



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión administrativa y liderazgo pedagógico en docentes de una
institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región
Ayacucho, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Vargas Pozo, Ruth Liliana (orcid.org/0000-0002-2726-8547)

ASESOR:

Mtro. Gamonal Torres, Carlos Ernesto (orcid.org/0000-0002-3233-3921)

COASESOR :

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por darme una hermosa familia con una madre que me ha guiado día a día en mi formación personal y profesional.

A mi esposo, hijos por su comprensión y apoyo incondicional quienes son mi motivo e inspiración para seguir creciendo profesionalmente

Agradecimiento

A Dios nuestro señor por guiarme y darme mucha fortaleza cuanto más necesitaba y por permitir conocer a muchas personas valiosas quienes aportaron profesionalmente con mi trabajo de investigación.

Mis sinceros Agradecimientos al Mtro. Gamonal Torres, Carlos Ernesto por brindarme una asesoría con mucho profesionalismo paciencia y dedicación en mi trabajo de investigación.

Al personal directivo docente de la institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho por su apoyo en la aplicación de los instrumentos de mi investigación.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCOTEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población y muestra	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	56

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Población muestral</i>	21
Tabla 2 <i>Valoración juicio de expertos</i>	23
Tabla 3 <i>Prueba estadística de fiabilidad variables de estudio</i>	23
Tabla 4 <i>Tabulación cruzada variables gestión administrativa y liderazgo pedagógico</i>	25
Tabla 5 <i>Tabulación cruzada dimensión planificación funcional y variable liderazgo pedagógico</i>	26
Tabla 6 <i>Tabulación cruzada dimensión organización estructural y variable liderazgo pedagógico</i>	27
Tabla 7 <i>Tabulación cruzada dimensión dirección compartida y variable liderazgo pedagógico</i>	28
Tabla 8 <i>Tabulación cruzada dimensión control de procesos y variable liderazgo pedagógico</i>	29
Tabla 9 <i>Prueba de normalidad gestión administrativa</i>	30
Tabla 10 <i>Pruebas de normalidad liderazgo pedagógico</i>	31
Tabla 11 <i>Correlación variables gestión administrativa y liderazgo pedagógico</i>	32
Tabla 12 <i>Correlación dimensión planificación funcional y variable liderazgo pedagógico</i>	33
Tabla 13 <i>Correlación dimensión organización estructural y variable liderazgo pedagógico</i>	34
Tabla 14 <i>Correlación dimensión dirección compartida y variable liderazgo pedagógico</i>	35
Tabla 15 <i>Correlación dimensión control de procesos y variable liderazgo pedagógico</i>	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Esquema gráfico del diseño de estudio</i>	20

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho. La metodología de carácter cuantitativa, fue de tipo aplicada, y diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional. La población y muestra representativa estuvo constituida por 50 maestros de educación primaria. Aplicó la técnica de la encuesta y dos instrumentos confiables para recoger información objetiva y pertinente. Los resultados descriptivos señalaron que, la variable gestión administrativa presentó niveles; bueno (58%) y regular (42%); y la variable liderazgo pedagógico, suficiente (74%) y regular (26%). Concluyendo en base al análisis inferencial que, existió correlación positiva moderada entre las variables de estudio ($Rho= 0,697$), y estadísticamente directa y significativa ($0,000 < 0,05$); análogamente, se demostró que, entre las dimensiones: planificación funcional, organización estructural, dirección compartida y control de procesos de la variable gestión administrativa existió asociación positiva y moderada ($Rho= 0,569, 0,464, 0,569, \text{ y } 0,617$); hallazgos que permitieron deducir, al mejorar los procesos de la gestión administrativa, mejorará las buenas prácticas del liderazgo pedagógico.

Palabras clave: gestión administrativa, liderazgo pedagógico, procesos administrativos, proyecto educativo institucional.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and pedagogical leadership in teachers of a public educational institution in the district of Carmen Alto, Ayacucho region. The quantitative methodology was of the applied type, and a non-experimental cross-sectional design and correlational scope. The population and representative sample consisted of 50 primary school teachers. He applied the survey technique and two reliable instruments to collect objective and pertinent information. The descriptive results indicated that the administrative management variable presented levels; good (58%) and regular (42%); and the pedagogical leadership variable, sufficient (74%) and regular (26%). Concluding, based on the inferential analysis, that there was a moderate positive correlation between the study variables ($Rho= 0.697$), and a statistically direct and significant correlation ($0.000 < 0.05$); Similarly, it was shown that, between the dimensions: functional planning, structural organization, shared management and process control of the administrative management variable, there was a positive and moderate association ($Rho= 0.569, 0.464, 0.569, \text{ and } 0.617$); findings that allowed to deduce, by improving the processes of administrative management, it will improve the good practices of pedagogical leadership.

Keywords: administrative management, pedagogical leadership, administrative processes, institutional educational project

I. INTRODUCCIÓN

Las sociedades y las organizaciones educativas están en constante cambio como consecuencia de los avances de la ciencia y la tecnología que inciden en sus diversos aspectos, entre ellos el desarrollo de nuevos modelos administrativos y estilos de liderazgos que posibiliten el logro de los objetivos institucionales. En este contexto, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD-2022), en base a los objetivos del desarrollo sostenible propuestos en la agenda al 2030, plantea transformar las organizaciones escolares en instituciones que garanticen un eficiente, óptimo y transparente manejo de los recursos financieros; apoyar y asignar presupuestos dirigidos al desarrollo profesional y potenciar el talento humano; igualmente, fomentar y posicionar liderazgos democráticos que incentiven la inclusión y participación en las decisiones pedagógicas e institucionales; líderes capaces de gestionar y gobernar las entidades educativas; además de promover espacios de diálogos afectivos y constructivos; y asegurar el bienestar emocional y laboral en sus trabajadores y/o seguidores.

A nivel internacional, la gestión de la administración está asociada con el liderazgo compartido que ejercen los directores y maestros al interior y exterior de la organización, y su propósito esencial es operativizar y concretar objetivos y resultados textualizados en los proyectos educativos institucionales. Sin embargo, estas intenciones según Jáuregui et al. (2020), se ve limitada por las siguientes razones: burocracia legal de la administración; las normas, resoluciones, directivas ocasionan que los procesos que se implementen sean lentos, causando pérdidas de horas de trabajo, frustración y desmotivación para emprender iniciativas en favor de los intereses institucionales; asimismo, expone la duplicidad de funciones, desconfianza interpersonal; liderazgos que se enfocan en direccionar e imponer lo que ellos quieren y prefieren; falta de seguimiento a los requerimientos que se hace a otras instancias; y la presencia de una visión fragmentada y desarticulada de los componentes educativos.

En el contexto latinoamericano, desde la percepción de Vivas et al. (2020), los sistemas educativos están valorando y comprendiendo la importancia de articular la praxis pedagógica con la administrativa; asumiendo que en ambos casos

se desarrollan procesos dialécticos y recíprocos que van a encaminar el éxito de los aprendizajes de los estudiantes; sin embargo, directivos y docentes aún muestran limitaciones en la planificación, organización, ejecución y control de las actividades educativas y administrativas, realidad que se refleja en el liderazgo directivo para estimular el trabajo cooperativo, solucionar los conflictos interpersonales, y consolidar una convivencia armónica y saludable. En Chile, diversos liceos durante la pandemia incumplieron las tareas y normas administrativas debido que los responsables no estuvieron a la altura de gestionar recursos tecnológicos; supervisar los tiempos y horarios de trabajo, hacer seguimiento a los compromisos y corresponsabilidades de carácter administrativo. En otros países como México, Colombia, Argentina la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (ECLAC-2020) indicó que los problemas administrativos en la educación pública se centraron en la insuficiente disposición de recursos económicos, incapacidad de los directores, a ello sumado los niveles de pobreza de las familias permitió que se cerraran las escuelas.

En el contexto nacional, las instituciones educativas en los últimos años han recibido numerosos aportes o asignaciones económicas para mejorar la infraestructura escolar; asimismo, es frecuente que cuenten con el apoyo de materiales educativos. No obstante, los pocos o significativos presupuestos ha generado que haya ciertos indicios de corrupción en los centros escolares, puesto que el manejo no ha sido transparente y tampoco se ha rendido cuentas; de igual forma, el uso de los recursos y materiales educativos se ha caracterizado por su ineficiencia e inequidad. Al respecto, Anglas et al. (2021) consideró que esto se debe a: que las organizaciones escolares no cuentan con profesionales para administrar los recursos; por lo general, son las secretarías que cumplen esta función; los trabajadores no están capacitados para administrar y emplear óptimamente los recursos, materiales que les proporciona la institución; además, los docentes prefieren dedicarse al trabajo pedagógico y los directivos en cumplir linealmente las normas y directivas para evitar sanciones. Mención aparte, señalar lo planteado por el Ministerio de Educación (2021), sobre la excesiva carga administrativa y laboral de los directores (71,3% - Encuesta Nacional a Directores, 2018), reducción de personal administrativo; acumulación de informes a presentar

a los órganos intermedios (Unidad de Gestión Educativa Local y Dirección Regional de Educación), y cumplir con los sistemas administrativos (Sistema de Información de Apoyo a la Institución Educativa – SIAGE; Estadística de Calidad Educativa - ESCALE, entre otros).

En esta misma línea de análisis, el problema del liderazgo centrado en lo normativo, autocrático y burocrático (Acevedo, 2020), está contribuyendo que las escuelas presenten estructuras orgánicas rígidas y tradicionales. Los líderes educativos mantienen la creencia que la conducción y dirección de una institución solo es posible si se cumple con las normas y punto; están convencidos que el manejo y dominio del personal tiene lugar si actúa de manera autoritaria o hace prevalecer su autoridad; afirmación que respaldan Pacco y Dávila (2022), quienes encontraron en su investigación que el estilo de liderazgo que predomina en los centros escolares es el autocrático, identificando a directores y docentes que personifican una identidad impositiva, intolerante e inflexible, dirigen desde su oficina y escritorio; Soler, (2020) agregó, que están satisfechos cuando sus seguidores obedecen, son pasivos y se subordinan, a pesar de ser discriminados, marginados o excluidos.

La realidad problemática que aborda la investigación está centrada en la insuficiente gestión administrativa y la escasa práctica del liderazgo pedagógico en una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho. El problema relacionado con la gestión administrativa se expresa en la ausencia de una planificación colaborativa, colegiada y articulada de los instrumentos de gestión; aspecto que ha conllevado a que la mayoría de docentes desconozcan los propósitos educativos, además, excluir las verdaderas necesidades y demandas institucionales que se requieren para brindar un servicio educativo eficiente y de calidad; asimismo, la estructura organizativa sigue manifestando un organigrama vertical, sin claridad en las funciones y responsabilidades de los actores educativos, generando ingobernabilidad e incertidumbre en el quehacer laboral; igualmente, los sistemas de comunicación carecen de horizontalidad prevaleciendo solo la información ascendente de arriba hacia abajo, igual sucede con la dirección de las actividades se centralizan en los grupos que son allegados o de confianza a los directivos, minimizando la participación e inclusión de los demás trabajadores;

también, existen percepciones adversas sobre el manejo transparente de los recursos, puesto que los mecanismos democráticos de vigilancia y control no se practican.

Por su parte, el problema relacionado con el ejercicio del liderazgo pedagógico, se debe a que predomina en la institución un liderazgo de carácter autocrático expresado en la centralidad del poder y la autoridad; toma de decisiones y actuaciones arbitrarias e injustas; es frecuente percibir que los actores educativos exponen una personalidad cerrada, intransigente, inflexible y de poca apertura para escuchar y aprender de los demás; la mayoría tienen dificultades para gestionar sus emociones mostrando actitudes agresivas cuando quieren conseguir algo o hacer que se realice lo que él quiere; optan por prevalecer sus intereses y puntos de vista caso contrario no aceptan; se preocupan por realizar actividades sin sentido o insignificantes, esto último debido que no tienen una posición firme y segura del estilo de liderazgo que deben asumir para dirigir y encaminar sus funciones, situación que se refleja en la falta de una visión y misión compartida; incapacidad para sostener una comunicación efectiva y productiva; demostrar su influencia para generar compromisos en los demás; interactuar y dialogar constantemente con la comunidad educativa; persuadir para unificar y cohesionar esfuerzos; así como, conducir y direccionar el trabajo colaborativo y participativo.

Frente a las situaciones problemáticas antes descritas se plantea dar respuesta a la siguiente interrogante general: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022?; y las preguntas específicas a responder comprenden: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión planificación funcional de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión organización estructural de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión dirección compartida de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto,

región Ayacucho, 2022?; y ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión control de procesos de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022?

Al percibir que existen diversas situaciones adversas vinculadas con la gestión administrativa y el liderazgo pedagógico, la investigación se justifica teóricamente porque pretende asumir los supuestos del paradigma positivista que consiste en observar, describir, y explicar racionalmente las características y regularidades que presenta la realidad problemática, para tal propósito realizará mediciones cuantitativas, establecer patrones exactos de comportamiento de las unidades de análisis, responder las preguntas de investigación, comprobar las hipótesis de estudio; sistematizar hallazgos y generalizar conclusiones.

Expresa justificación práctica, porque el estudio mediante el trabajo de campo se propone recoger información objetiva y pertinente, los mismos que serán procesados a través de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, los resultados que se obtengan permitirán definir si las variables de estudio tienen ciertos grados de asociación; asimismo, servirán de referentes para que los involucrados reorienten las acciones y decisiones de la gestión administrativa y reconfiguren su rol de líder pedagógico en la institución; de igual forma, los datos empíricos contribuirán en el análisis y discusión de futuras indagaciones.

Presenta justificación metodológica porque aborda la investigación de tipo aplicada, por tanto, tiene la intención de aportar conocimientos útiles y funcionales en la solución de problemas educativos; de acuerdo a su alcance buscará determinar si existe correlación significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo pedagógico para ello elaborará instrumentos válidos y confiables dirigidos a evaluar el objeto de estudio, que también, podrán ser asumidos o adaptados por otros investigadores si así lo requieren.

Asimismo, el estudio se propone como objetivo general: Determinar cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región

Ayacucho, 2022; y los objetivos específicos a lograr son: Determinar si existe relación entre la dimensión planificación funcional de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022; Determinar si existe relación entre la dimensión organización estructural de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022; Determinar si existe relación entre la dimensión dirección compartida de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022; y Determinar si existe relación entre la dimensión control de procesos de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.

Por su parte, la hipótesis general a defender se manifiesta en: H_i : Existe relación significativa entre gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022; y las hipótesis específicas que se van a corroborar están expresadas en: H_1 : Existe relación significativa entre la dimensión planificación funcional de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022; H_2 : Existe relación significativa entre la dimensión organización estructural de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022; H_3 : Existe relación significativa entre la dimensión dirección compartida de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022; H_4 : Existe relación significativa entre la dimensión control de procesos de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Aguayo (2022) propuso como objetivo determinar la influencia del proyecto educativo institucional en la gestión administrativa en instituciones educativas urbanas de Ecuador. La metodología cuantitativa fue de tipo básica, y diseño no experimental, y correlacional causal. La población y la muestra comprendió 68 educadores. Los resultados indicaron que ambas variables exteriorizan un nivel regular (86,8%), y alto (13,2%). Concluyó que, ambas variables no exhiben asociación ($Rho= 0,50$). Asimismo, demostró que existe influencia nula – negativa entre la dimensión planificación estratégica y la gestión administrativa ($Rho= -0,038$); entre la dimensión gestión de los procesos internos y la gestión administrativa influencia baja y débil ($Rho= 0,254$); y entre la dimensión propuesta pedagógica y la gestión de la administración comprobó un nivel de incidencia nula ($Rho= 0,118$).

A su vez, Roca y Alonso (2020) propusieron como objetivo relacionar el liderazgo pedagógico con la formación inicial de los maestros en Ecuador. La metodología que emplearon fue de tipo cuantitativa, y diseño pre experimental. La muestra estuvo representada por 20 docentes. Los resultados evidenciaron que, el liderazgo pedagógico comprendió los niveles: deficiente (40%), regular (35%) y bueno (25%), sin embargo, luego de ejecutar una propuesta los resultados mostraron que el liderazgo pedagógico alcanzó los niveles: muy bueno (30%), bueno (55%), y regular (15%). Concluyeron, en base a la prueba Chi cuadrado que, el desarrollo de la competencia del liderazgo pedagógico es una facultad transversal, permite que los docentes influyan en las actuaciones de los demás actores educativos, y contribuye en el fortalecimiento de la práctica docente y la capacidad para liderar los procesos educativos institucionales (95%).

