

**“INFLUENCIA DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 3071 “MANUEL T. GARCÍA CERRÓN” UGEL 04, DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA. 2016.”**

*"INFLUENCE OF THE LEADERSHIP STYLES OF THE DIRECTOR IN THE EVALUATION OF THE QUALITY OF THE MANAGEMENT IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION 3071" MANUEL T. GARCÍA CERRÓN "UGEL 04, OF THE DISTRICT OF PUENTE PIEDRA. 2016. "*

*“INFLUENCIA DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DEL DIRECTORA DE LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 3071“ MANUEL T. GARCÍA CERRÓN ”UGEL 04, DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA. 2016. ”*

---

*TRUJILLO QUEZADA, María Soledad*

*ISSN: 2617-619X*

---

**Resumen.-** El objetivo de esta exploración es decidir la conexión entre los estilos de autoridad del ejecutivo y la evaluación de la naturaleza de la administración en el establecimiento instructivo 3071 "Manuel T. García Cerrón" Ugel 04, del área de Puente Piedra. 2016.

Es una indagación que se compara con el tipo de investigación fundamental, su dimensión es fascinante y la estructura correlacional. Para la acumulación de información, se utilizaron las encuestas de Estilos de Liderazgo y el Cuestionario de Calidad de la Gestión de la Calidad, se aprobaron a través de un juicio maestro (tres jueces) y luego se presentaron a la prueba alfa de Cronbach, por lo que el estilo de autoridad demostró una estimación de 0.907 y la naturaleza de la Administración. fue de 0.763. La información se envió a la prueba Kosmorov Smirnov, debido a la cual se

utilizó la prueba de conexión de Spearman. El ejemplo comprendió 121 tutores, 70 instructores y 134 suplentes, que fueron seleccionados deliberadamente no probabilistas. La información se manejó utilizando el formulario 21 de SPSS de programación factual, los resultados demostraron que existe una prueba de conexión crítica con una dimensión decente (Rho Spearman, 784) entre los estilos de administración y la evaluación de la naturaleza de la administración instructiva, a pesar de la estimación de  $p$  encontrada por debajo de 0.05. El examen muestra que la menor conexión se encuentra en los componentes de la administración del tirano y la naturaleza de la placa con una estimación de Rho de Spearman, 377) y la iniciativa magnética con la naturaleza de la placa (Rho de Spearman, 397).

**Palabras claves:** Estilos de iniciativa, administración tirana, autoridad justa, iniciativa encantadora, administración basada en valores, administración transformacional, naturaleza de la administración instructiva.

**Abstract.-** This research aims to determine the relationship between the leadership styles of the director and the assessment of the quality of management in the educational institution 3071 "Manuel T. García Cerrón" Ugel 04 Puente Piedra district. 2016.

It is an investigation that corresponds to the type of basic study, their level is descriptive and correlational design. For data collection questionnaires Leadership Styles and questionnaire quality of management quality were used, they were validated by expert judgment (three judges) and then subjected to the test of Cronbach's alpha and style leadership yielded a value of 0.907 and the quality of management was 0.763. The data were subjected to Kosmorov Smirnov test, as resulting resorted to the Spearman correlation test. The sample consisted of 121 parents, 70 teachers and 134 students, who were chosen intentionally nonprobability. The data were processed using the statistical software SPSS version 21, the results indicated that there is evidence of significant correlation with a good level (Rho Spearman is, 784) between the styles of leadership and quality assessment of educational management, in addition to  $p$  value less than 0.05 is found. The analysis indicates that the lowest correlation is in the dimensions of authoritarian leadership and quality management with a value of Rho Spearman, 377) and charismatic leadership with the quality of management (Spearman rho, 397).

**Keywords:** Leadership Styles, authoritarian leadership, democratic leadership, charismatic leadership, transactional leadership, transformational leadership, quality educational management.

**Introducción.-** La presente investigación trata de determinar la conexión entre los estilos de liderazgo del director y la evaluación de la calidad de la gestión en la institución educativa 3071 "Manuel T. García Cerrón" Ugel 04, del distrito de Puente Piedra. 2016.

