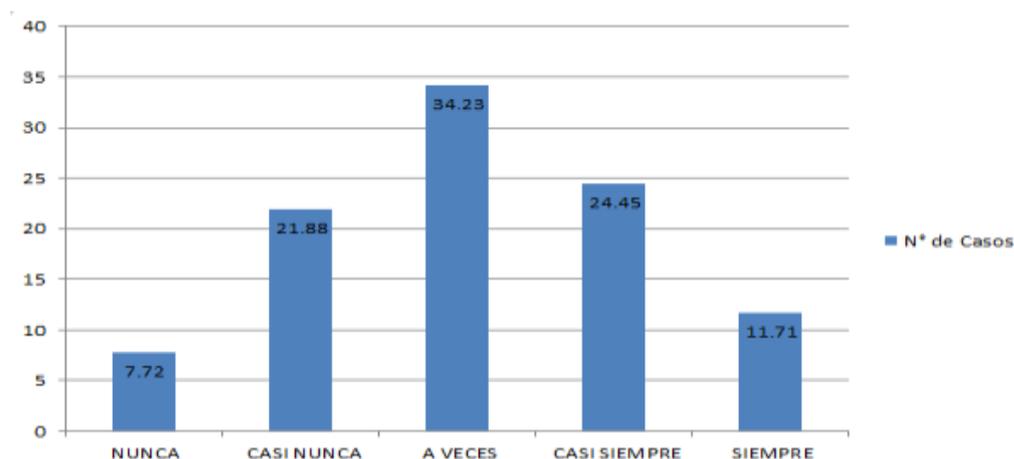
CUADRO 4

Frecuencia General de la Dimensión Manejo de Grupo

NUNCA		CASI NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		TOTAL	
fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
60.00	7.72	170.00	21.88	266.00	34.23	190.00	24.45	91.00	11.71	777.00	100.00

A su vez observamos de un total de 770 respuesta en el cuadro 4 de Frecuencias Generales de la Dimensión Manejo de grupo que el 50 contestó que NUNCA siendo 7,72% y a su vez la respuesta más baja dentro de nuestra tabla. Posteriormente observamos que 170 contestó CASI NUNCA con 21,88%, siendo A VECES con 266 respuesta equivalentes al 34,23% el que tiene mayor porcentaje junto con casi siempre 24,45% esto nos demuestra que los datos con mayor puntaje se encuentran entre A VECES Y SIEMPRE en un mayor porcentaje.

GRAFICO 3 Porcentajes de respuestas en la Dimensión Capacidades Manejo Grupal.



Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica 3 observamos las diferencia entre las respuestas A VECES 34, 23%, CASI SIEMPRE 24,45 y SIEMPRE 11,71 son mayores que los que se encuentran a la izquierda de la media por lo tanto la dimensión de Manejo de grupo es alta, recordemos que las respuestas tenían un puntaje del 1 al 5 y al encontrarse las medidas de tendencia central en 4 da un puntaje mayor a la dimensión Manejo de Grupo.

DIMENSIÓN CAPACIDAD DE ENTENDER EL ENTORNO

CUADRO 5

Estadística descriptiva de la Dimensión Entender el entorno de la variable Liderazgo

N	Válidos	37
	Perdidos	0
Media		3,6216
Mediana		4,0000
Moda		4,00
Desv. típ.		,49167
Asimetría		-,523
Curtosis		-1,828
Rango		1,00

En el CUADRO 5 vemos que las medidas de tendencia central 3,6216 Media, 4 Moda y 4 Mediana se encuentran cercanas al 5- el puntaje de las respuestas es del 1 al 5- esto quiere decir que es favorable el entendimiento del entorno con una desviación típica de 0,49167 lo que nos sitúa con un elevado Entendimiento del entorno dentro de la Capacidad de Liderazgo. Además tiene una ligera asimétrica negativa (- 0,523).La curva es asimétricamente negativa por lo que los valores se tienden a reunir más en la parte derecha de la media. Encontramos que es platicúrtica (-1,828) por lo que los datos se encuentran en una baja concentración de valores en la media.