Por su parte, Chaucono et al (2022) plantearon como objetivo exponer y contextualizar las experiencias desarrolladas por los líderes intermedios en los cambios de las prácticas de liderazgo pedagógico de los directivos en Chile. Los procesos metodológicos tuvieron congruencia con el enfoque cualitativo y el diseño estudio de casos. La muestra participante fueron 6 sujetos. Los resultados confirmaron que el ejercicio del liderazgo pedagógico está enfocado en el

componente administrativo, la supervisión, control lo que dista del propósito medular de liderar la calidad de proceso de enseñanza aprendizaje. Llegando a concluir que, el liderazgo pedagógico debe centrarse en el fortalecimiento de las competencias profesionales, el aseguramiento del aprendizaje y formación integral del educando; influir en la transformación de las formas y estilos de actuar y pensar; estimular constantemente el diálogo crítico – reflexivo entre directivos y docentes.

Asimismo, Malbran (2022) planteó como objetivo establecer la relación entre Síndrome de Burnout y liderazgo pedagógico en docentes de instituciones educativas de Chile. El proceso investigativo fue de tipo cuantitativo, y diseño correlacional no causal y transversal. La muestra estuvo conformada por 5929 maestros. Los resultados demostraron que, entre el liderazgo pedagógico y el Síndrome de Burnout existe asociatividad moderada y negativa ($Rho = -0,28$); por consiguiente, se deduce que el incremento del liderazgo pedagógico reduce significativamente el Síndrome de Burnout. Concluye que el liderazgo pedagógico contribuye en la satisfacción, autoeficacia y bienestar laboral, sin embargo, no es un mecanismo que predice y protege del estrés y frustración laboral; de igual modo, las acciones de acompañamiento pueden influir en las formas de pensar y sentir de los maestros respecto al quehacer educativo.

Rodríguez et al. (2022) abordaron el objetivo investigativo referido a examinar y contrastar las habilidades del liderazgo y las capacidades administrativas en centro escolares de Ecuador. La metodología fue de carácter cualitativa y diseño de estudio de casos. Los resultados que ofrecen reconocen la complementariedad de las habilidades y capacidades administrativas y de liderazgo para el desarrollo organizacional, cultivar una eficiente coordinación, apoyo mutuo, inspirar y motivar el progreso profesional, modelar comportamientos empáticos y afianzar el pensamiento crítico. Concluyendo, que tanto líderes como administrativos deben cumplir con sus deberes, encausar las potencialidades para superar debilidades; asimismo, combinar las habilidades técnicas, creativas, sociales, cognitivas, humanas y tecnológicas para solucionar problemas institucionales y administrativos.

En el contexto nacional, Huahuasoncco (2020) propuso como objetivo determinar si existe relación entre el liderazgo de los directivos y la gestión administrativa en instituciones escolares públicas. La metodología cuantitativa, de tipo básica, descriptiva; y diseño no experimental y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 50 maestros. Los resultados confirman que, el liderazgo se ubica en el nivel deficiente (10%), regular (24%), bueno (30%), y excelente (28%); por su parte, la gestión administrativa comprende el nivel deficiente (12%), regular (30%), bueno (36%), y excelente (22%). Concluyó que, entre ambas variables existe correlación directa y positiva fuerte ($r= 0,805$); asimismo, determinó asociación directa y positiva fuerte entre las dimensiones: control directivo, habilidad relacional, comunicación y organización, y la variable gestión administrativa ($r= 0,764, 0,809$ y $0,801$).

De la Cruz (2022) planteó como objetivo analizar y determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en maestros de una institución educativa. La metodología consideró el enfoque cuantitativo, de tipo básica, y diseño no experimental y correlacional. La población comprendió 32 maestros. Los resultados decidieron las siguientes conclusiones: Existe reciprocidad directa y significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y la variable desempeño laboral ($Rho= 0,519$); correspondencia directa y significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y la variable desempeño laboral ($Rho= 0,544$); correlación directa y significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y la variable desempeño laboral ($Rho= 0,647$). Por último, existe correlación directa y significativa entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral ($Rho= 0,646$).

Díaz (2022) propuso como objetivo establecer si existe relación entre las políticas educativas públicas y el liderazgo asociado con la gestión pedagógica. La metodología cuantitativa, fue de tipo descriptiva y diseño correlacional. La muestra comprendió responsables de las áreas administrativas. Los resultados indicaron que las políticas públicas y el liderazgo presentan un nivel regular y bajo (97,6% y 31,5%); asimismo, la dimensión gestión directiva y el liderazgo pedagógico exponen un nivel bajo (20,5% y 7,2%) y regular (65,6% y 28,6%); la dimensión gestión administrativa y el liderazgo, niveles regular (65,6% y 35,7%) y bajo (20,5%

y 8,2%); la dimensión gestión pedagógica y el liderazgo, nivel regular (65,6% y 25%) y bajo (34,1% y 20,5%); y la dimensión gestión comunitaria y la variable liderazgo, nivel regular – bajo (55,10% y 14,4%). Concluyendo, que existen indicios de correlación significativa entre las variables de estudio (significancia $< 0,01$).

Ruiz (2021) propuso como objetivo determinar si existe relación entre el liderazgo de los directivos y la gestión administrativa en una red educativa. La metodología comprendió el enfoque cuantitativo, de tipo básica y diseño no experimental, de alcance correlacional. Y, la muestra estuvo representada por 102 participantes. Los resultados descriptivos e inferenciales permitieron concluir que: Existe correlación alta positiva entre las variables de investigación ($Rho= 0,895$); asimismo, comprobó correlación muy alta positiva entre la dimensión trabajo en equipo con la variable gestión administrativa ($Rho= 0,926$); de igual forma, correlación muy alta positiva entre las dimensiones: organización directiva y participación comunitaria con la variable gestión administrativa ($Rho= 0,845$ y $0,893$) con valor $p. < 0,05$ y significancia mayor al 99%.

Mori y Valencia (2022) establecieron como objetivo determinar si existe relación entre liderazgo pedagógico del directivo y el desempeño de los docentes de instituciones educativas del nivel regular. El proceso metodológico se ubicó en el nivel descriptivo, de tipo básico, y diseño correlacional, transversal y no experimental. Y, las unidades muestrales comprendieron 75 maestros y maestras. Los resultados concluyentes corroboraron que, existe correlación positiva y significativa de nivel alto ($Rho= 0,818$) entre las variables de estudio; correlativamente, demostraron que entre la dimensión objetivos de aprendizaje del liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes existe correlación moderada ($Rho= 0,667$); análogamente, las dimensiones: currículo riguroso, calidad de la enseñanza y cultura de aprendizaje del liderazgo pedagógico muestran correlación moderada, positiva, significativa y alta ($Rho= 0,779$; $0,796$, y $0,815$)

La consistencia científica de la investigación recae en la Teoría General de la Administración y la teoría del comportamiento, ambas teorías van a contribuir comprender y explicar la asociación de las variables de estudio.

Respecto a la primera teoría, según Chiavenato (2019), la gestión de la administración consiste en operativizar articuladamente los ciclos administrativos de planeación, organización, coordinación, dirección y control; responsabilidad que recae en los directivos, docentes y padres de familia dentro de una dinámica constante de interacciones. Al respecto, Reynoso (2022), en base a la percepción previa considera que la gestión debe estar en consonancia con la planificación estratégica de la administración, de lo contrario las actuaciones, decisiones y la búsqueda de apoyo se pueden manifestar en un plano reactivo, incierto e improvisado, sin rumbo o en todo caso no tener claridad del trabajo a realizar.

Para Chiavenato (2019), la labor administrativa es esencial porque cohesiona y acerca los recursos humanos para gestionar el desarrollo institucional y la satisfacción profesional. Señala además que la administración es un espacio democrático que promueve la asignación de funciones acorde a las potencialidades de los trabajadores, ayuda en redirigir, alinear y direccionar los roles de la comunidad educativa; y configura a la organización como un ecosistema donde sus elementos y componentes están concatenados y la alteración de uno de ellos puede ocasionar incumplimiento de informes, incomodidad para el logro de metas; incluso demoras en la distribución de presupuestos; Hidalgo (2020) agregó, la importancia de confiar en los gestores administrativos, pero a la vez, evaluar su desempeño, así como mantener control y vigilancia de sus funciones y actuaciones.

La Teoría General de la Administración explica la administración desde diversas perspectivas teóricas. Los gestores administrativos en el marco de la teoría X se caracterizan por ser autocráticos, impositivos y conformistas; evitan complicarse, y prefieren hacer algo por su institución cuando se ven presionados o amenazados; por lo general, las personas que se ubican en esta teoría trabajan a control, miedo al castigo, son acríticas, optan por seguir en la rutina, además son pasivos, y obedecen al pie de la letra a sus jefes o directores. En contraste, los gestores administrativos ubicados en la teoría Z exponen un perfil democrático, inclusivo y participativo; se encuentran motivados para ejercer sus funciones, son proactivos, es decir, se adelantan a los hechos, tienen autoconfianza y seguridad en sí mismo para decidir y actuar; muestran capacidad para autorregularse y dirigirse responsablemente; siempre está innovando, proponiendo alternativas

creativas; y considerar a la autonomía como un valor fundamental para su desempeño profesional (Hidalgo, 2020).

De acuerdo a lo descrito, Hidalgo (2020) sintetizó manifestando que la gestión administrativa combina un conjunto de capacidades y se guía por metas y objetivos; por tanto, excluye el concepto de vincular y encauzar la administración con la supervisión y control. Asimismo, indica que los procesos de la gestión deben asegurar una sana interacción entre los actores educativos con la entidad escolar; proveer de recursos y materiales en favor de la calidad educativa; organizar y optimizar de manera eficiente los ingresos económicos internos y externos; mantener la infraestructura en buenas condiciones, y asignar presupuestos para el desarrollo organizacional y profesional de los directivos y maestros.

La Corporación Universitaria del Caribe (CECAR - 2018), desde un análisis integral de la administración añade que es un proceso centrado en la estructuración y aplicación de un conjunto de recursos para abordar tareas y actividades organizacionales y encaminados a la consecución de metas; encuadra también la administración como el ambiente en la cual los integrantes cumplen su labor eficazmente; de igual forma, concibe la administración enfocada en las tareas, distribución de responsabilidades, constitución de equipos, manejo del tiempo; aumento de la productividad, plan de incentivos, reconocimiento y valoración del desempeño; organización del recurso humano. Ballina (2021) agregó que los gestores administrativos deben tener dominio de sus facultades cognitivas, técnicas y legales; manejo de escenarios complejos y críticos, apertura y flexibilidad a las divergencias; por consiguiente, ser capaz de construir un patrimonio sustentable y sostenible de la organización y de los trabajadores.

Otros aportes del pensamiento administrativo están comprendidos en asumir la gestión administrativa como una acción dinámica, proactiva, flexible y humana, rechazando todo tipo de estandarización y automatización. Teniendo en cuenta a Solorzano (2020), la gestión es pragmática, acompaña los procesos, presenta valores y principios colaborativos; además, busca resultados y concreción de objetivos; igualmente, desconcentra y descentraliza la autoridad y el poder; armoniza el aspecto normativo y los intereses organizacionales con el bienestar

laboral; es intencionada, se implementa en el ámbito de la formalidad y la profesionalidad; trata de empoderar actividades, tareas y compromisos administrativos según las competencias y habilidades los miembros institucionales. Y siguiendo a Chávez et al. (2020), la gestión administrativa significa emprender la realización colectiva de actividades planeadas y coordinadas con el propósito de lograr los objetivos; y las acciones de los gestores deben relacionarse en las fases de la administración.

En referencia a la segunda teoría que fundamenta el liderazgo pedagógico, desde la percepción de Vásquez (2022) subrayó que el liderazgo basado en el comportamiento se clasifica en autocrático, democrático y liberal. Es autoritario cuando utiliza el poder y la autoridad que le asiste para prevalecer sus intereses y pretender que sus subordinados hagan lo que él decide. Democrático en la medida que fomenta la participación y representación de la comunidad educativa en los asuntos institucionales. Y, liberal expresado en actitudes complacientes, expectantes y marginales de lo que sucede en la organización. Asimismo, incluyó dentro de este enfoque la combinación del liderazgo que influye positivamente en el comportamiento de las personas y el desempeño profesional para determinar qué es lo conveniente para la organización escolar; de igual forma, consideró la adaptabilidad y flexibilidad del liderazgo que se da en las interacciones del líder, los seguidores y las circunstancias del contexto.

Por su parte, Saavedra (2019) argumentó que depende del comportamiento que reflejan los líderes para armonizar y sincronizar el trabajo y la satisfacción laboral; y determinó que la personalidad comportamental del líder debe centrarse en asegurar relaciones humanas constructivas; eficiencia de las tareas y resultados administrativos y pedagógicos; e incentivar el aprendizaje y perfeccionamiento continuo y formativo. Salinas et al. (2020) complementó al deducir que la teoría del comportamiento del liderazgo explica los estilos conductuales de los líderes y la naturaleza de su actuación laboral; además, precisa que las características personales de los líderes no garantizan el éxito profesional, por el contrario, son las formas y modos de comportarse los que van a decidir la dirección correcta de la gestión.

En base a la perspectiva descrita, Alcázar (2020), caracterizó los comportamientos y desenvolvimiento que expresan los líderes según la habilidad, situación, adversidad o entorno de intervención; como son: Modelamiento y definición de un comportamiento firme, seguro y fuerte para enfrentar las amenazas externas, anarquismos, caos, inestabilidad e ingobernabilidad institucional. Comportamientos democráticos que promuevan la confianza mutua, participación e inclusión de todos los seguidores, implemente mecanismos de gobernanza escolar como la rendición de cuentas, transparencia, cogestión y ecoeficiencia y cooperación. Asimismo, comportamientos consultivos liberales dirigido a la delegación de funciones, trabajar en un ambiente motivante de confianza y autonomía; descentralizar compromisos, incentivar la creatividad, innovación, afianzar la creencia que todos son importantes y nadie es indispensable.

En ese sentido, la teoría del comportamiento del liderazgo en su esencia se basa en describir el comportamiento de los líderes, configura el liderazgo en el hacer o en lo que se hace y no cómo es. Articula y da coherencia al pensamiento y el actuar; asimismo, subraya la identidad que reflejan los líderes en relación al ejercicio ético y moral de sus funciones. Al respecto, Torres (2020) reconoció que los comportamientos de los líderes no son homogéneos, por tanto, esta teoría respeta la singularidad del comportamiento humano del liderazgo, concluyendo que algunos pueden alcanzar mayor eficiencia que otros; también manifiesta que las conductas de los líderes están sujetas a aspectos psicológicos y emocionales los mismos que pueden marcar y hacer la diferencia en el liderazgo. Bravo et al. (2020) concibió el comportamiento del liderazgo son cualidades, actitudes y patrones de conducta que tributan en el comportamiento organizacional para potenciar las relaciones interpersonales, los ambientes y espacios de interacción laboral; así como el bienestar y estabilidad laboral.

La variable gestión administrativa se conceptualiza como un proceso de coordinación y dirección del quehacer educativo hacia la consecución de los objetivos institucionales, se apoya en la sinergia colectiva de esfuerzos humanos, uso eficiente de los bienes materiales, en la optimización y planeación estratégicas de los recursos presupuestales; asimismo, consiste en la combinación de competencias, capacidades y habilidades para cumplir con las funciones directivas

y docentes administrativas; ofrecer un servicio de calidad, y satisfacer las demandas y necesidades de aprendizaje de los estudiantes, satisfacer las expectativas de los padres de familia (Bonilla, 2021).

También se define como un conjunto de actividades y procedimientos sistemáticos estructurados en las fases administrativas de planificación democrática, organización y participación, dirección concertada, implementación y evaluación. Asimismo, posibilita dinamizar las funciones orgánicas; autorregular los comportamientos organizacionales; hacer cumplir las normas y directivas; asegurar la documentación formal de la institución como el proyecto educativo institucional, reglamento interno, el Manual de Organización y Funciones (MOF), constitución de comités educativos APAFA, CONEI, y velar por su operativización, instrumentos que fortalecerá el aspecto legal y legítimo de las decisiones, compromisos y el trabajo dentro y fuera de la organización (Guanoluisa, 2019).

Las dimensiones que va a contribuir analizar y explicar la gestión administrativa comprenden los procesos que permiten un engranaje sistémico y articulador de esfuerzos de toda la comunidad educativa

La dimensión planificación funcional, consiste en el establecimiento de metas, definición de objetivos estratégicos; priorizar y precisar las actividades y recursos que se van a implementar y utilizar en el corto, mediano y largo plazo (González et al., 2020). Este proceso es la base de la gestión administrativa pues determina la visión o escenario futuro que motiva y proyecta sus intervenciones y acciones; además, explicita el rumbo hacia dónde se dirige, la misión que quiere alcanzar; y las herramientas a emplear para solucionar los problemas que aquejan la organización escolar.