En todos los niveles de la educación, los directores toman decisiones en forma constante y resuelven problemas cotidianos y circunstanciales para el logro de los objetivos educacionales en cada una de las tareas previstas. La calidad de sus decisiones y el liderazgo que ejercen en su institución educativa influyen profundamente en la gestión que realizan. Por ello, es una preocupación de la comunidad educativa por mejorar la calidad de la gestión del Director. La investigación se ha estructurado en cuatro capítulos fundamentales:

En el capítulo I, se analiza el área problemática en el cual se desarrolla la investigación, siendo necesario establecer las preguntas de investigación, así como los objetivos, describir la justificación y finalmente identificar los antecedentes del estudio. En el capítulo II, se presenta el Marco teórico desarrollado y basado en los enfoques actuales sobre los estilos de liderazgo, así se menciona al liderazgo autoritario, democrático, carismático, transaccional y transformacional y de la segunda variable la calidad de la gestión. En el capítulo III, tenemos las hipótesis, el tipo y diseño adoptado en la investigación, el cual nos ha permitido establecer una relación existente entre las variables, además presentamos la población de estudio y la muestra representativa, así como las técnicas e instrumentos utilizados, con su respectiva validación y confiabilidad. En el capítulo IV, se lleva a cabo la contrastación de hipótesis, la presentación, análisis e interpretación de los datos, el proceso de prueba de hipótesis, la discusión de los resultados y la adopción de las conclusiones y recomendaciones.

**Objetivo.-** Determinar la influencia de los estilos de liderazgo del director en la evaluación de la calidad de la gestión en la institución educativa 3071 “Manuel T. García Cerrón” Ugel 04, del distrito de Puente Piedra. 2016.

De acuerdo a una serie de ideas y lineamientos conceptuales, se hace necesario exponer y organizar planteamientos que sirvan como punto inicial en el contexto teórico, por lo que se presenta a continuación una serie de investigaciones.

La capacidad directiva que deben tener los maestros de las Instituciones Educativas Estatales quienes son los interpretadores y aplicadores de la política educativa y de los lineamientos generales de los planes de estudio, así como la organización en el cumplimiento de la calidad educativa, es obvio suponer la preparación que se debe imprimir en la formación gerencial de los maestros para que coadyuven al cumplimiento de la misión del gobierno en materia educativa, de estar referida a un estudio de liderazgo para el mejor manejo de estas instituciones vistas como un sistema educativo y como régimen educativo descentralizado. Los directores de las Instituciones Educativas deben estar capacitados para ejercitar el proceso decisorio, cuya aplicación implica el análisis de toda la organización educativa ya que todos los integrantes de esta, contribuyen al proceso en algún grado y diferentes formas.

Nos basamos en lo que menciona López (2003) que el liderazgo en las organizaciones han puesto de manifiesto el papel fundamental que desempeñan los directivos en el éxito o en el fracaso de la gestión de una empresa, manifiesta también Deming citado por López (2003) ha llegado a afirmar que el 85% de los problemas de

calidad en las organizaciones son problemas de dirección.

El liderazgo pedagógico que deben poseer los directores constituye una estrategia para dinamizar el funcionamiento institucional y la influencia personal sobre los docentes y no docentes y padres de familia para que debidamente orientados y conducidos realicen en forma entusiasta, eficiente e inteligente sus funciones tendientes al logro de los objetivos y metas institucionales, es decir mejorar la calidad de la gestión de las instituciones educativas.

El gobierno peruano está en la búsqueda de mejorar la calidad de la educación con equidad y es necesario el compromiso de todos los integrantes de la comunidad educativa, destinando para ello esfuerzos y recursos que lleguen a la institución educativa para hacer posible la mejora continua del servicio que ofrecen; esta tarea de apuntar a la mejora continua de las instituciones educativas es mediante la evaluación de la gestión, con el propósito de asegurar las condiciones necesarias para que la acción se centre en los aprendizajes de los estudiantes y en su desarrollo integral. En ese camino se ubica la autoevaluación, como una etapa inicial, orientada por la matriz que indica qué se evalúa en la gestión educativa y la guía de autoevaluación, cuyo contenido explica cómo se evalúa dicha gestión. Todo esto lleva a la primera etapa de la acreditación de las instituciones educativas, buscando la calidad de las instituciones y limitaciones de aquellas instituciones educativas que no puedan acreditarse.