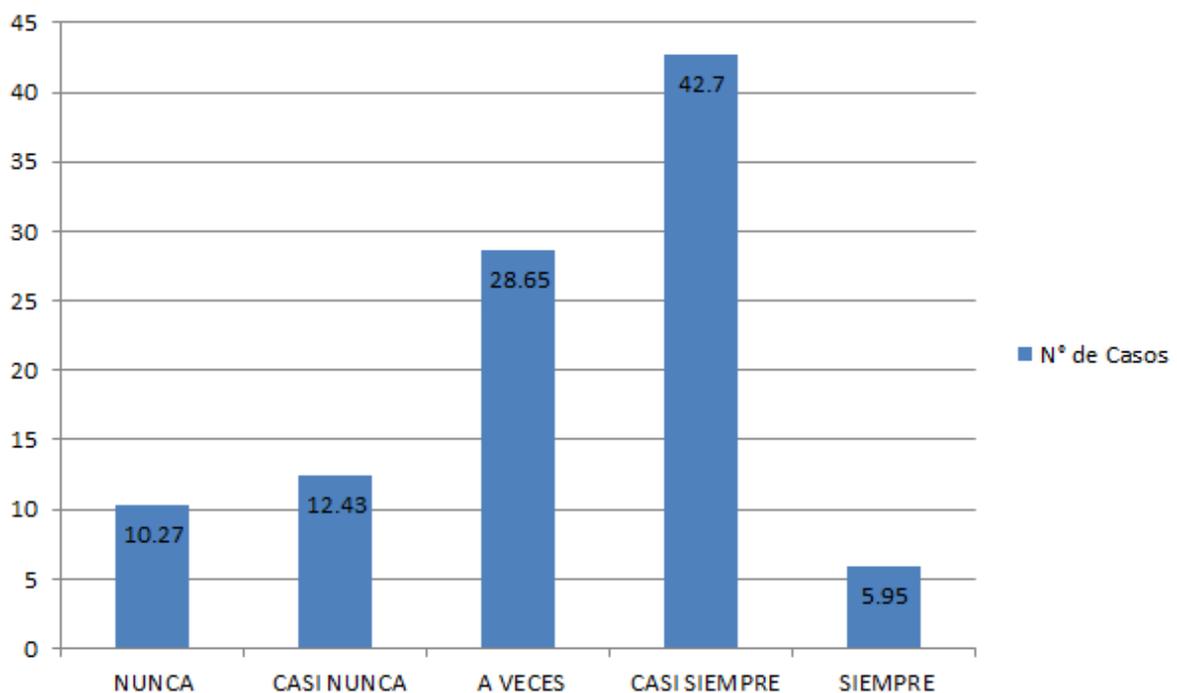
CUADRO 6 Frecuencia General de la Dimensión Entender el entorno

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
-------	------------	---------	--------------	---------	-------

fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
19.00	10.27	23.00	12.43	53.00	28.65	79.00	42.70	11.00	5.95	185.00	100.00

Tenemos que de 185 respuestas 19 contestaron NUNCA que equivale al 10,27 %, 23 contesto que CASI NUNCA siendo 12,43%, 53 contestaron A VECES siendo un 28,65 %, por otro lado 79 contesto CASI SIEMPRE con 42,70% y 11 contesto SIEMPRE con un 5,95%

GRAFICO 4 Porcentajes de respuestas en la Dimensión Capacidades Entender el Entorno



Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica 5 observamos las diferencia entre las respuestas A VECES 28,65% CASI SIEMPRE 42,7 y SIEMPRE 5,95% son mayores que los que se encuentran a la izquierda de la media por lo tanto la dimensión de Manejo de grupo es alta, recordemos que las respuestas tenían un puntaje del 1 al 5 y al encontrarse las medidas de tendencia central en 4 da un puntaje mayor a la dimensión Manejo de Grupo.