Respecto a la dimensión organización estructural está expresada en la constitución de equipos de trabajo, asignación de recursos financieros, distribución equitativa de los materiales educativos, manejo eficiente de las tecnologías, fortalecimiento de las capacidades profesionales, para conseguir los objetivos establecidos (González et al., 2020). Incluye, además, promover acciones de

mejora en las políticas relacionadas con la gestión del recurso humano, es decir, asignar el personal idóneo en el lugar de trabajo afín.

En cuanto a la dimensión dirección compartida, significa la promoción de un liderazgo compartido, transformador y conciliador; aplicación de métodos, técnicas y estrategias de trabajo concertado y cooperativo que cohesione potencialidades y desempeños para alcanzar los compromisos y objetivos trazados (González et al., 2020). También implica la práctica de habilidades comunicativas, socioemocionales y la motivación constante para tomar decisiones responsables e incentivar la autoeficacia y el espíritu innovador y creativo en las tareas a realizar.

Asimismo, en la dimensión control de procesos, consiste en la verificación de las tareas y responsabilidades asumidas, regularlas y alinearlas con las actividades planificadas. Se manifiesta en el acompañamiento y evaluación permanente de los procesos antes descritos, con el fin de tomar medidas correctivas y de retroalimentación formativa, asegurando de este modo el cumplimiento efectivo de los indicadores de resultados (González et al., 2020).

Y, respecto a la variable liderazgo pedagógico, de acuerdo con Acevedo (2020), es una herramienta estratégica para la optimización y eficacia del desempeño directivo y docente. Es una facultad que permite ejercer influencia sobre las actividades que realizan los trabajadores y logren las metas y resultados deseados; se caracteriza por promocionar consensos, enlazar esfuerzos, apoyar plenamente los procesos de enseñanza aprendizaje, articula las acciones pedagógicas, administrativas e institucionales; asimismo, es un medio que va desburocratizar y descentralizar los recursos en favor de los intereses de la escuela, asimismo, es un instrumento que garantiza la gobernabilidad y estabilidad organizacional; de igual forma, concilia los diversos liderazgos en un fin común, y favorece la gestión compartida y colegiada en favor del desarrollo profesional y la resolución de problemas propias de la institución educativa.

Desde las opiniones de Tafur et al. (2020), el liderazgo pedagógico es una cualidad de hacer gestión institucional encauzada en el fortalecimiento y mejora progresiva de la calidad de los aprendizajes estudiantiles, propósito que también

involucra el compromiso y actuación creativa e innovadora de los docentes. Busca el equilibrio sostenibilidad y desarrollo de la vida organizacional; bienestar laboral, perfeccionamiento profesional, formación ética y moral de sus seguidores; Cusihuaman (2019) añadió manifestando que los líderes pedagógicos deben exteriorizar competencias, conocimientos valores, actitudes que respalden su liderazgo, es decir, debe ser capaz de guiar su práctica docente y directiva con eficiencia y actuar con responsabilidad.

Asimismo, según Tafur et al. (2020), el liderazgo está regulado y alineado por competencias explícitas que señala el Marco del Buen Desempeño directivo, por consiguiente, tiene la función de conducir el proceso de planificación de metas y aprendizajes; incentivar y mantener la participación y representación de los diversos actores educativos, asegurar un clima organizativo constructivo y productivo; asimismo, brindar las ayudas, condiciones y oportunidades necesarias y pertinentes que favorezcan la eficacia de los procesos de enseñanza y aprendizaje. En esta misma línea de análisis, Dávila (2021) agregó que el liderazgo pedagógico tiene la finalidad de promover una gestión concertada, racional y prospectiva en la escuela; distribuir de manera equitativa y según las necesidades los recursos disponibles; motivar la profesionalidad e identidad de los maestros; acompañar y monitorear el quehacer pedagógico, compartir experiencias, conocimientos, así como velar por el prestigio institucional y la afirmación social.

De igual forma, siguiendo a Dávila (2021), el ejercicio del liderazgo pedagógico se manifiesta en las siguientes prácticas: establecimiento de metas y expectativas, asignación de recursos, gestión de la enseñanza, y clima de aprendizaje (Gajardo y Ulloa, 2016 y Bolívar, 2010). Para efectos del estudio, se constituyen en dimensiones.

La dimensión, establecimiento de metas y expectativas consiste en constituir una visión y misión compartida, motivar al equipo generando en ellos aspiraciones y esperanzas que van a contribuir satisfacer sus necesidades; impulsar objetivos colectivos institucionales; y construir estructuras flexibles y de apertura que sirvan de pilares para la conformación de comunidades de interaprendizaje. Las metas que se establezcan tienen que ser medibles y alcanzables, ser socializadas y

aprobadas por todos los integrantes; y su implementación debe reflejar la comunión de esfuerzos, capacidades y el compromiso profesional de la comunidad educativa (Dávila, 2021).

La dimensión referida a la asignación de recursos se refiere a garantizar las condiciones favorables para el ejercicio pedagógico. Recursos virtuales y tecnológicos que dinamicen el desarrollo de las competencias y capacidades digitales; recursos y materiales educativos contextualizados y consecuentes con los aprendizajes de cada una de las áreas curriculares; garantizar que los ambientes y espacios físicos dentro y fuera del aula sean seguros y saludables. Es necesario que los líderes realicen una evaluación situacional de las necesidades institucionales, luego de identificar y priorizar implementar acciones para obtener apoyos del órgano superior y aliados; y posteriormente, distribuirlos equitativa y racionalmente (Dávila, 2021).

La dimensión gestión de la enseñanza está focalizada en la coordinación, regulación y supervisión formativa de las programaciones pedagógicas y la formas como se viene implementando el currículo; asimismo, se refiere a liderar acciones que tributen en el desarrollo de capacidades docentes, profundizar el manejo de los enfoques pedagógicos y lineamientos de las políticas educativas; proveer los soportes y recursos necesarios e idóneos para la efectividad de las prácticas y el progreso de los aprendizajes; observar el desempeño en el aula, hacer un registro minucioso de lo que se hace, establecer un plan de retroalimentación, y motivar y/o sugerir a seguir mejorando (Dávila, 2021).

Y, la dimensión clima de aprendizaje, significa el aseguramiento de un ambiente ordenado, constructivo y de confianza positiva y recíproca. Implica, además, el posicionamiento de un rol crítico y reflexivo para organizar los sistemas de trabajo, expectativas a lograr; reconocimiento de las iniciativas y propuestas de mejora; compartir el liderazgo para motivar la colaboración y la responsabilidad comunitaria; de igual forma, promover el diálogo asertivo, motivador, y construir una convivencia sana y armónica dentro de la diversidad institucional (Dávila, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación por su naturaleza estuvo orientada por el enfoque cuantitativo, que consistió en la medición de las variables, comprobación de hipótesis mediante el análisis estadístico; contrastación de resultados, sistematización de patrones de comportamiento objetivos, así como, generalización de conclusiones (Hernández y Mendoza, 2018).

El tipo de investigación fue aplicada porque tuvo el propósito de apropiarse de conocimientos teóricos básicos para aplicarlos en la solución de problemas prácticos (Escudero y Cortez, 2018). En ese sentido buscó desde las praxis investigativa determinar si existe relación entre las variables de estudio con el fin de contribuir e incrementar nuevos saberes educativos.

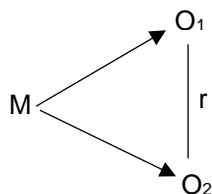
En cuanto al método científico que empleó la investigación fue el hipotético deductivo, porque el punto de partida del proceso indagativo estuvo enfocado en la comprobación y verificación empírica de hipótesis. Para Sánchez (2019), el método referido permite determinar la correspondencia de los supuestos con los hechos, para tal fin utiliza técnicas estadísticas dirigidas a materializar la veracidad o falsedad de las premisas; deducir contradicciones lógicas y conclusiones consistentes.

Respecto al diseño de estudio tuvo correspondencia con la indagación no experimental, transversal y de alcance correlacional. Por consiguiente, no pretendió manipular las variables, tampoco afectó el estado natural; de igual forma, la recolección de datos se realizó en un tiempo y momento único. Asimismo, describió el nivel de cada una de las variables y comprobó estadísticamente el grado de relación o discrepancia entre ellas (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño se representó en el siguiente esquema:

Figura 1

Esquema grafico del diseño de estudio



Nota: La figura expresa los procedimientos a seguir en el trabajo indagativo

Donde:

M: representa la muestra de estudio

O1: Evaluación de la variable gestión administrativa

O2: Evaluación de la variable liderazgo pedagógico

r: Grado de correlación estadística

3.2 Variables y operacionalización

La variable gestión administrativa se conceptualiza como la operativización económica y eficiente de acciones gestoras que tienen por objeto conseguir y concretizar resultados que van a contribuir en el desarrollo organizacional. Asimismo, es la responsable de direccionar y delimitar las rutas y decisiones estratégicas para el logro de los procesos de planificación, organización, dirección, coordinación y control (Fonseca y Martillo, 2021).

Asimismo, operacionalmente la variable gestión administrativa fue medida teniendo en consideración las dimensiones: planificación funcional, organización estructural, dirección compartida, control de procesos, utilizando para este fin un cuestionario estructurado en 16 ítems y los niveles de valoración: Deficiente [16 – 32]; Regular (33 - 48); Buena (48 - 64); y Eficiente (65 – 80], ver anexo 2.

Respecto a la definición conceptual del liderazgo pedagógico, es la facultad y capacidad de los directivos y docentes para influir en los demás colegas individual y colectivamente; se caracteriza por expresar cualidades carismáticas, afectivas, proactivas. Incluye además la competencia profesional para planificar y cumplir metas; gestionar actividades formativas, fomentar la responsabilidad colegiada y

compartida; trabajar en equipo; arraigar el sentido de comunidad, monitorear y vigilar las prácticas pedagógicas (Ramírez, 2022).

De igual forma, operacionalmente la variable liderazgo pedagógico fue medido en base a las dimensiones: establecimiento de metas y expectativas; asignación de recursos; gestión de la enseñanza; y clima de aprendizaje, utilizando para este propósito un cuestionario estructurado en 16 enunciados, y los niveles valorativos: Deficiente [16 – 32]; Regular (33 - 48); Suficiente (48 - 64); y Sobresaliente (65 – 80], ver anexo 2.

3.3 Población y muestra

El universo poblacional que abordó la investigación estuvo representado por 50 maestros que laboran en una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, en la región Ayacucho. Por su parte, la muestra representativa fue de tipo censal, porque su constitución incluyó el total de las unidades de la población de estudio (50 sujetos muestrales).

Tabla 1

Población muestral

Institución Educativa Pública	Sexo		Total	%
	H	M		
Docentes nivel primario	22	28	50	100
Total	22	28	50	100

Nota: Docentes nombrados y contratados de una institución educativa del distrito de Carmen Alto, Ayacucho.

Los criterios de inclusión que tuvo en cuenta son: docentes nombrados y contratados que vienen trabajando formalmente; cumplen con sus funciones a cabalidad y están interesados en hacer cambios en su quehacer educativo. No fueron incluidos aquellos maestros que se encontraron de permiso, estuvieron cubriendo alguna licencia y mostraron actitudes indiferentes y adversas para ofrecer información.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó para la recolección de datos comprendió la encuesta. Consistió en un conjunto de procedimientos intencionados, lógicos y consistentes que posibilitaron extraer percepciones críticas y reflexivas de los sujetos priorizados para obtener información objetiva y dar respuestas a las preguntas de investigación.

En relación a los instrumentos, estos fueron de elaboración propia, se optó por administrar dos cuestionarios dirigidos a evaluar las acciones que tienen lugar en la gestión administrativa y el ejercicio del liderazgo pedagógico. Ambos instrumentos fueron ponderados de acuerdo a una escala ordinal; y las valoraciones de interpretación estuvieron comprendidas en las opciones de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1). Asimismo, cada una de las variables en su estructura y organización presentó 16 enunciados (cuatro ítems por dimensión) los mismos que fueron evaluados e interpretados de acuerdo a los niveles: Deficiente [16 – 32); Regular (33 - 48); Buena (48 - 64), y Eficiente (65 – 80] – Variable gestión administrativa. Y, Deficiente [16 – 32); Regular (33 - 48); Suficiente (48 - 64), y Sobresaliente (65 – 80] – variable liderazgo pedagógico.

El proceso de validación de los cuestionarios se realizó mediante la técnica de juicio de expertos. Y, consistió en gestionar el apoyo de cinco especialistas en el manejo de los temas de investigación, quienes emitieron un informe donde explicitaron sugerencias y aportes de mejora, recomendaciones que posteriormente permitió alcanzar la conformidad y aplicabilidad de dichos instrumentos.

El proceso de validación de los cuestionarios se realizó mediante la valoración de cinco expertos, jueces que certificaron su conformidad y aplicabilidad. En la siguiente tabla se describen:

Tabla 2*Valoración juicio de expertos*

Experto	Grado académico	Cargo	Opinión
Armando Neptalí Cieza Neyra	Magíster en Investigación y Docencia Superior	Docente	Si es aplicable
Zadith Banda Vásquez.	Magíster en Psicopedagogía Cognitiva	Docente – directora Institución educativa de un distrito de Jaén.	Si es aplicable
Javier Faustino Saldarriaga Herrera	Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa	Docente universitario	Si es aplicable
Elmer Rufasto Castro	Magíster en Investigación y Docencia	Docente	Si es aplicable
Edgar Eduardo Baca Castillo	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	Contador Público	Si es aplicable

Nota: Los expertos que participaron en el proceso validador son docentes que trabajan en universidades y en Educación Básica Regular.

Por otro lado, la confiabilidad de los instrumentos se obtuvo mediante la prueba piloto, la misma que se ejecutó en una institución educativa con características análogas; los datos que se adquirieron fueron analizados mediante el método estadístico Coeficiente Alfa de Cronbach, evaluación que brindó el índice de fiabilidad y consistencia de los cuestionarios. Los resultados de la prueba de confiabilidad del cuestionario que midieron la variable gestión administrativa se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 3*Prueba estadística de fiabilidad variables de estudio*

Variable de estudio	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Variable gestión administrativa	,949	,950	16
Variable liderazgo pedagógico	,972	,970	16

Nota: Resultados prueba Alfa de Cronbach

3.5 Procedimientos

Los procedimientos que se implementaron en la recolección de datos estuvieron alineados con las siguientes tareas: a) elaboración de los cuestionarios, b) revisión y evaluación por expertos para determinar la validez y confiabilidad; c) redacción de una solicitud de autorización al director de la institución para aplicar los instrumentos; d) reunión previa con los docentes para explicar los motivos e

intenciones de la investigación; e) consenso del día y fecha para la aplicación de los instrumentos; f) explicación y administración presencial de los cuestionarios según lo programado y acordado entre las partes; g) revisión del llenado correcto de los cuestionarios, para luego seguir con el procesamiento, organización metódica y construcción de la base de datos.

3.6 Método de análisis de datos

Los métodos cuantitativos para el análisis de los datos comprendieron técnicas estadísticas descriptivas, las mismas que permitieron ordenar, codificar y presentar los resultados en tablas y figuras de frecuencia valorativa y porcentual; asimismo, el análisis descriptivo contribuyó en tener una visión perceptual de los niveles cruzados que exponen las variables y dimensiones. Luego de la descripción relacional, se realizó el análisis estadístico inferencial y residió en someter los resultados a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk porque las unidades muestrales comprendieron 50 elementos, además este método evaluó y contrastó si los datos muestran una distribución normal o inversa de los datos.