Para ambas variables se aplicó la estadística descriptiva como la frecuencia de medias y desviación estándar, que a continuación se mencionan:

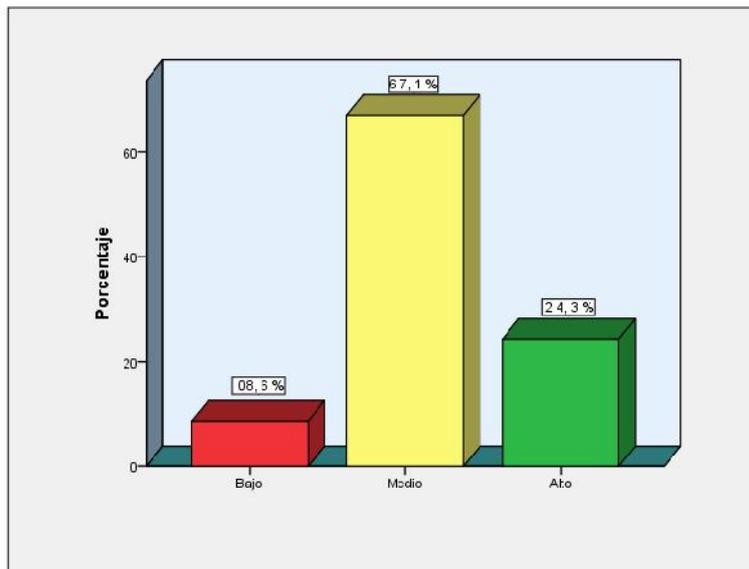
***Medidas de frecuencia de la dimensión liderazgo autoritario según la muestra representativa***

Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Autoritario	(f)	(%)
Nivel Alto	79	24,3
Nivel Medio	218	67,1
Nivel Bajo	28	8,6

Nota: N=325

En la tabla, se observa que 79 encuestados (24,3%) consideran que el liderazgo autoritario presenta un nivel alto, mientras que 218 encuestados (67,1%) consideran que se encuentra en un nivel Medio. Asimismo, existen 28 encuestados (8,6%) que consideran que el liderazgo autoritario presenta un nivel Bajo.

***Niveles de la dimensión liderazgo autoritario de la muestra representativa***



La figura, nos muestra que para la mayor parte de los encuestados la dimensión de liderazgo autoritario predomina con un nivel medio, a diferencia del nivel alto que se encuentra en menor porcentaje, mientras que un grupo menor de encuestados consideran que el liderazgo autoritario tiene nivel bajo.

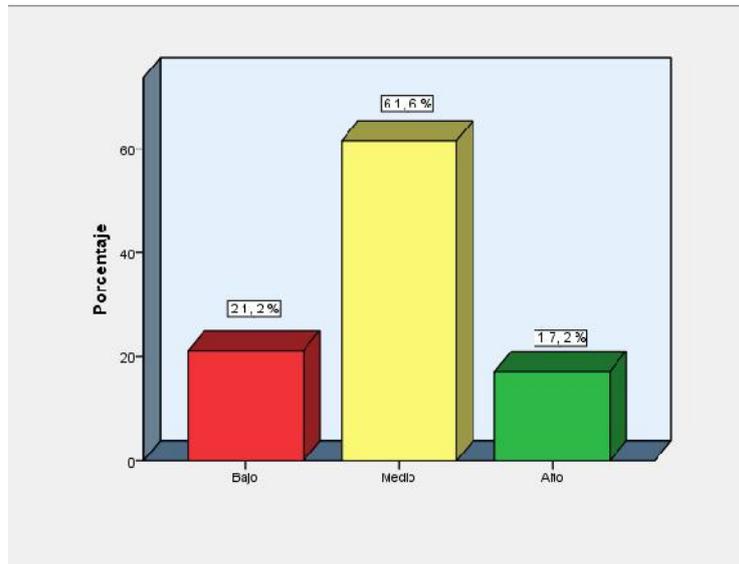
***Medidas de frecuencia de la dimensión liderazgo democrático, según la muestra representativa***

Liderazgo Democrático	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nivel Alto	56	17,2
Nivel Medio	200	61,6
Nivel Bajo	69	21,2

Nota: N=325

En la tabla, se observa que 56 encuestados (17,2%) consideran que el liderazgo democrático presenta un nivel alto, mientras que 200 encuestados (61,6%) consideran que se encuentra en un nivel Medio. Asimismo, existen 69 encuestados (21,2%) que consideran que el liderazgo autoritario presenta un nivel Bajo.

***Niveles de la dimensión liderazgo democrático de la muestra representativa***



La figura, nos muestra que para la mayor parte de los encuestados la dimensión de liderazgo democrático del Director predomina con un nivel medio, a diferencia del nivel bajo que se encuentra en menor porcentaje, mientras que un grupo mucho menor de los encuestados consideran que el liderazgo democrático del director tiene nivel alto.