B. De la Variable Dependiente (Desempeño Gerencial)

DIMENSIÓN DESEMPEÑO GERENCIAL

CUADRO 7 Estadística descriptiva de la Variable Desempeño Gerencial

Tabla 1 Desempeño Gerencial

N	Válidos	37
	Perdidos	0
Media		3,7568
Mediana		4,0000
Moda		4,00
Desv. típ.		,54800
Asimetría		-,103
Curtosis		-,185
Rango		2,00

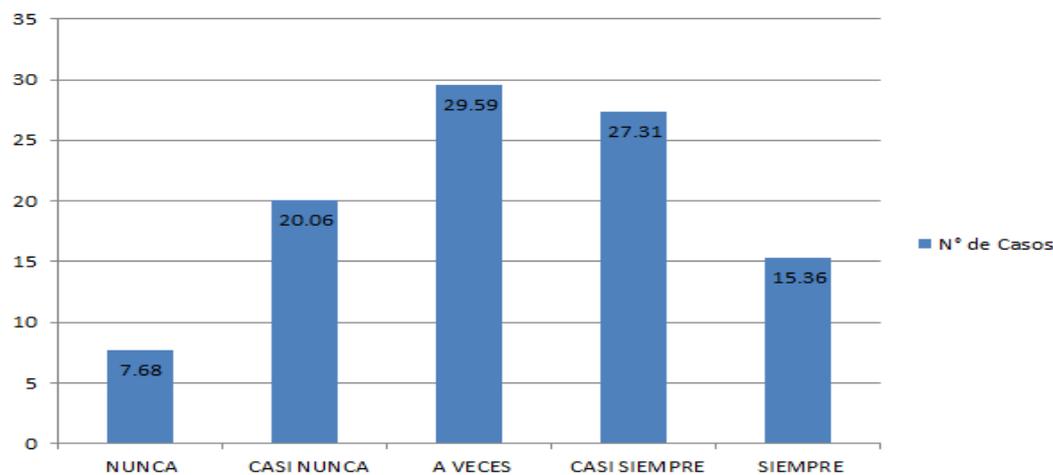
En el CUADRO 7 que las medidas de tendencia central tienen una concentración hacia el lado derecho pues de un puntaje de 1 al 5 lo ubica en 4 la moda y la mediana; la media en 3,7568 lo quiere decir que es favorable la tendencia de la variable DESEMPEÑO GERENCIAL con una desviación típica de 0,548 lo cual no lo aleja demasiado de la media concentrando en los puntajes mayores. (3 a veces y 5 siempre). Además tiene una ligera asimétrica negativa $- 0,103$ La curva es ligeramente asimétricamente negativa por lo que los valores se tienden a reunir más en la parte derecha de la media. Encontramos que es platicúrtica $(-0,185)$ por lo que los datos se encuentran en una baja concentración de valores en la media.

CUADRO 8 Frecuencia General de la variable Desempeño Gerencial

nunca		casi nunca		a veces		casi siempre		siempre		total	
fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
54.0	7.6	141.0	20.0	208.0	29.5	192.0	27.3	108.0	15.3	703.0	100.0
0	8	0	6	0	9	0	1	0	6	0	0

Observamos que de 703 respuestas 54 contestaron NUNCA que equivale al 7,58 %, 141 contesto que CASI NUNCA siendo 20,06%, 208 docentes contestaron A VECES sumando un 29,59%, por otro lado 192 contesto CASI SIEMPRE con 27,31% y 108 contesto SIEMPRE con un 15,36%

GRAFICO 5 Número de respuestas en la Dimensión Capacidades Desempeño Gerencial



Fuente: Elaboración Propia

Conclusiones

1. Se demuestra que existe relación entre la gestión administrativa del director con el mantenimiento y modernización de la infraestructura de las instituciones educativas públicas de la RED N° 07 de la zona de Nueva Esperanza de Villa María del Triunfo, provincia y región Lima, en el año 2013, según la prueba de Rho Spearman, se aprecia en los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p = 0,000$ menor que $p = 0,05$ ($p < \alpha$).
2. Se demuestra que existe relación entre la Gestión Administrativa del Director con el mantenimiento y equipamiento de la infraestructura de las instituciones educativas públicas de la RED N° 07 de la zona de Nueva Esperanza de Villa