Además, precisar que estas actividades fueron desarrolladas haciendo uso del aplicativo Excel y el programa estadístico SPSS en su versión 26. Y la interpretación de las correlaciones tuvo en cuenta las escalas del coeficiente de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

La investigación abordó los siguientes Códigos de Ética: a) Autonomía, aseguró que la participación de los maestros sea consciente, voluntaria y libre. b) No maleficencia, la información que se obtuvo gozó de confidencialidad y privacidad; no afectó la estabilidad laboral, tampoco generó alteración de los estados socioemocionales, físicos y psicológicos de los sujetos que se evaluaron, c) Beneficencia, tuvo la intención de aportar conocimientos válidos que reorienten los procesos de gestión administrativa y resignifiquen las prácticas de liderazgo pedagógico. Y, d) Justicia, respetó los derechos de autor, brindó un trato justo, inclusivo y equitativo durante el recojo de información, asimismo, fomentó un ambiente de confianza, afectividad y tolerancia recíproca.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados descriptivos

El análisis e interpretación de los datos descriptivos estuvo relacionado con los resultados que se obtuvo del cuestionario que midió la variable gestión administrativa la cual consideró cuatro dimensiones a saber: planificación funcional; organización estructural; dirección compartida; y control de procesos; de igual forma, los resultados de la variable liderazgo pedagógico cuyas dimensiones comprendieron el establecimiento de metas y expectativas; asignación de recursos; gestión de la enseñanza; y clima de aprendizaje; procedimiento estadístico que permitió obtener valores cruzados de las relaciones entre ambas variables de estudio; además de las dimensiones de una de ellas con su contraparte, según la percepción de los sujetos encuestados. Seguidamente se describen:

4.1.1 Datos descriptivos de la tabulación cruzada.

Tabla 4

Tabulación cruzada variables gestión administrativa y liderazgo pedagógico

		Variable. Liderazgo pedagógico		Total	
		Regular	Suficiente		
Variable. Gestión administrativa	Regular	Recuento	13	8	21
		Recuento esperado	5,5	15,5	21,0
		% dentro de Variable. Gestión administrativa	61,9%	38,1%	100,0%
		% dentro de Variable. Liderazgo pedagógico	100,0%	21,6%	42,0%
	Bueno	Recuento	0	29	29
		Recuento esperado	7,5	21,5	29,0
		% dentro de Variable. Gestión administrativa	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Variable. Liderazgo pedagógico	0,0%	78,4%	58,0%
Total	Recuento	13	37	50	
	Recuento esperado	13,0	37,0	50,0	
	% dentro de Variable. Gestión administrativa	26,0%	74,0%	100,0%	
	% dentro de Variable. Liderazgo pedagógico	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota: Resultados obtenidos de los instrumentos que midieron la variable gestión administrativa y liderazgo pedagógico.

La tabulación cruzada expuesta en la tabla 4, permitió comprobar que, de las percepciones que se obtuvieron de los sujetos evaluados (50); respecto a la

variable gestión administrativa, 21 docentes se ubicaron en el nivel regular, de los cuales, 100% (esperado) y 21,6% (observado) también se encontraron en el nivel regular. Y, en referencia a la variable liderazgo pedagógico, 29 maestros asumieron que comprende el nivel bueno (suficiente), de los cuales 78,4% (observado), consideraron también que la variable se encuentra en el nivel bueno (suficiente).

Tabla 5

Tabulación cruzada dimensión planificación funcional y variable liderazgo pedagógico.

		Variable. Liderazgo pedagógico		Total	
		Regular	Suficiente		
D1. Planificación funcional	Regular	Recuento	13	13	26
		Recuento esperado	6,8	19,2	26,0
		% dentro de D1. Planificación funcional	50,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Variable. Liderazgo pedagógico	100,0%	35,1%	52,0%
	Bueno	Recuento	0	24	24
		Recuento esperado	6,2	17,8	24,0
		% dentro de D1. Planificación funcional	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Variable. Liderazgo pedagógico	0,0%	64,9%	48,0%
Total	Recuento	13	37	50	
	Recuento esperado	13,0	37,0	50,0	
	% dentro de D1. Planificación funcional	26,0%	74,0%	100,0%	
	% dentro de Variable. Liderazgo pedagógico	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota: Resultados obtenidos de los instrumentos que midieron la variable gestión administrativa y liderazgo pedagógico.

La tabulación cruzada mostrada en la tabla 5, admitió comprobar que, de las afirmaciones que se obtuvieron de los sujetos evaluados (50); respecto a la dimensión planificación funcional de la variable gestión administrativa, 26 docentes se situaron en el nivel regular, de los cuales, 100% (esperado) y 35,1% (observado) también se ubicaron en el nivel regular. Y, en referencia a la variable liderazgo pedagógico, 24 maestros percibieron que comprende el nivel bueno (suficiente), de los cuales 64,9% (observado), manifestaron también que la variable se localiza en el nivel bueno (suficiente).

Tabla 6

Tabulación cruzada dimensión organización estructural y variable liderazgo pedagógico.

		Variable. Liderazgo pedagógico		Total	
		Regular	Suficiente		
D2. Organización estructural	Regular	Recuento	13	18	31
		Recuento esperado	8,1	22,9	31,0
		% dentro de D2. Organización estructural	41,9%	58,1%	100,0%
		% dentro de Variable. Liderazgo pedagógico	100,0%	48,6%	62,0%
	Bueno	Recuento	0	19	19
		Recuento esperado	4,9	14,1	19,0
		% dentro de D2. Organización estructural	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Variable. Liderazgo pedagógico	0,0%	51,4%	38,0%
Total	Recuento	13	37	50	
	Recuento esperado	13,0	37,0	50,0	
	% dentro de D2. Organización estructural	26,0%	74,0%	100,0%	
	% dentro de Variable. Liderazgo pedagógico	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota: Resultados obtenidos de los instrumentos que midieron la variable gestión administrativa y liderazgo pedagógico.

La tabulación cruzada presentada en la tabla 6, favoreció probar que, de las percepciones que se consiguieron de los sujetos evaluados (50); respecto a la dimensión organización estructural de la variable gestión administrativa, 31 docentes se ubicaron en el nivel regular, de los cuales, 100% (esperado) y 48,6% (observado) también se localizaron en el nivel regular. Y, en relación a la variable liderazgo pedagógico, 19 maestros afirmaron que se encuentra en el nivel bueno (suficiente), de los cuales 51,4% (observado), aseveraron también que la variable se encuentra en el nivel bueno (suficiente)

Tabla 7

Tabulación cruzada dimensión dirección compartida y variable liderazgo pedagógico.

		Variable. Liderazgo pedagógico		Total	
		Regular	Suficiente		
D3. Dirección compartida	Regular	Recuento	13	13	26
		Recuento esperado	6,8	19,2	26,0
		% dentro de D3. Dirección compartida	50,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Variable. Liderazgo pedagógico	100,0%	35,1%	52,0%
	Bueno	Recuento	0	24	24
		Recuento esperado	6,2	17,8	24,0
		% dentro de D3. Dirección compartida	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Variable. Liderazgo pedagógico	0,0%	64,9%	48,0%
Total	Recuento	13	37	50	
	Recuento esperado	13,0	37,0	50,0	
	% dentro de D3. Dirección compartida	26,0%	74,0%	100,0%	
	% dentro de Variable. Liderazgo pedagógico	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota: Resultados obtenidos de los instrumentos que midieron la variable gestión administrativa y liderazgo pedagógico.

La tabulación cruzada exteriorizada en la tabla 7, permitió probar que, de las percepciones que se obtuvieron de los sujetos evaluados (50); respecto a la dimensión dirección compartida de la variable gestión administrativa, 26 docentes se encontraron en el nivel regular, de los cuales, 100% (esperado) y 35,1% (observado) también se ubicaron en el nivel regular. Y, en referencia a la variable liderazgo pedagógico, 24 maestros manifestaron que comprende el nivel bueno (suficiente), de los cuales 64,9% (observado), afirmaron también que la variable se encuentra en el nivel bueno (suficiente).

Tabla 8*Tabulación cruzada dimensión control de procesos y variable liderazgo pedagógico*

		Variable. Liderazgo pedagógico		Total	
		Regular	Suficiente		
D4. Control de procesos	Regular	Recuento	13	11	24
		Recuento esperado	6,2	17,8	24,0
		% dentro de D4. Control de procesos	54,2%	45,8%	100,0%
		% dentro de Variable. Liderazgo pedagógico	100,0%	29,7%	48,0%
	Bueno	Recuento	0	26	26
		Recuento esperado	6,8	19,2	26,0
		% dentro de D4. Control de procesos	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Variable. Liderazgo pedagógico	0,0%	70,3%	52,0%
Total	Recuento	13	37	50	
	Recuento esperado	13,0	37,0	50,0	
	% dentro de D4. Control de procesos	26,0%	74,0%	100,0%	
	% dentro de Variable. Liderazgo pedagógico	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota: Resultados obtenidos de los instrumentos que midieron la variable gestión administrativa y liderazgo pedagógico.

La tabulación cruzada expuesta en la tabla 8, permitió comprobar que, de las percepciones que se obtuvieron de los sujetos evaluados (50); respecto a la dimensión control de procesos de la variable gestión administrativa, 24 docentes se ubicaron en el nivel regular, de los cuales, 100% (esperado) y 29,7% (observado) también se situaron en el nivel regular. Y, en referencia a la variable liderazgo pedagógico, 26 maestros coincidieron que se encuentra el nivel bueno (suficiente), de los cuales 70,3% (observado), consideraron también que la variable se localiza en el nivel bueno (suficiente).

4.2 Análisis inferencial de los resultados.

Respecto al análisis inferencial de los resultados, este proceso permitió definir la distribución normal de los datos mediante la prueba no paramétrica Shapiro-Wilk (prueba de normalidad); determinar el grado de correlación entre las variables de investigación, y la asociación de las dimensiones de la variable gestión administrativa y la variable liderazgo pedagógico.

4.2.1 Prueba de normalidad de las variables

Tabla 9

Prueba de normalidad de la variable gestión administrativa

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1. Planificación funcional	,723	50	,000
D2. Organización estructural	,685	50	,000
D3. Dirección compartida	,711	50	,000
D4. Control de procesos	,716	50	,000
Variable. Gestión administrativa	,713	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que midió la variable gestión administrativa

D1. Planificación funcional	0,000<0,05	La Hipótesis Ho se rechaza
D2. Organización estructural	0,000<0,05	La Hipótesis Ho se rechaza
D3. Dirección compartida	0,000<0,05	La Hipótesis Ho se rechaza
D4. Control de procesos	0,000<0,05	La Hipótesis Ho se rechaza
Variable. Gestión administrativa	0,000<0,05	La Hipótesis Ho se rechaza

Ho: Los datos de la variable gestión administrativa siguen una distribución normal.

Hi: Los datos de la variable gestión administrativa no siguen una distribución normal

Si el valor de P o Significancia es < a 0,05, la hipótesis H0 se rechaza.

Si el valor de P o Significancia es > a 0,05, la hipótesis H0 se acepta.

El valor de la significancia definida es 0,05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_i), que expresará lo que se pretende corroborar o demostrar. La significación es mínima, en ese sentido, se puede descartar y decir que los datos no siguen una distribución normal; lo que indica que hay diferencias al interior de la normalidad.

Tabla 10*Prueba de normalidad de la variable liderazgo pedagógico y sus dimensiones*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1. Establecimiento de metas y expectativas	,729	50	,000
D2. Asignación de recursos	,770	50	,000
D3. Gestión de la enseñanza	,756	50	,000
D4. Clima de aprendizaje	,790	50	,000
Variable. Liderazgo pedagógico	,786	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: resultados obtenidos del cuestionario que midió la variable liderazgo pedagógico.

D1. Establecimiento de metas y expectativas	0,000<0,05	La Hipótesis Ho se rechaza
D2. Asignación de recursos	0,000<0,05	La Hipótesis Ho se rechaza
D3. Gestión de la enseñanza	0,000<0,05	La Hipótesis Ho se rechaza
D4. Clima de aprendizaje	0,000<0,05	La Hipótesis Ho se rechaza
Variable. Liderazgo pedagógico	0,000<0,05	La Hipótesis Ho se rechaza

H₀: Los datos de la variable liderazgo pedagógico siguen una distribución normal.H_i: Los datos de la variable liderazgo pedagógico no siguen una distribución normalSi el valor de P o Significancia es < a 0,05, la hipótesis H₀ se rechaza.Si el valor de P o Significancia es > a 0,05, la hipótesis H₀ se acepta.

El valor de la significancia definida es 0,05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_i), que expresará lo que se pretende corroborar o demostrar. La significación es mínima, en ese sentido, se puede descartar y decir que los datos no siguen una distribución normal; lo que indica que hay diferencias al interior de la normalidad.

Valores menores al 0.05 de la significancia, hace entender que la variable de estudio del fenómeno social, no llegan al supuesto de la normalidad, se entiende que las respuestas de las variables gestión administrativa y liderazgo pedagógico, son dispersas, el cual no existe un patrón predecible dentro de los modelos cuantitativos, por tanto esto obliga a seguir una estadística no paramétrica, modelo asertivo en busca de la relación de variables como lo es el coeficiente de correlación de Spearman siendo una prueba no paramétrica, asumiendo al 95% de confianza, por tanto se midió la relación entre dos variables, por tanto según los objetos de investigación, además los datos recolectados tienen un escala ordinal, procedente para este modelo estadístico.

4.2.2 Prueba de hipótesis general

Hipótesis general (H_a): Existe relación significativa entre gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.

Hipótesis general (H_0): No existe relación significativa entre gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.

Tabla 11

Correlación de las variables gestión administrativa y liderazgo pedagógico

		Variable. Liderazgo pedagógico	Variable. Gestión administrativa
Rho de Spearman	Variable. Liderazgo pedagógico	1,000	0,697**
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Rho de Spearman	Variable. Gestión administrativa	0,697**	1,000
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Resultados obtenidos de los instrumentos que midieron la variable gestión administrativa y liderazgo pedagógico.

De acuerdo al análisis inferencial de la tabla 11, se comprobó que la asociación entre las variables gestión administrativa y liderazgo pedagógico de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022, obtuvo un valor equivalente de $Rho = 0,697$, indicando según el coeficiente de Spearman grado de correlación positiva moderada. Por tanto, estadísticamente ambas variables expusieron interdependencia y complementariedad directa y significativa ($0,000 < 0,05$); es decir, a mayor eficiencia de la gestión administrativa mayor será su contribución en asegurar la efectividad del liderazgo pedagógico de los docentes de primaria.

4.2.3 Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis específica (H_a): Existe relación significativa entre la dimensión planificación funcional de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.

Hipótesis específica (H_0): No existe relación significativa entre la dimensión planificación funcional de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión planificación funcional y variable liderazgo pedagógico

		D1. Planificación funcional	Variable. Liderazgo pedagógico
Rho de Spearman	D1. Planificación funcional	1,000	0,569**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	Variable. Liderazgo pedagógico	0,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Resultados obtenidos de los instrumentos que midieron la variable gestión administrativa y liderazgo pedagógico.

Del análisis inferencial de la tabla 12, se probó que la vinculación entre la dimensión planificación funcional de la variable gestión administrativa y la variable liderazgo pedagógico de una institución educativa pública, obtuvo un valor equivalente de $Rho = 0,569$; en ese sentido, de acuerdo al coeficiente de Spearman se demostró que existe grado de correlación positiva moderada. Por consiguiente, estadísticamente la dimensión planificación funcional y la variable liderazgo pedagógico se relacionaron de manera directa y significativa ($0,000 < 0,05$); es decir, el desarrollo de una buena planificación funcional contribuirá en las buenas prácticas del liderazgo pedagógico.

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis específica (H_a): Existe relación significativa entre la dimensión organización estructural de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.

Hipótesis específica (H_0): No existe relación significativa entre la dimensión organización estructural de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión organización estructural y variable liderazgo pedagógico

		D2. Organización estructural	Variable. Liderazgo pedagógico
Rho de Spearman	D2. Organización estructural	1,000	0,464**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	,001
	N	50	50
	Variable. Liderazgo pedagógico	0,464**	1,000
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,001	.
	N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Resultados obtenidos de los instrumentos que midieron la variable gestión administrativa y liderazgo pedagógico.

Del análisis inferencial de la tabla 13, se comprobó que la asociación entre la dimensión organización estructural y la variable liderazgo pedagógico de una institución educativa pública, obtuvo un valor equivalente de $Rho = 0,464$; en ese sentido, de acuerdo al coeficiente de Spearman se comprobó que existe grado de correlación positiva moderada. En consecuencia, estadísticamente la dimensión organización estructural y la variable liderazgo pedagógico presentaron relación directa y significativa ($0,000 < 0,05$); es decir, la configuración de una organización estructural democrática favorecerá el ejercicio colegiado y consensuado del liderazgo pedagógico.

4.2.5 Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis específica (H_a): Existe relación significativa entre la dimensión dirección compartida de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.

Hipótesis específica (H_0): No existe relación significativa entre la dimensión dirección compartida de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión dirección compartida y variable liderazgo pedagógico

		Variable. Liderazgo pedagógico	D3. Dirección compartida
Rho de Spearman	Variable. Liderazgo pedagógico	1,000	0,569**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	50	50
D3. Dirección compartida	Coeficiente de correlación	0,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Resultados obtenidos de los instrumentos que midieron la variable gestión administrativa y liderazgo pedagógico.

Del análisis inferencial de la tabla 14, se probó que la relación entre la dimensión dirección compartida de la variable gestión administrativa y la variable liderazgo pedagógico de una institución educativa pública, obtuvo un valor equivalente de $Rho = 0,569$; en ese sentido, de acuerdo al coeficiente de Spearman se verificó que existe grado de correlación positiva moderada. En consecuencia, estadísticamente la dimensión dirección compartida y la variable liderazgo pedagógico mostraron una relación directa y significativa ($0,000 < 0,05$); es decir, posicionar e implementar una dirección compartida favorecerá la influencia positiva del liderazgo pedagógico en la comunidad educativa.