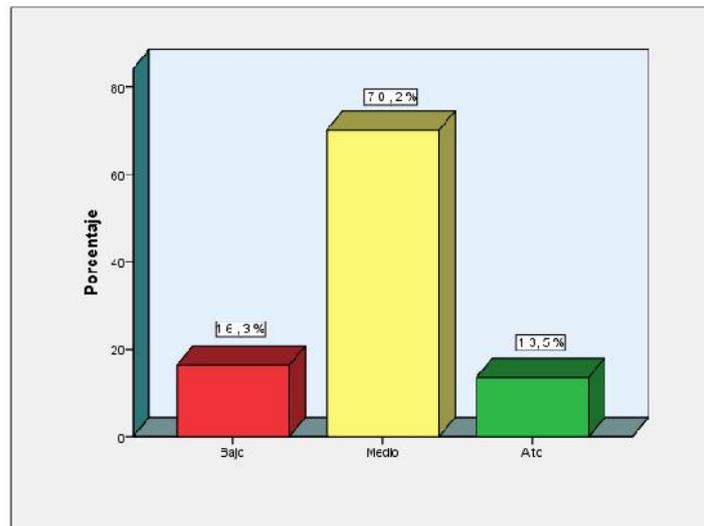
***Medidas de frecuencia de la dimensión liderazgo carismático de la muestra representativa***

Liderazgo Carismático	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nivel Alto	44	13,5
Nivel Medio	228	70,2
Nivel Bajo	53	16,3

Nota: N=325

En la tabla, se observa que 44 encuestados (13,5%) consideran que el liderazgo carismático del director presenta un nivel alto, mientras que 228 encuestados (70,2%) consideran que se encuentra en un nivel Medio. Asimismo, existen 53 encuestados (16,3%) que consideran que el liderazgo carismático del director presenta un nivel Bajo.

***Niveles de la dimensión liderazgo carismático de la muestra representativa***



La figura, nos muestra que para la mayor parte de los encuestados la dimensión de liderazgo carismático del director predomina con un nivel medio, a diferencia del nivel bajo que se encuentra en menor porcentaje, mientras que un grupo menor aún de encuestados consideran que el liderazgo carismático del director tiene nivel alto.

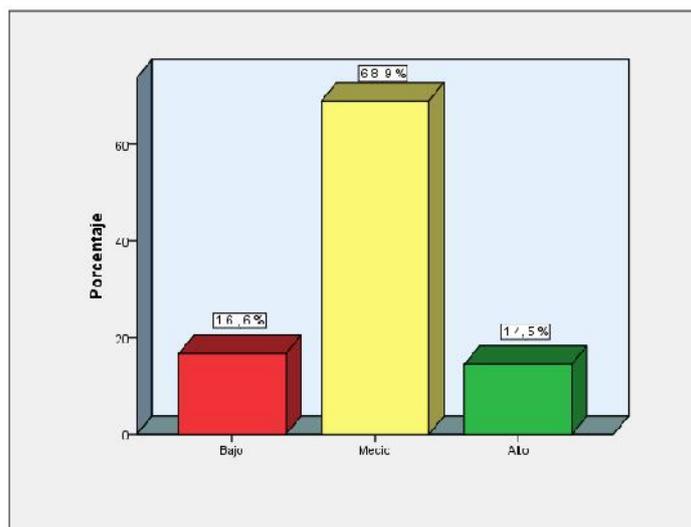
***Medidas de frecuencia de la dimensión liderazgo transformacional en la muestra representativa***

Liderazgo Transformacional	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nivel Alto	47	14,5
Nivel Medio	224	68,9
Nivel Bajo	54	16,6

Nota: N=325

En la tabla, se observa que 47 encuestados (14,5%) consideran que el liderazgo transformacional del Director presenta un nivel alto, mientras que 224 encuestados (68,9%) consideran que se encuentra en un nivel Medio. Asimismo, existen 54 encuestados (16,6%) que consideran que el liderazgo transformacional del Director presenta un nivel Bajo.

***Niveles de la dimensión liderazgo transformacional***



La figura, nos muestra que para la mayor parte de los encuestados la dimensión de liderazgo transformacional del Director predomina con un nivel medio, a diferencia del nivel alto que se encuentra en menor porcentaje, mientras que un grupo minoritario de encuestados consideran que el liderazgo transformacional del Director tiene un nivel bajo.