- María del Triunfo, provincia y región Lima, en el año 2013, según la prueba de Rho Spearman, se aprecia en los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$).
3. Se demuestra que existe relación entre la Gestión Administrativa del Director con la modernización de la infraestructura de las instituciones educativas públicas de la RED N° 07 de la zona de Nueva Esperanza de Villa María del Triunfo, provincia y región Lima, en el año 2013, según la prueba de Rho Spearman, se aprecia en los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$).
 4. Se demuestra que existe relación entre la Gestión Administrativa del Director con la modernización de la maquinaria de la infraestructura de las instituciones educativas públicas de la RED N° 07 de la zona de Nueva Esperanza de Villa María del Triunfo, provincia y región Lima, en el año 2013, según la prueba de Rho Spearman, se aprecia en los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$).

Recomendaciones

PRIMERA.- Se recomienda que se capacite a los directores en gestión administrativa para obtener mejores resultados en el mantenimiento y modernización de la infraestructura de las instituciones educativas públicas de la RED N° 07 de la zona de Nueva Esperanza de Villa María del Triunfo, provincia y región Lima.

SEGUNDA.- Se recomienda que se mejore la gestión administrativa del director para obtener mejores resultados en el mantenimiento y equipamiento de la infraestructura de las instituciones educativas públicas de la RED N° 07 de la zona de Nueva Esperanza de Villa María del Triunfo, provincia y región Lima.

TERCERA.- Se recomienda que se mejore la gestión administrativa del director para obtener mejores resultados en modernización de la infraestructura de las instituciones educativas públicas de la RED N° 07 de la zona de Nueva Esperanza de Villa María del Triunfo, provincia y región Lima.

CUARTA.- Se recomienda que se mejore la gestión administrativa del director para obtener mejores resultados modernización de la maquinaria de las instituciones educativas públicas de la RED N° 07 de la zona de Nueva Esperanza de Villa María

del Triunfo, provincia y región Lima.

Referencias Bibliográficas.

- Bergeron JL.** Los aspectos humanos de la organización. San José: Goetan Morin, 1983:15-20
- Alba L, Gazitúa JM, Cubillo J.** Tres enfoques sobre el nuevo gestor de la información. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 1997:47-57.
- Retana G, Cordero D.** Consultoría de procesos: una cooperación al proceso de cambio. Washington D.C.: OPS; 1993:18-23
- Alvarez, M. (2006)** El Equipo Directivo. Recursos Técnicos de Gestión”, Editora Popular, Primera Edición. Madrid.
- Neirotti, N. & Poggi, M. (2004)** Alianzas e innovaciones en proyectos de desarrollo educativo local. IPE - UNESCO. Buenos Aires.
- Carbonell, J. (2001)** La aventura de innovar. El cambio en la escuela. Ediciones Morata, S. L. Madrid.
- Chiavenato, I. (2007)** Introducción a la Teoría General de la Administración, 5ta Edición, Editora Mcgrawhill INTERAMERICANA S.A. Bogotá
- Macmillan, R.B. (2000)** Leadership Succession, Cultures of Teaching and Educational Change, in: N. Bascia & A. Hargreaves (Eds) The Sharp Edge of Educational Change. Teaching, Leading And The Realities Of Reform. London.
- Neirotti, N. & POGGI, M. (2004)** Alianzas e innovaciones en proyectos de desarrollo educativo local, IPE – UNESCO. Buenos Aires.
- Cáceres Casaverde, Antonia.2008.** “La gestión administrativa del director y su influencia en la prestación del servicio educativo en las instituciones educativas públicas de educación primaria de los asentamientos humanos de Dulanto, Santa Rosa y Gambetta del Callao, en el año 2008”. Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Educativa de la Educación en la Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Torres, R.M. (2000)** Reformadores y docentes: el cambio educativo atrapado entre dos lógicas. Los docentes, protagonistas del cambio educativo. Convenio Andrés Bello/Cooperativa del Ministerio de Colombia. Bogotá.