4.2.6 Prueba de hipótesis específica 4.

Hipótesis específica (H_a): Existe relación significativa entre la dimensión control de procesos de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.

Hipótesis específica (H_0): No existe relación significativa entre la dimensión control de procesos de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión control de procesos y variable liderazgo pedagógico

		Variable. Liderazgo pedagógico	D4. Control de procesos
Rho de Spearman	Variable. Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	D4. Control de procesos	Coeficiente de correlación	0,617**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Resultados obtenidos de los instrumentos que midieron la variable gestión administrativa y liderazgo pedagógico.

Del análisis de la tabla 15, se comprobó que la asociación entre la dimensión control de procesos de la variable gestión administrativa y la variable liderazgo pedagógico de una institución educativa pública, obtuvo un valor equivalente de $Rho = 0,617$; en ese sentido, de acuerdo al coeficiente de Spearman se confirmó que existe grado de correlación positiva moderada. Por consiguiente, estadísticamente la dimensión control de procesos y la variable liderazgo pedagógico tuvieron relación directa y significativa ($0,000 < 0,05$); es decir, el eficiente control de los procesos administrativos, permitirá cumplir de forma efectiva con los compromisos y funciones de liderazgo pedagógico.

V. DISCUSIÓN

La investigación se enfocó en verificar y comprobar cuantitativamente el grado de relación entre la gestión administrativa y liderazgo pedagógico que ejercen los docentes en una institución pública; propósito que fue posible concretizar mediante procesos metodológico que abordaron el tipo de estudio aplicado, el diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional, implicó además, administrar dos cuestionarios válidos y confiable que permitieron recolectar datos objetivos, los mismos que fueron procesados y analizados mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, obteniendo hallazgos estadísticos pertinentes que seguidamente se discuten y se contrastan con experiencias indagativa y aportes teóricos que asumió el informe.

Respecto a los resultados descriptivos de la variable gestión administrativa, se encontró que comprenden los niveles bueno (58%) y regular (42%); y en cuanto a la variable liderazgo pedagógico los resultados indicaron que se ubica entre los niveles suficiente (74%) y regular (26%). Sobre la primera variable, las valoraciones expuestas mostraron que los sujetos encuestados presentan limitaciones para realizar una planificación funcional de las actividades administrativas; la estructura organizacional revela fragmentación en los sistemas comunicativos y verticalidad en las líneas de coordinación; asimismo, el centralismo y en cierta forma el estilo de gestión autoritaria limita posicionar una dirección compartida y democrática; realidad que afecta el monitoreo y control de los procesos administrativos. Análogamente, respecto al liderazgo pedagógico, los resultados señalaron que los líderes regularmente sus actuaciones son improvisadas, es decir, están desalineadas con metas y expectativas educativas; además, desconocen sus funciones sustanciales como: asignar recursos para garantizar la calidad del servicio escolar; gestionar los procesos de enseñanza aprendizaje; y generar un clima de trabajo acogedor, motivador y sobre todo colegiado y participativo.

Refuerza los resultados expuestos, Aguayo (2022), quien en su investigación planteó que la gestión administrativa se situó entre el nivel regular (86,8%) y alto (13,2%), percepciones que expresaron un relativo progreso en la planificación estratégica, regulación de los procesos internos y voluntad para emprender

propuestas pedagógicas; en relación a esta variable, Bernuy (2021) señaló que la gestión escolar (incluye la administrativa) comprendió el nivel proceso (21,05%) y satisfactorio (78,95%); y Díaz (2022) consideró que la gestión administrativa mostró un nivel regular (65,6%) y bajo (20,5%); Vásquez. (2022) estableció que comprendió los niveles regular (55%) y buena (37,5%); Huahuasoncco (2020) comprobó que, la gestión administrativa obtuvo los niveles: deficiente (12%), regular (30%), bueno (36%), y excelente (22%).

En esta dirección, Roca y Alonso (2020) presentaron resultados afines al liderazgo pedagógico, identificando que los niveles que expusieron comprendían; deficiente (40%), regular (35%) y bueno (25%) debido que los maestros carecían de competencias básicas para asumir este rol, además, no cumplían con el perfil profesional. Asimismo, Chaucono et al (2022) confirmó que los directivos en su papel de líderes estaban enfocados en cumplir tramites y directivas administrativas, mantener el control mediante una supervisión autocrática, y su trabajo consistía en prevalecer las normativas por encima del aspecto pedagógico; Huahuasoncco (2020) comprobó que el liderazgo en los directores se encontraba en el nivel deficiente (10%), regular (24%), bueno (30%), y excelente (28%); asimismo, Bernuy (2021) evidenció que, el liderazgo pedagógico se localizó en los niveles deficiente (5,3%), regular (31,5%), y bueno (63,2%); y Vásquez (2022) identificó que los estilos de liderazgo democrático y autocrático fueron valorados como regular (55% y 42,5%) y bueno (25% y 52,5%); no obstante, el estilo liberal se evaluó malo (65%) y regular (35%).

En este contexto, también se describen los datos descriptivos que se obtuvieron de las dimensiones referidas a la gestión administrativa, como son: planificación funcional (D1); organización estructural (D2); dirección compartida (D3); y control de procesos (D4), expresando que se ubican en los niveles bueno (48%, 38%, 48% y 52%) y regular (52%, 62%, 52%, y 48%). Estos resultados evidenciaron insuficiente compromiso para elaborar los instrumentos de gestión; irresponsabilidad en el cumplimiento de normas y directivas administrativa; ausencia de un plan de contingencias que afronte adversidades e incertidumbres administrativas; desinterés para priorizar necesidades y asignar recursos económicos; asimismo, se percibió que la estructura orgánica mantiene jerarquías

funcionales; la comunicación e información carece de dinamismo, aspectos que reflejan en cierta forma ingobernabilidad administrativa y desconexión de las relaciones personales, Igualmente, se observa escasa predisposición para la delegación y empoderamiento de responsabilidades; promover la toma de decisiones consensuadas y democráticas; incentivar el trabajo colaborativo e interdependiente; motivar y reconocer los esfuerzos y desprendimientos para alcanzar los objetivos administrativos; implementar estrategias de supervisión constructivas y proactivas; gestionar los recursos de manera transparente, y estar dispuesto a rendir cuentas, así como, consensuar medidas y ajustes dirigidas a retroalimentar y propiciar la mejora continua.

Por su parte, los datos descriptivos que tuvieron relación con las dimensiones: establecimiento de metas y expectativas (D1); asignación de recursos (D2); gestión de la enseñanza (D3); y clima de aprendizaje (D4) de la variable liderazgo pedagógico, manifestaron que se encuentran entre los niveles suficiente (48%, 52%, 52%, y 60%) y regular (52%, 48%, 48%, y 40%) respectivamente. Resultados que demostraron un liderazgo desprovisto de una visión y misión compartida; con escasa influencia para garantizar el cumplimiento de las programaciones curriculares en la institución; situación que afecta la definición de logros de aprendizaje, empoderar compromisos relacionados con las actividades escolares y promover el trabajo interdisciplinario.

Asimismo, se percibió la ausencia de apoyos con materiales educativos, ofrecer soportes pedagógicos y presupuestales que permitan conseguir metas; disposición para gestionar recursos que viabilicen la implementación de los instrumentos de gestión; además, optimizar de manera eficiente los recursos institucionales; de igual modo, sobresalió la inexistencia de un plan de acompañamiento formativo y reflexivo; escaso manejo de los procesos de monitoreo y mediación pedagógica; desinterés para promover eventos encaminados al desarrollo profesional; incluso, se evidenció limitaciones para realizar evaluaciones de progreso de los aprendizajes; resistencia a la promoción de incentivos y estímulos educativos; así como, comportamientos que distan del manejo y regulación de emociones; regularidades, que vienen desfavoreciendo el trabajo de equipo y la interacción empática, asertiva y horizontal. Complementa las

percepciones descritas, De la Cruz (2022), al demostrar en su indagación que, durante la crisis sanitaria, 61,9% de los docentes expresaron actitudes favorables para hacer cambios en su labor y adaptarse al escenario pandémico; 52,3% consideraron que los líderes pedagógicos tuvieron dificultades para integrar las tecnologías en su acompañamiento; 28,6% manifestaron inconvenientes para valorar las actividades educativas; asimismo, 57,1% asumieron diferentes roles pedagógicos; y 66,7% fueron empáticos en las interacciones entre colegas.

Respecto al análisis inferencial de los datos del objetivo general referente a determinar cuál es la relación que existe entre las variables gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022. Los resultados derivados del coeficiente de Spearman ($Rho = 0,697$), demostraron que, entre ambas variables existió correlación positiva moderada, y estadísticamente significativa y directa ($0,000 < 0,05$). Abstracción que indicó; cuando mejora la gestión administrativa; del mismo modo, mejorará el liderazgo pedagógico. Sobre este hallazgo cuantitativo, podemos asumir investigaciones que en cierta forma guardan relación con los resultados, entre ellos:

Huahuasoncco (2020) sostuvo que, entre la variable liderazgo directivo y la gestión administrativa existió un grado de correlación directa y positiva fuerte (valor Spearman $r = 0,805$), aseverando que, si los directivos realizan un monitoreo efectivo de los procesos educativos y ponen en práctica habilidades sociales, comunicativas y organizativas, fortalecerá la gestión administrativa; complementa, Vásquez (2022), quien determinó que, entre la variable estilos de liderazgo y la gestión educativa exteriorizaron una correlación positiva alta y/o fuerte (Rho de Pearson $0,763$), reconociendo que depende de las potencialidades y fortalezas del estilo de liderazgo para asegurar una eficiente gestión escolar – administrativa; en ambos resultados, según el aporte teórico de López (2022), se percibió que las competencias, capacidades y habilidades en los líderes directivos deben ser transversales para que pueda gestionar y enlazar el aspecto pedagógico, comunitario, institucional, financieros, solo así el liderazgo va a tener los resultados que se espera.

Asimismo, De la Cruz (2022), en su investigación encontró que, entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes existió relación directa y significativa, y correlación moderada ($Rho= 0,646$) identificando indicios relacionales de los procesos de planificación, organización y dirección administrativa, con la capacidad de gestión y el compromisos profesional de los maestros; estudio que expresa semejanza con la investigación de Bernuy (2021), quien concluyó, que, entre la variable gestión escolar y el liderazgo pedagógico tienen correspondencia positiva moderada ($Rho= 0,676$), aduciendo que los compromisos de gestión regulan y direccionan el liderazgo pedagógico. En contraste, también se toma como referente la investigación de Malbran (2022), el mismo que se propuso determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el liderazgo pedagógico, demostrando que existió en ambas variables correlación inversa ($R^2= -0,28$), deduciendo que, a mayor liderazgo pedagógico, menor es la presencia del Síndrome de Burnout, en consecuencia, desempeñar un buen liderazgo reduce el estrés, ansiedad, y frustración laboral, y es un predictor para realizar una buena gestión administrativa articulada con la satisfacción y bienestar personal y profesional.

En lo referente al primer objetivo específico (OE1), que tuvo como propósito determinar si existe relación entre la dimensión planificación funcional de la variable gestión administrativa y la variable liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022. Los datos obtenidos del coeficiente de Spearman ($Rho= 0,569$), comprobaron que, entre la dimensión y la variable antes descrita existió correlación positiva moderada, y estadísticamente significativa y directa ($0,000 < 0,05$). Dedución que permitió afirmar, cuanto mejor es la planificación funcional, mejor es el ejercicio o práctica del liderazgo pedagógico. Estos resultados se asemejan con los que expuso De la Cruz (2022), en su investigación, demostrando reciprocidad directa y significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y la variable desempeño laboral ($Rho= 0,519$). Para Chiavenato (2019), la labor administrativa es esencial porque cohesiona los recursos humanos para gestionar el desarrollo institucional y profesional. Señala además que la administración es un espacio

democrático que promueve la asignación de funciones acorde a las potencialidades de los trabajadores.

En concordancia con el segundo objetivo específico (OE2), que se centró en determinar si existe relación entre la dimensión organización estructural de la variable gestión administrativa y la variable liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022. Los resultados alcanzados del coeficiente de Spearman ($Rho= 0,464$) constataron que, entre la dimensión y la variable antes mencionada existió correlación positiva moderada, y estadísticamente significativa y directa ($0,000 < 0,05$). Afirmación que estableció, a mayor democratización de la estructura organizativa, los líderes pedagógicos tendrán una actuación colegiada, inclusiva y equitativa. Sobre estos resultados, Huahuasoncco (2020) concluyó que, entre la dimensión comunicación y organización y la variable gestión administrativa presentaron asociación directa y positiva fuerte entre ($Rho= 0,801$), valorando la comunicación organizacional como un pilar para consolidar los objetivos de la gestión administrativa; también se asume el planteamiento que publicó De la Cruz (2022), en su estudio donde determinó que, existió correspondencia directa y significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y la variable desempeño laboral ($Rho= 0,544$). Desde los aportes de Chiavenato (2019) construir ecosistemas administrativos viabiliza, concatena y articula los elementos y componentes educativos; y advierte que la alteración de uno de ellos puede ocasionar insatisfacción laboral, incumplimiento de informes, incomodidad para el logro de metas; incluso demoras en la distribución de presupuestos.

En referencia al tercer objetivo específico (OE3), cuya intención fue determinar si existe relación entre la dimensión dirección compartida de la variable gestión administrativa y la variable liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022. Los datos obtenidos del coeficiente de Spearman ($Rho= 0,569$) confirmaron que, entre la dimensión y la variable antes señalada existió correlación positiva moderada, y estadísticamente significativa y directa ($0,000 < 0,05$). En ese sentido, configurar una dirección administrativa compartida, contribuirá en posicionar un liderazgo pedagógico compartido, cohesionado y sinérgico. Al respecto,

Huahuasoncco (2020), también encontró codependencia directa y positiva fuerte entre la habilidad relacional y la variable gestión administrativa ($Rho= 0,809$), señalando los factores relacional, colaborativo y participativo como componentes que contribuirán en comprometer a los actores educativos en ser gestores administrativos; añadir el resultado que exteriorizó el estudio realizado por De la Cruz (2022), en el cual indicó que, existió correspondencia directa y significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y la variable desempeño laboral ($Rho= 0,647$); además, en consonancia con los estilos de dirección Vásquez (2022), la autora demostró que existió correlación positiva moderada media entre la dimensión estilo democrático y la variable gestión educativa ($r= 0,650$); correlación positiva moderada media entre la dimensión estilo autocrático y la variable gestión educativa ($r= 0,671$); y correlación positiva alta y/o fuerte entre la dimensión estilo liberal y la variable gestión educativa ($r= 0,827$). Según Chiavenato (2019), la gestión administrativa, ayuda en direccionar los roles de la comunidad educativa; y Carvalho et al. (2021) resalta que docentes y directivos son actores y líderes que van modelar un estilo de gestión directiva, responsables de equilibrar sus diversos roles institucionales, exponer en sus decisiones valores éticos y morales; coordinar colegiadamente, desburocratizar las actividades educativas, y hacer que la institución educativa tenga autonomía administrativa.

Y, en cuanto al cuarto objetivo (OE4) referido a determinar si existe relación entre la dimensión control de procesos de la variable gestión administrativa y variable liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022. Los resultados encontrados del coeficiente de Spearman ($Rho= 0,617$) corroboraron que, entre la dimensión y la variable previamente aludida existió correlación positiva moderada, y estadísticamente significativa y directa ($0,000 < 0,05$). Por lo cual, se dedujo que, mejorar el control de los procesos administrativos, posibilita un eficiente accionar del liderazgo pedagógico. Refuerza estos resultados, el estudio de Huahuasoncco (2020), quien determinó, correlación directa y positiva fuerte entre la dimensión control directivo y la variable gestión administrativa ($Rho= 0,764$), y expresó que sostener vigilancia y fiscalización en la ejecución de los procesos pedagógicos, posibilita transparentar los recursos y retroalimentar las actividades propias de la

gestión administrativa; siguiendo a Asca et al. (2021), la retroalimentación administrativa debe centrarse en ofrecer medidas correctivas y formativas, asimismo, la gestión debe ser oportuna, eficaz y transparente; y teniendo en cuenta a Pérez y Moreno (2019) y Contreras et al. (2022), los procesos administrativos son dinámicos, flexibles y están en constante cambio, por lo que es necesario que el liderazgo pedagógico debe enmarcarse en la promoción de acciones reflexivas, innovadoras, creativas y sobre todo transformadoras de las acciones administrativas.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Respecto al objetivo general, se determinó relación entre las variables gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho. Dedución que se corroboró mediante el coeficiente de Spearman de valor equivalente a $Rho = 0,697$, indicando grado de correlación positiva moderada y estadísticamente directa y significativa ($0,000 < 0,05$). Por lo cual se concluyó que, al mejorar la gestión administrativa, mejorará el liderazgo pedagógico.