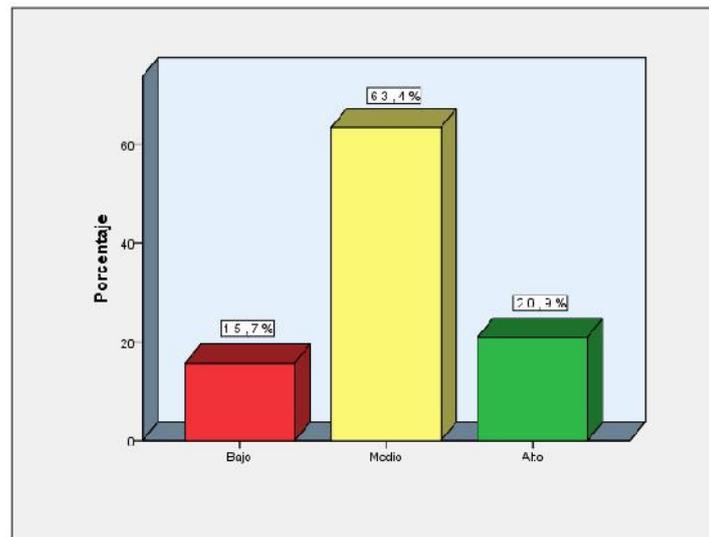
***Medidas de frecuencia de la dimensión liderazgo transaccional de la muestra representativa***

Liderazgo Transaccional	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nivel Alto	68	20,9
Nivel Medio	206	63,4
Nivel Bajo	51	15,7

Nota: N=325

En la tabla, se observa que 68 encuestados (20,9%) consideran que el liderazgo transaccional del Director presenta un nivel alto, mientras que 206 encuestados (63,4%) consideran que se encuentra en un nivel Medio. Asimismo, existen 51 encuestados (15,7%) que consideran que el liderazgo transaccional del Director presenta un nivel Bajo.

### *Niveles de la dimensión liderazgo transaccional*



La figura, nos muestra que para la mayor parte de los encuestados la dimensión de liderazgo transaccional del Director predomina con un nivel medio, a diferencia del nivel alto que se encuentra en menor porcentaje, mientras que un grupo minoritario de los encuestados consideran que el liderazgo transaccional del Director tiene nivel bajo.

#### **Conclusiones.-**

**Primera.** Con respecto a nuestra hipótesis general, que la variable estilos de liderazgo se relaciona de manera positiva y significativa con la evaluación de la calidad de la gestión en la institución educativa 3071 “Manuel T. García Cerrón” Ugel 04, del distrito de Puente Piedra. 2016. En vista que el valor de  $p$  hallado es menor que 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se concluye, que existe evidencia de correlación entre las variables, además como el valor de Spearman es ,784, por lo tanto la correlación entre las variables es muy buena.

**Segunda.** Para nuestra primera hipótesis específica, que la dimensión liderazgo autoritario se relaciona de manera significativa con la evaluación de la calidad de la gestión en la institución educativa 3071 “Manuel T. García Cerrón” Ugel 04, del distrito de Puente Piedra. 2016, en vista que el valor de  $p$  hallado es menor que 0.05 y la correlación de Spearman es ,377. A pesar que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se concluye, que la evidencia de correlación entre las variables es baja.

**Tercera.** Para nuestra segunda hipótesis específica, que la dimensión liderazgo democrático se relaciona de manera significativa con la evaluación de la calidad de la gestión en la institución educativa 3071 “Manuel T. García Cerrón” Ugel 04, del distrito de Puente Piedra. 2016. En vista que el valor de  $p$  hallado es menor que 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula por lo que se concluye, que

existe evidencia de correlación entre las variables, además como el valor de Spearman es ,633, por lo tanto la correlación entre las variables es buena.

**Cuarta.** Para nuestra tercera hipótesis específica, se concluye, que la dimensión liderazgo carismático del director se relaciona de manera significativa con la evaluación de la calidad de la gestión en la institución educativa 3071 “Manuel T. García Cerrón” Ugel 04, del distrito de Puente Piedra. 2016, en vista que el valor de p hallado es menor que 0.05 y la correlación de Spearman es ,397. A pesar que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se concluye, que la evidencia de correlación entre las variables es baja.