Segunda:

Respecto al primer objetivo específico (OE1), se determinó relación entre la dimensión planificación funcional de la variable gestión administrativa y la variable liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho. Afirmación que se demostró mediante el coeficiente de Spearman de valor equivalente a $Rho = 0,569$, exteriorizando grado de correlación positiva moderada y estadísticamente directa y significativa ($0,000 < 0,05$). Por lo cual se concluyó que, asegurar una buena planificación funcional, contribuirá en modelar buenas prácticas del liderazgo pedagógico.

Tercera:

Respecto al segundo objetivo específico (OE2), se determinó relación entre la dimensión organización estructural de la variable gestión administrativa y la variable liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho. Dedución que se comprobó mediante el coeficiente de Spearman de valor equivalente a $Rho = 0,464$, manifestando grado de correlación positiva moderada y estadísticamente directa y significativa ($0,000 < 0,05$). Por lo cual se concluyó que, configurar democráticamente la estructura organizativa, favorecerá el ejercicio de un liderazgo pedagógico colegiado y concertado.

Cuarta:

Respecto al tercer objetivo específico (OE3), se determinó relación entre la dimensión dirección compartida de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho. Conclusión que se verificó a través del coeficiente de Spearman de valor equivalente a $Rho = 0,569$, mostrando grado de correlación positiva moderada y estadísticamente directa y significativa ($0,000 < 0,05$). Por lo cual se infirió que, cuando la dirección compartida expresa un desarrollo eficiente, incrementará la responsabilidad e influencia del liderazgo pedagógico en la comunidad educativa.

Quinta:

Respecto al cuarto objetivo específico (OE4), se determinó relación entre la dimensión control de procesos de la variable gestión administrativa y la variable liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho. Conclusión que se demostró a través del coeficiente de Spearman de valor equivalente a $Rho = 0,617$, evidenciando grado de correlación positiva moderada y estadísticamente directa y significativa ($0,000 < 0,05$). Por lo cual se infirió que, mejorar el control de los procesos administrativos, mejorará las funciones del liderazgo pedagógico.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a los directivos de la institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, promover una gestión administrativa transparente, proactiva, participativa, y un estilo de liderazgo pedagógico democrático y responsable, donde ambos componentes educativos se complementen mutuamente en favor de las demandas y necesidades de los procesos educativos y las metas institucionales.

Segunda:

Se recomienda a los responsables de la gestión administrativa tener en cuenta las normas y directivas legales para planificar, organizar, direccionar y monitorear los procesos administrativos; asimismo, y alinear los procedimientos, acciones y recursos con el quehacer laboral de los docentes y la participación de la comunidad educativa.

Tercera:

Se recomienda a los docentes posicionar un liderazgo pedagógico encaminado a alcanzar metas y expectativas profesionales, enfocado en la gestión y asignación equitativa de recursos que aseguren la eficiencia de los procesos educativos, valoración y reconocimiento de iniciativas pedagógicas, y sobre todo en sostener un clima apropiado para compartir experiencias entre colegas y la construcción de los aprendizajes en los estudiantes.

Cuarta:

Se recomienda a los funcionarios de una UGEL de Ayacucho, empoderar los aportes investigativos para capacitar a los directivos y maestros en relación a las funciones legales y orgánicas que deben asumir para gestionar administrativamente el sistema educativo; además, brindar orientaciones que afirmen un liderazgo pedagógico cuyas actuaciones gocen de la legitimidad de los actores educativos.

Quinta:

Se recomienda a los investigadores tener como referencia el estudio para que profundicen el análisis, comprensión e interpretación de ambas variables en otros entornos o escenarios educativos.

REFERENCIAS

- Acevedo, A. F. (2020). Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. *Revista boletín redipe*; vol. 9, número 11, pp. 26-4. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1105>
- Aguayo, J. M. (2022). *El proyecto educativo institucional y la gestión administrativa en las escuelas urbanas del Cantón Mocache, Ecuador 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95166>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural, Revista de temas de coyuntura y perspectivas*, ISSN 2415-0630, ISSN 2415-0622 (impresa), volumen. 5, Número 4, pp. 89-121. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Anglas, M. F. C., Soto, M. L. C., Garay, D. L. E., Francia, M. V. R., Dávalos, M. A. B., & Melgarejo, M. M. Á. (2021). Gestión administrativa en el sector educativo público: limitaciones y retos en el contexto del teletrabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 9158-9180. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.980
- Asca, P. G., Ramos, O. M. D. C., Espinoza, R. J., & Espinoza, R. (2021). Administrative management in procurement processes in a public sector entity. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 5(3), ISSN: 2576-0971. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573669774005>
- Ballina, F. (2021). ¿Hacia una teoría de la administración en América Latina? *Ensayos de Economía*, 31(58), 86-108. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2619-65732021000100086
- Bernuy, C. A. (2021). *Gestión escolar y liderazgo pedagógico en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Huancapi 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71956>

- Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? *Magis: Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3(5), 79-106. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281023476005>
- Bonilla, M. P. (2021). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral de la empresa Pisomad de la ciudad de Riobamba*. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Chimborazo, Ecuador] Repositorio institucional. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8024>
- Bravo, C. C., Hernández, A., Negrin, E., & Palacios, A. (2020). Comportamiento organizacional con enfoque de sistema en empresas comercializadoras. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(91), 900-919. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33173>
- Carvalho, J. M. S., Delgado, P., & Diogo, F. (2021). The impact of the management model on the principal's leadership: the Portuguese case. *Revista Brasileira de Educação*, Vol. 26, e260070. ISSN: 1413-2478. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27566203058>
- Chaucono, J. C., & Aravena, O. A., & Bizama, R. E., & Mellado, M. E. (2022). Persona líder intermedia: influencia en las transformaciones de prácticas de liderazgo pedagógico del personal directivo escolar. *Revista Educación*, 46(2), 1-27. ISSN: 0379-7082. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44070055034>
- Chávez, M. M., Castelo, Á. G., & Villacis, J. F. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC*. ISSN: 2588-090X. Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 5(18), 16-29. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i18.198>
- Chiavenato, J. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. Décima Edición. México, McGraw-Hill. https://catalogo.upc.edu.pe/discovery/fulldisplay?context=L&vid=51UPC_INST:51UPC_INST&search_scope=Recurso_electronico&tab=004RecursoElectronico&docid=alma991065120003391
- Contreras, F., Espinosa, J. C., & Dornberger, U. (2022). Innovational Leadership: A new construct and validation of a scale to measure it. *Estudios Gerenciales*,

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21272987002>

- Corporación Universitaria del Caribe (2018). *Enfoques, Teorías y Perspectivas del Administración de Empresas y sus Programas Académicos*. Editorial CECAR. <https://libros.cecar.edu.co/index.php/CECAR/catalog/book/39>
- Cusihuaman, B. (2019). *Competencias del director y su relación con el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la red de aprendizaje N° 11 UGEL 2*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/2691>
- Dávila, O. M. (2021). El liderazgo pedagógico del director en las instituciones educativas peruanas: Una revisión de la producción científica. *UCV-Scientia*, 13(2), 71–90. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-scientia/article/view/2030>
- De la Cruz, D. C. (2022). Ambiente áulico en la pandemia. Prospectivas del liderazgo pedagógico y su incidencia en el aprendizaje. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, ISSN-e 2550-682X, Vol. 7, N° 3, 2022. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8399881>
- De la Cruz, E. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias Jaén*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78157>
- Díaz, H. J. (2022). *Las políticas públicas educativas y el liderazgo del área de gestión pedagógica en la UGEL Celendín - Cajamarca, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86505>
- ECLAC (2020). Education in the time of Covid – 19. Estados Unidos: ECLAC. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45905/1/S2000509_en.pdf
- Fonseca, J. F. y Martillo, A. A. (2021). *Gestión administrativa y su efecto en la operatividad de un departamento de producción*. Editorial Grupo Compás. https://redib.org/Record/oai_libro42222-gesti%C3%B3n-administrativa-y-su-efecto-en-la-operatividad-de-un-departamento-de-producci%C3%B3n

- Gajardo, J y Ulloa, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. Nota técnica N° 6, Líderes educativos Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Universidad de Concepción, Chile. <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>
- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., & Verdezoto, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Guanoluisa, M. L. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial los laureles de la ciudad de Riobamba año 2018. Ecuador*. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Chimborazo, Ecuador] Repositorio institucional. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5804>
- Guevara, R. C. (2020). Gestión administrativa y su relación con las competencias del docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “04 de junio de 1821”, Jaén, 2020. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porras] Repositorio institucional. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7559>
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hidalgo, O. A. (2020). *Modelo de gestión en recursos humanos según la teoría de Chiavenato para fortalecer la administración en las escuelas del Distrito de Guayaquil, 2020*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62424>
- Huahuasoncco, D. (2020). *Liderazgo y Gestión Administrativa de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas dentro del Ámbito de la Unidad Ejecutora 315 de Anta - Cusco, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú] Repositorio institucional. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4765>
- Jáuregui, M., Lobos, P. J., y Ñahui, L. P. (2020). *Mejora de la gestión administrativa en las IIEE del ámbito rural de la provincia de Pisco mediante la conectividad a internet*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú].

- Repositorio institucional.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/90c5bfdf-57b8-4210-886f-664349bb4a6e/content>
- López, J. F., (2022). Leadership skills of managers of educational institutions. *Espiraes revista multidisciplinaria de investigación científica*, 6(41),64-79. ISSN: 2550-6862.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573270857004>
- Malbran, V. (2022). Liderazgo pedagógico como variable en la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes secundarios en Chile. *RLE. Revista De Liderazgo Educacional*, (1), 32-45. <https://doi.org/10.29393/RLE1-2LPVM10002>
- Ministerio de Educación (2021). *Gestión Administrativa: análisis sobre las condiciones que inciden en la carga administrativa de las y los directoras/es de las instituciones educativas públicas*. Lima: Dirección de Fortalecimiento de la Gestión Escolar.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7892>
- Miras, J., & Longás, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19(41),287-305. ISSN: 0717-6945.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243165542017>
- Mori, E. y Valencia L. A. (2022). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en instituciones EBR con acreditación de la calidad educativa*. [Tesis de maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón] Repositorio institucional.
<https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/999>
- Pacco, R. Z., & Dávila, O. M. (2022). La gestión escolar: una revisión de las investigaciones. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3002-3029. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2809
- Pérez, G., & Moreno, Z. (2019). Model of relationship of transformational leadership and university management. *Dyna*, 86(210),9-16.. ISSN: 0012-7353.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=49662789001>
- PNUD (2022). *Mapeo de buenas prácticas de gobierno abierto en el ámbito municipal. Caja de herramientas de gobierno abierto municipal*.

- <https://www.undp.org/es/mexico/publicaciones/mapeo-de-buenas-practicas-de-gobierno-abierto-en-el-ambito-municipal>
- Ramírez, A. (2022). Dimensiones de liderazgo pedagógico-docente en entornos universitarios: liminares de innovación educativa. *Revista Peruana De investigación E innovación Educativa*, 1(5), e22555. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v2i2.22555>
- Reynoso, Y. L. (2022). *Gestión administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77818>
- Roca, P. M., & Alonso, L. A. (2020). Propuesta de la competencia de liderazgo pedagógico a desarrollar en los maestros de Educación Básica. *Luz*, 19(1), 109-123. ISSN: 1814-151X. en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589161654012>
- Rodríguez, C. E., Nájera, A. G., Vera, K. E. y Varas, A. A. (2022). Liderazgo y gestión administrativa en las instituciones educativas del Ecuador. *Ciencia y Educación*. Volumen 3, número 3. ISSN: 2707-3378. <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/123>
- Ruiz, V. V. (2021). *El liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial, RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador - Lima, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio institucional. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16626?show=full>
- Saavedra, J. J. (2019). Hacia una perspectiva crítica de la enseñanza del liderazgo en las escuelas de Administración. *Cuadernos de Administración*, 32(59). ISSN: 0120-3592. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20561244002>
- Salinas, J. G., Hernández, A. M., Cojal, K. G., y Pérez, A. (2020). Conducta de liderazgo empresarial. *Uniandes Episteme*, 7(3), 293-305. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ConductaDelLiderazgoEmpresarial-8298236%20(5).pdf
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital De Investigación En*

- Docencia* *Universitaria*, 13(1), 101-122.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Soler, S. (2020). Mujeres, música y liderazgo. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, VI(51),111-137. ISSN: 1405-9436.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88462046012>
- Solorzano, E. L. (2020). *Gestión por procesos y la gestión administrativa del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, Ecuador – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68006>
- Tafur, R. M., Espinoza, H. V. y Tejada, N. Z. (2020). El liderazgo pedagógico del director y el aprendizaje de los estudiantes: percepciones de directores y docentes de dos instituciones educativas de Lima, Perú. *Revista semestral de la Red de Apoyo a la Gestión Educativa de Uruguay*. Volumen 11, número 11. ISSN: 2393-6363.
<http://ojs.cfe.edu.uy/index.php/gestionarte/article/view/671>
- Torres, A. (2020). *La Relación de Liderazgo Entre las Teorías del Liderazgo Situacional y la Acción Humana*. [Tesis de maestría, Universidad de Navarra] Repositorio institucional. <https://dadun.unav.edu/handle/10171/59713>
- Trapaga, M. A. (2018). La bioética y sus principios al alcance del médico en su práctica diaria. *Archivos de Investigación Materno Infantil*. Vol. IX, No. 2 • mayo-agosto 2018 pp. 53-59. <https://www.medigraphic.com/pdfs/imi/imi-2018/imi182c.pdf>
- Vásquez, L. I. (2022). *Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú] Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94638>
- Vivas, A. D., Martínez, M. M., & Solís, D. J. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia. *Revista Cientific*, 5(18), 24–45.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.1.24-45>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: Gestión administrativa y liderazgo pedagógico en docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión planificación funcional de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión organización estructural de la gestión administrativa y liderazgo</p>	<p>Determinar cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. Determinar si existe relación entre la dimensión planificación funcional de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.</p> <p>2. Determinar si existe relación entre la dimensión organización estructural de la gestión administrativa y liderazgo</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.</p> <p>ESPECÍFICAS</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la dimensión planificación funcional de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre la dimensión organización estructural de la gestión administrativa y liderazgo</p>	Gestión administrativa	Planificación funcional	Instrumentos de gestión	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Cuantitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Aplicada de alcance correlacional</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental Transversal – correlacional</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>50 docentes del nivel primario</p> <p>MUESTRA</p> <p>De tipo censal</p> <p>TÉCNICA DE RECOJO DE DATOS</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionario para medir la gestión administrativa</p> <p>Cuestionario para evaluar el liderazgo pedagógico</p>
					Normas y directivas administrativa	
					Previsión de contingencias e incertidumbres	
					Priorización de necesidad y recursos financieros	
				Organización estructural	Estructura orgánica	
					Sistema de comunicación	
					Gobernanza administrativa	
				Dirección compartida	Relaciones interpersonales	
					Delegación y empoderamiento de funciones	
					Toma de decisiones consensuadas y democráticas	
					Trabajo colaborativo e interdependiente	
				Control de procesos	Motivación y reconocimiento	
Supervisión de las acciones institucionales						
Transparencia de los recursos						
Rendición de cuentas						
Liderazgo pedagógico	Retroalimentación y mejora continua					
	Visión y misión compartida					
	Programaciones curriculares efectivas					
	Definición de logros de aprendizaje					
	Compromisos y trabajo interdisciplinario					
	Apoyo con materiales educativos					

<p>pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión dirección compartida de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión control de procesos de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022?</p>	<p>pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.</p> <p>3. Determinar si existe relación entre la dimensión dirección compartida de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.</p> <p>4. Determinar si existe relación entre la dimensión control de procesos de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.</p>	<p>pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la dimensión dirección compartida de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la dimensión control de procesos de la gestión administrativa y liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.</p>		<p>Asignación de recursos</p> <p>Gestión de la enseñanza</p> <p>Clima de aprendizaje</p>	<p>Disposición de presupuesto para asegurar metas</p> <p>Gestión de recursos para implementar los instrumentos de gestión</p> <p>Optimización y eficiencia de los recursos</p> <p>Acompañamiento formativo y reflexivo</p> <p>Monitoreo y mediación pedagógica</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Evaluación del progreso de los estudiantes</p> <p>Promoción de incentivos y estímulos</p> <p>Manejo y gestión de emociones</p> <p>Trabajo colegiado y participativo</p> <p>Comunicación horizontal, empática y asertiva.</p>	
---	---	---	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable: Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos general	Niveles o rangos por dimensiones
Planificación funcional	Instrumentos de gestión	1; 2; 3; 4	Escala ordinal Criterios de valoración de frecuencia tipo Likert Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	General Deficiente [16 – 32) Regular (33 - 48) Bueno (48 - 64) Eficiente (65 – 80]	Deficiente [04 – 08)
	Normas y directivas administrativa				Regular (09 - 12)
	Previsión de contingencias e incertidumbres				Bueno (13 - 16)
	Priorización de necesidad y recursos financieros				Eficiente (17 – 20]
Organización estructural	Estructura orgánica	5; 6; 7; 8			Deficiente [04 – 08)
	Sistema de comunicación				Regular (09 - 12)
	Gobernanza administrativa				Bueno (13 - 16)
	Relaciones interpersonales				Eficiente (17 – 20)
Dirección compartida	Delegación y empoderamiento de funciones	9; 10; 11; 12			Deficiente [04 – 08)
	Toma de decisiones consensuadas y democráticas				Regular (09 - 12)
	Trabajo colaborativo e interdependiente				Bueno (13 - 16)
	Motivación y reconocimiento				Eficiente (17 – 20)
Control de procesos	Supervisión de las acciones institucionales	13; 14; 15; 16			Deficiente [04 – 08)
	Transparencia de los recursos				Regular (09 - 12)
	Rendición de cuentas				Bueno (13 - 16)
	Retroalimentación y mejora continua				Eficiente (17 – 20)

Nota: Elaboración propia

Variable: Liderazgo pedagógico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos general	Niveles o rangos por dimensiones
Establecimiento de metas y expectativas	Visión y misión compartida	1; 2; 3; 4	Escala ordinal Criterios de valoración de frecuencia tipo Likert Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Niveles y Rangos Deficiente [16 – 32) Regular (33 - 48) Suficiente (48 - 64) Sobresaliente (65 – 80)	Deficiente [04 – 08)
	Programaciones curriculares efectivas				Regular (09 - 12)
	Definición de logros de aprendizaje				Suficiente (13 - 16)
	Compromisos y trabajo interdisciplinario				Sobresaliente (17 – 20)
Asignación de recursos	Apoyo con materiales educativos	5; 6; 7; 8			Deficiente [04 – 08)
	Disposición de presupuesto para asegurar metas				Regular (09 - 12)
	Gestión de recursos para implementar los instrumentos de gestión				Suficiente (13 - 16)
	Optimización y eficiencia de los recursos				Sobresaliente (17 – 20)
Gestión de la enseñanza	Acompañamiento formativo y reflexivo	9; 10; 11; 12			Deficiente [04 – 08)
	Monitoreo y mediación pedagógica				Regular (09 - 12)
	Desarrollo profesional				Suficiente (13 - 16)
	Evaluación del progreso de los estudiantes				Sobresaliente (17 – 20)
Clima de aprendizaje	Promoción de incentivos y estímulos	13; 14; 15; 16			Deficiente [04 – 08)
	Manejo y gestión de emociones				Regular (09 - 12)
	Trabajo colegiado y participativo				Suficiente (13 - 16)
	Comunicación horizontal, empática y asertiva.				Sobresaliente (17 – 20)

Nota: Elaboración propia

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado colega, el presente cuestionario tiene como objetivo evaluar y recolectar información relevante y pertinente sobre la gestión administrativa en una institución educativa pública. En ese sentido, este instrumento es para que usted se autoevalúe conforme la percepción que tiene de las actividades que gestiona e identificar fortalezas y limitaciones que se presentan en gestión administrativa.

En los siguientes apartados, se presentan enunciados de las acciones y decisiones relacionadas con la planificación funcional, organización estructural, dirección compartida, y control de procesos; en cada uno conteste según corresponda a su experiencia. Se le pide contestar lo más apegado a lo que usted hace para que la información pueda ser útil al estudio. Tenga presente que esta información es confidencial. Agradecemos por anticipado tu apoyo, respondiendo con sinceridad.

Instrucciones:

En cada uno de los reactivos usted evaluará varios aspectos de la gestión administrativa. Para cada pregunta marque con equis (X) la columna que corresponda a lo que usted perciba u observa de lo que realiza. Marcará las siguientes valoraciones: Nunca (1); Casi Nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); y Siempre (5).

Nro	Indicadores	Valoración				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
D1: PLANIFICACIÓN FUNCIONAL		1	2	3	4	5
01	La institución educativa promueve la elaboración y actualización participativa y colaborativa de los diversos instrumentos de gestión.					
02	Los directivos y docentes acatan y cumplen de manera irrestricta y responsable las normas y directivas administrativas.					
03	Planifica y organizan la previsión de contingencias e incertidumbres para afrontar cualquier situación adversa que se pueda manifestar en la institución.					
04	En los planes operativos y de gestión priorizan los recursos financieros para satisfacer las necesidades pedagógicas y ofrecer condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes.					
D2: ORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL		1	2	3	4	5
05	La estructura orgánica de la institución se caracteriza por ser horizontal e inclusiva y dinamiza las funciones y roles mediante líneas de coordinación claras y precisas.					
06	El sistema de comunicación es fluido e integral y posibilita ofrecer redes informativas productivas y oportunas para atender pedidos, responder reclamos y solicitudes de la comunidad educativa.					

07	Los gestores gozan de credibilidad, respeto, confianza y legitimidad contribuyendo de esta forma en la gobernanza socio educativa y administrativa,					
08	Las relaciones interpersonales son saludables, productivas, afectivas y reciprocas en cuanto a la ayuda mutua y solidaria.					
D3: DIRECCIÓN COMPARTIDA		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
09	Promueven la delegación y empoderamiento de funciones para descentralizar el poder y la autoridad y consolidar un trabajo sinérgico y cooperativo.					
10	En las reuniones orgánicas se toma de decisiones consensuadas y democráticas, valorando de este modo las opiniones divergentes de los demás y afianzando el sentido de pertenencia.					
11	Promueven el trabajo colaborativo e interdependiente para alcanzar metas y objetivos institucionales.					
11 2	Los gestores administrativos motivan, valora y reconocen la entrega, esfuerzos y desempeños destacado y/o sobresalientes de los docentes.					
D4: CONTROL DE PROCESOS		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
13	Supervisan las acciones institucionales para implementar medidas correctivas y garantizar el logro de las metas y objetivos establecidos					
14	Maneja de manera transparente, equitativa y eficientemente los recursos con los que cuenta la institución y los apoyo que recibe de otras instancias.					
15	Los directivos muestran disponibilidad para la rendición de cuentas de sus funciones, gestión y de las decisiones administrativas emprendidas.					
16	Los responsables de la gestión administrativa establecen planes de retroalimentación formativa y mejora continua					

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Estimado colega, el presente cuestionario tiene como objetivo evaluar y recolectar información relevante y pertinente sobre el liderazgo pedagógico en una institución educativa pública. En ese sentido, este instrumento es para que usted se autoevalúe conforme la percepción que tiene de las actividades que lidera e identificar fortalezas y limitaciones que se presentan en el liderazgo pedagógico.

En los siguientes apartados, se presentan enunciados de las acciones y decisiones relacionadas con el establecimiento de metas y expectativas; asignación de recursos; gestión de la enseñanza; y clima de aprendizaje; en cada uno conteste según corresponda a su experiencia. Se le pide contestar lo más apegado a lo que usted hace para que la información pueda ser útil al estudio. Tenga presente que esta información es confidencial y agradecemos por anticipado tu apoyo, respondiendo con sinceridad.

Instrucciones:

En cada uno de los reactivos usted evaluará varios aspectos del liderazgo pedagógico. Para cada pregunta marque con equis (X) la columna que corresponda a lo que usted perciba u observa de lo que realiza. Marcará las siguientes valoraciones: Nunca (1); Casi Nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); y Siempre (5).

Nro	Indicadores	Valoración				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
D1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS		1	2	3	4	5
01	Promueven acciones pedagógicas conscientes, autónomas y críticas donde se visualice la visión y misión compartida.					
02	Elaboran de manera colectiva, deliberativa y concertada programaciones curriculares situadas y vigilan que se cumplan a cabalidad.					
03	Establecen y definen de forma democrática y de acuerdo a los intereses de los estudiantes metas y logros de aprendizaje.					
04	Asumen compromisos colaborativos e incentivan el trabajo interdisciplinario para el desarrollo de las competencias curriculares.					
D2: ASIGNACIÓN DE RECURSOS		1	2	3	4	5
05	Brindan apoyo oportuno con materiales educativos y didácticos para asegurar que el quehacer pedagógico de los docentes tenga viabilidad y factibilidad.					
06	Planifican, organizan y disponen presupuestos para la concreción de metas y alcanzar resultados eficaces en las labores educativas.					
07	Gestionan recursos y motivan a los actores educativos para implementar y actualizar los instrumentos de gestión.					

08	Exponen actitudes y comportamientos sensatos, transparentes y responsables para la optimización y eficiencia de los recursos disponibles de la institución.					
D3: GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
09	Promueven procesos de acompañamiento formativo, constructivos y diálogo reflexivo que potencie el profesionalismo, y la calidad del servicio educativo.					
10	Lideran acciones de monitoreo y mediación pedagógica pertinente que estimule la deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica					
11	Promueven la constitución de comunidades de aprendizaje y programan eventos de capacitación en base a temas de interés pedagógico para contribuir en el desarrollo profesional de los maestros.					
1 2	Evalúan individual y colaborativamente el progreso de los aprendizajes teniendo en cuenta los estándares de cada área, y generan espacios de retroalimentación e intervención para superar limitaciones del ejercicio docente.					
D4: CLIMA DE APRENDIZAJE		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
13	Promocionan incentivos y estímulos para estimular iniciativas creativas e innovadoras que posibiliten la solución de los procesos de enseñanza y aprendizaje.					
14	Manejan, autorregulan y gestiona las emociones y conductas impulsivas en las relaciones e interacciones interpersonales, así como en la resolución de conflictos organizacionales.					
15	Promueven y motivan el trabajo colegiado, inclusivo y participativo para legitimar decisiones y dar sostenibilidad los compromisos.					
16	Establecen sistemas de comunicación abiertos, horizontales, empáticos y asertivos para garantizar la coordinación y articulación de desempeños y fomentar un clima de bienestar y satisfacción personal y profesional.					

Anexo 4: Validación de instrumentos por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Dirigido a: Docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN FUNCIONAL							
1	La institución educativa promueve la elaboración y actualización participativa y colaborativa de los diversos instrumentos de gestión.	x		x		x		
2	Los directivos y docentes acatan y cumplen de manera irrestricta y responsable las normas y directivas administrativas.	x		x		x		
3	Planifica y organizan la previsión de contingencias e incertidumbres para afrontar cualquier situación adversa que se pueda manifestar en la institución.	x		x		x		
4	En los planes operativos y de gestión priorizan los recursos financieros para satisfacer las necesidades pedagógicas y ofrecer condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La estructura orgánica de la institución se caracteriza por ser horizontal e inclusiva y dinamiza las funciones y roles mediante líneas de coordinación claras y precisas.	x		x		x		
6	El sistema de comunicación es fluido e integral y posibilita ofrecer redes informativas productivas y oportunas para atender pedidos, responder reclamos y solicitudes de la comunidad educativa.	x		x		x		
7	Los gestores gozan de credibilidad, respeto, confianza y legitimidad contribuyendo de esta forma en la gobernanza socio educativa y administrativa,	x		x		x		
8	Las relaciones interpersonales son saludables, productivas, afectivas y recíprocas en cuanto a la ayuda mutua y solidaria.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN COMPARTIDA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Promueven la delegación y empoderamiento de funciones para descentralizar el poder y la autoridad y consolidar un trabajo sinérgico y cooperativo.	x		x		x		
10	En las reuniones orgánicas se toma de decisiones consensuadas y democráticas, valorando de este modo las opiniones divergentes de los demás y afianzando el sentido de pertenencia.	x		x		x		

11	Promueven el trabajo colaborativo e interdependiente para alcanzar metas y objetivos institucionales.	x		x		x	
12	Los gestores administrativos motivan, valora y reconocen la entrega, esfuerzos y desempeños destacado y/o sobresalientes de los docentes.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: CONTROL DE PROCESOS	Si	No	Si	No	Si	No
13	Supervisan las acciones institucionales para implementar medidas correctivas y garantizar el logro de las metas y objetivos establecidos	x		x		x	
14	Maneja de manera transparente, equitativa y eficientemente los recursos con los que cuenta la institución y los apoyo que recibe de otras instancias.	x		x		x	
15	Los directivos muestran disponibilidad para la rendición de cuentas de sus funciones, gestión y de las decisiones administrativas emprendidas.	x		x		x	
16	Los responsables de la gestión administrativa establecen planes de retroalimentación formativa y mejora continua	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Cieza Neyra Armando Neptalí

DNI: 27727367

Especialidad del validador: Docente Ciencias Sociales

01, de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Armando Neptalí Cieza Neyra
 DNI N° 27727367
 MAGISTER EN INVESTIGACIÓN
 Y DOCENCIA SUPERIOR

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Dirigido a: Docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN FUNCIONAL							
1	La institución educativa promueve la elaboración y actualización participativa y colaborativa de los diversos instrumentos de gestión.	x		x		x		
2	Los directivos y docentes acatan y cumplen de manera irrestricta y responsable las normas y directivas administrativas.	x		x		x		
3	Planifica y organizan la previsión de contingencias e incertidumbres para afrontar cualquier situación adversa que se pueda manifestar en la institución.	x		x		x		
4	En los planes operativos y de gestión priorizan los recursos financieros para satisfacer las necesidades pedagógicas y ofrecer condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL							
5	La estructura orgánica de la institución se caracteriza por ser horizontal e inclusiva y dinamiza las funciones y roles mediante líneas de coordinación claras y precisas.	x		x		x		
6	El sistema de comunicación es fluido e integral y posibilita ofrecer redes informativas productivas y oportunas para atender pedidos, responder reclamos y solicitudes de la comunidad educativa.	x		x		x		
7	Los gestores gozan de credibilidad, respeto, confianza y legitimidad contribuyendo de esta forma en la gobernanza socio educativa y administrativa,	x		x		x		
8	Las relaciones interpersonales son saludables, productivas, afectivas y reciprocas en cuanto a la ayuda mutua y solidaria.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN COMPARTIDA							
9	Promueven la delegación y empoderamiento de funciones para descentralizar el poder y la autoridad y consolidar un trabajo sinérgico y cooperativo.	x		x		x		
10	En las reuniones orgánicas se toma de decisiones consensuadas y democráticas, valorando de este modo las opiniones divergentes de los demás y afianzando el sentido de pertenencia.	x		x		x		
11	Promueven el trabajo colaborativo e interdependiente para alcanzar metas y objetivos institucionales.	x		x		x		

12	Los gestores administrativos motivan, valora y reconocen la entrega, esfuerzos y desempeños destacado y/o sobresalientes de los docentes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL DE PROCESOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Supervisan las acciones institucionales para implementar medidas correctivas y garantizar el logro de las metas y objetivos establecidos	x		x		x		
14	Maneja de manera transparente, equitativa y eficientemente los recursos con los que cuenta la institución y los apoyo que recibe de otras instancias.	x		x		x		
15	Los directivos muestran disponibilidad para la rendición de cuentas de sus funciones, gestión y de las decisiones administrativas emprendidas.	x		x		x		
16	Los responsables de la gestión administrativa establecen planes de retroalimentación formativa y mejora continua.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Zadith Banda Vásquez

DNI: 27750365

Especialidad del validador: Docente en Comunicación

04, de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Dirigido a: Docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN FUNCIONAL							
1	La institución educativa promueve la elaboración y actualización participativa y colaborativa de los diversos instrumentos de gestión.	x		x		x		
2	Los directivos y docentes acatan y cumplen de manera irrestricta y responsable las normas y directivas administrativas.	x		x		x		
3	Planifica y organizan la previsión de contingencias e incertidumbres para afrontar cualquier situación adversa que se pueda manifestar en la institución.	x		x		x		
4	En los planes operativos y de gestión priorizan los recursos financieros para satisfacer las necesidades pedagógicas y ofrecer condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL							
5	La estructura orgánica de la institución se caracteriza por ser horizontal e inclusiva y dinamiza las funciones y roles mediante líneas de coordinación claras y precisas.	x		x		x		
6	El sistema de comunicación es fluido e integral y posibilita ofrecer redes informativas productivas y oportunas para atender pedidos, responder reclamos y solicitudes de la comunidad educativa.	x		x		x		
7	Los gestores gozan de credibilidad, respeto, confianza y legitimidad contribuyendo de esta forma en la gobernanza socio educativa y administrativa,	x		x		x		
8	Las relaciones interpersonales son saludables, productivas, afectivas y reciprocas en cuanto a la ayuda mutua y solidaria.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN COMPARTIDA							
9	Promueven la delegación y empoderamiento de funciones para descentralizar el poder y la autoridad y consolidar un trabajo sinérgico y cooperativo.	x		x		x		
10	En las reuniones orgánicas se toma de decisiones consensuadas y democráticas, valorando de este modo las opiniones divergentes de los demás y afianzando el sentido de pertenencia.	x		x		x		
11	Promueven el trabajo colaborativo e interdependiente para alcanzar metas y objetivos institucionales.	x		x		x		