**Quinta.** Para nuestra cuarta hipótesis específica, que la dimensión liderazgo transformacional del director se relaciona de manera significativa con la evaluación de la calidad de la gestión en la institución educativa 3071 “Manuel T. García Cerrón” Ugel 04, del distrito de Puente Piedra. 2016. En vista que el valor de p hallado es menor que 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula por lo que se concluye, que existe evidencia de correlación entre las variables, además como el valor de Spearman es ,621, por lo tanto la correlación entre las variables es buena.

**Sexta.** Para nuestra quinta hipótesis específica, que la dimensión liderazgo transaccional del director se relaciona de manera significativa con la evaluación de la calidad de la gestión en la institución educativa 3071 “Manuel T. García Cerrón” Ugel 04, del distrito de Puente Piedra. 2016. En vista que el valor de p hallado es menor que 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula por lo que se concluye, que existe evidencia de correlación entre las variables, además como el valor de Spearman es ,642, por lo tanto la correlación entre las variables es buena.

#### **Recomendaciones.-**

**Primera:** Que, el Ministerio de Educación desarrolle un programa de formación de liderazgo con prestigiosas Universidades a la nueva generación de directores que asumieron la Dirección de las Instituciones Educativas públicas el año pasado, en vista que son docentes que hace un año trabajaban en las aulas y muchos de ellos ahora dirigen las instituciones.

**Segundo:** El marco legal, según la Ley General de Educación N° 28044, en el artículo 11°. El Ministerio de Educación, en coordinación con los Gobiernos Regionales, implementa un sistema de monitoreo y evaluación bianual de los factores de calidad educativa y medidas de equidad señalados en la Ley, y adopta acciones que permitan asegurar su cumplimiento. Las instituciones educativas ubicadas principalmente en áreas periurbanas, rurales y zonas de frontera tienen prioridad en la asignación de recursos para atender sus requerimientos de infraestructura, equipamiento, capacitación, materiales educativos y recursos tecnológicos. Por tanto, se sugiere que la norma se ejecute y se busque la calidad educativa en todas las dimensiones de la calidad.

**Tercero.** Continuar con la promoción de una cultura de evaluación permanente entre los directores de las instituciones educativas estatales, a fin de que la toma de decisiones sean más acertadas y viables en relación a mejorar de la calidad de gestión educativa.

**Cuarto.** Promover que los Gobiernos regionales y locales firmen alianzas estratégicas y ejecuten programas de capacitación y especialización sobre la mejora de la calidad de la gestión educativa. Con la finalidad de cumplir eficientemente su labor educativa.

**Quinto.** Promover estudios experimentales que determinen la influencia que tienen los estilos de Liderazgo de los Directores en la calidad de la gestión educativa con la finalidad de encontrar alternativas viables para la solución de los problemas que se presenten.

**Sexto.** Implementar talleres de inteligencia emocional en la I.E. Pública investigada a fin de asegurar una convivencia sana entre las partes vinculadas como director, docentes, estudiantes y Padres de familia a fin de mejorar la calidad de trato y sobretodo fomentar el liderazgo carismático que en esta investigación tuvo baja correlación.

### **Referencias Bibliográficas**

**Cano, E. (1998).** Evaluación de la Calidad. Madrid: La Muralla

**Chiavenato, I. (2006).** Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición. México: Mc Graw Hill.

**Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, M. (2010).** Metodología de la investigación. Quinta edición. México: Mc Graw Hill.

**Ley General de Educación N° 28044 (2003).**

**López, F. (2003).** La gestión de calidad en educación. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8471336316>

**Martín E. (2002).** Gestión de instituciones educativas inteligentes. España: Mc Graw Hill

**Martínez, Y. (2013).** El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco. Tesis para optar el grado de magíster en Gestión de la educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4678/MARTINEZ\\_CONTRERAS\\_YSRAEL\\_LIDERAZGO\\_SURCO.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4678/MARTINEZ_CONTRERAS_YSRAEL_LIDERAZGO_SURCO.pdf?sequence=1)

Maxwell, J. (s.f.). Las 21 cualidades indispensables de un líder. Opinión de expertos. Recuperado de [http://www.gref.org/nuevo/articulos/art\\_011211.pdf](http://www.gref.org/nuevo/articulos/art_011211.pdf)

**Ministerio de educación (2005).** Reglamento de la gestión del sistema educativo. Lima: Fesa Trading

**Ministerio de educación (2003).** Ley general de educación 28044. Lima