12	Los gestores administrativos motivan, valora y reconocen la entrega, esfuerzos y desempeños destacado y/o sobresalientes de los docentes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL DE PROCESOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Supervisan las acciones institucionales para implementar medidas correctivas y garantizar el logro de las metas y objetivos establecidos	x		x		x		
14	Maneja de manera transparente, equitativa y eficientemente los recursos con los que cuenta la institución y los apoyo que recibe de otras instancias.	x		x		x		
15	Los directivos muestran disponibilidad para la rendición de cuentas de sus funciones, gestión y de las decisiones administrativas emprendidas.	x		x		x		
16	Los responsables de la gestión administrativa establecen planes de retroalimentación formativa y mejora continua.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Javier Faustino Saldarriaga Herrera

DNI: 02877249

Especialidad del validador: Docente Universitario especialidad Física y Matemática

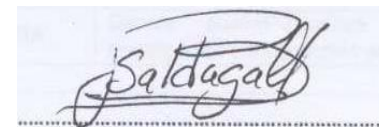
05, de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Dirigido a: Docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN FUNCIONAL							
1	La institución educativa promueve la elaboración y actualización participativa y colaborativa de los diversos instrumentos de gestión.	x		x		x		
2	Los directivos y docentes acatan y cumplen de manera irrestricta y responsable las normas y directivas administrativas.	x		x		x		
3	Planifica y organizan la previsión de contingencias e incertidumbres para afrontar cualquier situación adversa que se pueda manifestar en la institución.	x		x		x		
4	En los planes operativos y de gestión priorizan los recursos financieros para satisfacer las necesidades pedagógicas y ofrecer condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL							
5	La estructura orgánica de la institución se caracteriza por ser horizontal e inclusiva y dinamiza las funciones y roles mediante líneas de coordinación claras y precisas.	x		x		x		
6	El sistema de comunicación es fluido e integral y posibilita ofrecer redes informativas productivas y oportunas para atender pedidos, responder reclamos y solicitudes de la comunidad educativa.	x		x		x		
7	Los gestores gozan de credibilidad, respeto, confianza y legitimidad contribuyendo de esta forma en la gobernanza socio educativa y administrativa,	x		x		x		
8	Las relaciones interpersonales son saludables, productivas, afectivas y reciprocas en cuanto a la ayuda mutua y solidaria.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN COMPARTIDA							
9	Promueven la delegación y empoderamiento de funciones para descentralizar el poder y la autoridad y consolidar un trabajo sinérgico y cooperativo.	x		x		x		
10	En las reuniones orgánicas se toma de decisiones consensuadas y democráticas, valorando de este modo las opiniones divergentes de los demás y afianzando el sentido de pertenencia.	x		x		x		
11	Promueven el trabajo colaborativo e interdependiente para alcanzar metas y objetivos institucionales.	x		x		x		

12	Los gestores administrativos motivan, valora y reconocen la entrega, esfuerzos y desempeños destacado y/o sobresalientes de los docentes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL DE PROCESOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Supervisan las acciones institucionales para implementar medidas correctivas y garantizar el logro de las metas y objetivos establecidos	x		x		x		
14	Maneja de manera transparente, equitativa y eficientemente los recursos con los que cuenta la institución y los apoyo que recibe de otras instancias.	x		x		x		
15	Los directivos muestran disponibilidad para la rendición de cuentas de sus funciones, gestión y de las decisiones administrativas emprendidas.	x		x		x		
16	Los responsables de la gestión administrativa establecen planes de retroalimentación formativa y mejora continua.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Elmer Rufasto Castro

DNI: 27750527

Especialidad del validador: Docente universitario – Especialidad Matemática

06, de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Dirigido a: Docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN FUNCIONAL							
1	La institución educativa promueve la elaboración y actualización participativa y colaborativa de los diversos instrumentos de gestión.	x		x		x		
2	Los directivos y docentes acatan y cumplen de manera irrestricta y responsable las normas y directivas administrativas.	x		x		x		
3	Planifica y organizan la previsión de contingencias e incertidumbres para afrontar cualquier situación adversa que se pueda manifestar en la institución.	x		x		x		
4	En los planes operativos y de gestión priorizan los recursos financieros para satisfacer las necesidades pedagógicas y ofrecer condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL							
5	La estructura orgánica de la institución se caracteriza por ser horizontal e inclusiva y dinamiza las funciones y roles mediante líneas de coordinación claras y precisas.	x		x		x		
6	El sistema de comunicación es fluido e integral y posibilita ofrecer redes informativas productivas y oportunas para atender pedidos, responder reclamos y solicitudes de la comunidad educativa.	x		x		x		
7	Los gestores gozan de credibilidad, respeto, confianza y legitimidad contribuyendo de esta forma en la gobernanza socio educativa y administrativa,	x		x		x		
8	Las relaciones interpersonales son saludables, productivas, afectivas y reciprocas en cuanto a la ayuda mutua y solidaria.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN COMPARTIDA							
9	Promueven la delegación y empoderamiento de funciones para descentralizar el poder y la autoridad y consolidar un trabajo sinérgico y cooperativo.	x		x		x		
10	En las reuniones orgánicas se toma de decisiones consensuadas y democráticas, valorando de este modo las opiniones divergentes de los demás y afianzando el sentido de pertenencia.	x		x		x		
11	Promueven el trabajo colaborativo e interdependiente para alcanzar metas y objetivos institucionales.	x		x		x		

12	Los gestores administrativos motivan, valora y reconocen la entrega, esfuerzos y desempeños destacado y/o sobresalientes de los docentes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL DE PROCESOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Supervisan las acciones institucionales para implementar medidas correctivas y garantizar el logro de las metas y objetivos establecidos	x		x		x		
14	Maneja de manera transparente, equitativa y eficientemente los recursos con los que cuenta la institución y los apoyo que recibe de otras instancias.	x		x		x		
15	Los directivos muestran disponibilidad para la rendición de cuentas de sus funciones, gestión y de las decisiones administrativas emprendidas.	x		x		x		
16	Los responsables de la gestión administrativa establecen planes de retroalimentación formativa y mejora continua.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr.: Edgar Eduardo Baca Castillo

DNI: 06716616

Especialidad del validador: Contador Público - Gestión Pública y Gobernabilidad

09, de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Dirigido a: Docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTOS DE METAS Y EXPECTATIVAS							
1	Promueven acciones pedagógicas conscientes, autónomas y críticas donde se visualice la visión y misión compartida.	x		x		x		
2	Elaboran de manera colectiva, deliberativa y concertada programaciones curriculares situadas y vigilan que se cumplan a cabalidad.	x		x		x		
3	Establecen y definen de forma democrática y de acuerdo a los intereses de los estudiantes metas y logros de aprendizaje.	x		x		x		
4	Asumen compromisos colaborativos e incentivan el trabajo interdisciplinario para el desarrollo de las competencias curriculares.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ASIGNACIÓN DE RECURSOS	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Brindan apoyo oportuno con materiales educativos y didácticos para asegurar que el quehacer pedagógico de los docentes tenga viabilidad y factibilidad.	x		x		x		
6	Planifican, organizan y disponen presupuestos para la concreción de metas y alcanzar resultados eficaces en las labores educativas.	x		x		x		
7	Gestionan recursos y motivan a los actores educativos para implementar y actualizar los instrumentos de gestión.	x		x		x		
8	Exponen actitudes y comportamientos sensatos, transparentes y responsables para la optimización y eficiencia de los recursos disponibles de la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Promueven procesos de acompañamiento formativo, constructivos y diálogo reflexivo que potencie el profesionalismo, y la calidad del servicio educativo.	x		x		x		
10	Lideran acciones de monitoreo y mediación pedagógica pertinente que estimule la deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica	x		x		x		
11	Promueven la constitución de comunidades de aprendizaje y programan eventos de capacitación en base a temas de interés pedagógico para contribuir en el desarrollo profesional de los maestros.	x		x		x		
12	Evalúan individual y colaborativamente el progreso de los aprendizajes teniendo en cuenta los estándares de cada área, y generan espacios	x		x		x		

	de retroalimentación e intervención para superar limitaciones del ejercicio docente.							
	DIMENSIÓN 4: CLIMA DE APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Promocionan incentivos y estímulos para estimular iniciativas creativas e innovadoras que posibiliten la solución de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	x		x		x		
14	Manejan, autorregulan y gestiona las emociones y conductas impulsivas en las relaciones e interacciones interpersonales, así como en la resolución de conflictos organizacionales.	x		x		x		
15	Promueven y motivan el trabajo colegiado, inclusivo y participativo para legitimar decisiones y dar sostenibilidad los compromisos.	x		x		x		
16	Establecen sistemas de comunicación abiertos, horizontales, empáticos y asertivos para garantizar la coordinación y articulación de desempeños y fomentar un clima de bienestar y satisfacción personal y profesional.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Cieza Neyra Armando Neptalí

DNI: 27727367

Especialidad del validador: Docente Ciencias Sociales

01, de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Armando Neptali Cieza Neyra
 DNI N° 27727367
 MAGISTER EN INVESTIGACIÓN
 Y DOCENCIA SUPERIOR

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Dirigido a: Docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTOS DE METAS Y EXPECTATIVAS							
1	Promueven acciones pedagógicas conscientes, autónomas y críticas donde se visualice la visión y misión compartida.	x		x		x		
2	Elaboran de manera colectiva, deliberativa y concertada programaciones curriculares situadas y vigilan que se cumplan a cabalidad.	x		x		x		
3	Establecen y definen de forma democrática y de acuerdo a los intereses de los estudiantes metas y logros de aprendizaje.	x		x		x		
4	Asumen compromisos colaborativos e incentivan el trabajo interdisciplinario para el desarrollo de las competencias curriculares.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ASIGNACIÓN DE RECURSOS	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Brindan apoyo oportuno con materiales educativos y didácticos para asegurar que el quehacer pedagógico de los docentes tenga viabilidad y factibilidad.	x		x		x		
6	Planifican, organizan y disponen presupuestos para la concreción de metas y alcanzar resultados eficaces en las labores educativas.	x		x		x		
7	Gestionan recursos y motivan a los actores educativos para implementar y actualizar los instrumentos de gestión.	x		x		x		
8	Exponen actitudes y comportamientos sensatos, transparentes y responsables para la optimización y eficiencia de los recursos disponibles de la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Promueven procesos de acompañamiento formativo, constructivos y diálogo reflexivo que potencie el profesionalismo, y la calidad del servicio educativo.	x		x		x		
10	Lideran acciones de monitoreo y mediación pedagógica pertinente que estimule la deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica	x		x		x		
11	Promueven la constitución de comunidades de aprendizaje y programan eventos de capacitación en base a temas de interés pedagógico para contribuir en el desarrollo profesional de los maestros.	x		x		x		
12	Evalúan individual y colaborativamente el progreso de los aprendizajes teniendo en cuenta los estándares de cada área, y generan espacios	x		x		x		

	de retroalimentación e intervención para superar limitaciones del ejercicio docente.							
	DIMENSIÓN 4: CLIMA DE APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Promocionan incentivos y estímulos para estimular iniciativas creativas e innovadoras que posibiliten la solución de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	x		x		x		
14	Manejan, autorregulan y gestiona las emociones y conductas impulsivas en las relaciones e interacciones interpersonales, así como en la resolución de conflictos organizacionales.	x		x		x		
15	Promueven y motivan el trabajo colegiado, inclusivo y participativo para legitimar decisiones y dar sostenibilidad los compromisos.	x		x		x		
16	Establecen sistemas de comunicación abiertos, horizontales, empáticos y asertivos para garantizar la coordinación y articulación de desempeños y fomentar un clima de bienestar y satisfacción personal y profesional.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Zadih Banda Vásquez

DNI: 27750365

Especialidad del validador: Docente en Comunicación.

04, de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Dirigido a: Docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTOS DE METAS Y EXPECTATIVAS							
1	Promueven acciones pedagógicas conscientes, autónomas y críticas donde se visualice la visión y misión compartida.	x		x		x		
2	Elaboran de manera colectiva, deliberativa y concertada programaciones curriculares situadas y vigilan que se cumplan a cabalidad.	x		x		x		
3	Establecen y definen de forma democrática y de acuerdo a los intereses de los estudiantes metas y logros de aprendizaje.	x		x		x		
4	Asumen compromisos colaborativos e incentivan el trabajo interdisciplinario para el desarrollo de las competencias curriculares.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ASIGNACIÓN DE RECURSOS	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Brindan apoyo oportuno con materiales educativos y didácticos para asegurar que el quehacer pedagógico de los docentes tenga viabilidad y factibilidad.	x		x		x		
6	Planifican, organizan y disponen presupuestos para la concreción de metas y alcanzar resultados eficaces en las labores educativas.	x		x		x		
7	Gestionan recursos y motivan a los actores educativos para implementar y actualizar los instrumentos de gestión.	x		x		x		
8	Exponen actitudes y comportamientos sensatos, transparentes y responsables para la optimización y eficiencia de los recursos disponibles de la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Promueven procesos de acompañamiento formativo, constructivos y diálogo reflexivo que potencie el profesionalismo, y la calidad del servicio educativo.	x		x		x		
10	Lideran acciones de monitoreo y mediación pedagógica pertinente que estimule la deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica	x		x		x		
11	Promueven la constitución de comunidades de aprendizaje y programan eventos de capacitación en base a temas de interés pedagógico para contribuir en el desarrollo profesional de los maestros.	x		x		x		
12	Evalúan individual y colaborativamente el progreso de los aprendizajes teniendo en cuenta los estándares de cada área, y generan espacios	x		x		x		

	de retroalimentación e intervención para superar limitaciones del ejercicio docente.							
	DIMENSIÓN 4: CLIMA DE APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Promocionan incentivos y estímulos para estimular iniciativas creativas e innovadoras que posibiliten la solución de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	x		x		x		
14	Manejan, autorregulan y gestiona las emociones y conductas impulsivas en las relaciones e interacciones interpersonales, así como en la resolución de conflictos organizacionales.	x		x		x		
15	Promueven y motivan el trabajo colegiado, inclusivo y participativo para legitimar decisiones y dar sostenibilidad los compromisos.	x		x		x		
16	Establecen sistemas de comunicación abiertos, horizontales, empáticos y asertivos para garantizar la coordinación y articulación de desempeños y fomentar un clima de bienestar y satisfacción personal y profesional.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Javier Faustino Saldarriaga Herrera

DNI: 02877249

Especialidad del validador: Docente Universitario especialidad Física y Matemática.

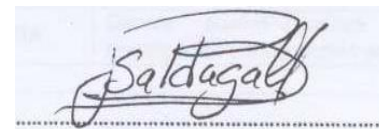
05, de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Dirigido a: Docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTOS DE METAS Y EXPECTATIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Promueven acciones pedagógicas conscientes, autónomas y críticas donde se visualice la visión y misión compartida.	x		x		x		
2	Elaboran de manera colectiva, deliberativa y concertada programaciones curriculares situadas y vigilan que se cumplan a cabalidad.	x		x		x		
3	Establecen y definen de forma democrática y de acuerdo a los intereses de los estudiantes metas y logros de aprendizaje.	x		x		x		
4	Asumen compromisos colaborativos e incentivan el trabajo interdisciplinario para el desarrollo de las competencias curriculares.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ASIGNACIÓN DE RECURSOS	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Brindan apoyo oportuno con materiales educativos y didácticos para asegurar que el quehacer pedagógico de los docentes tenga viabilidad y factibilidad.	x		x		x		
6	Planifican, organizan y disponen presupuestos para la concreción de metas y alcanzar resultados eficaces en las labores educativas.	x		x		x		
7	Gestionan recursos y motivan a los actores educativos para implementar y actualizar los instrumentos de gestión.	x		x		x		
8	Exponen actitudes y comportamientos sensatos, transparentes y responsables para la optimización y eficiencia de los recursos disponibles de la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Promueven procesos de acompañamiento formativo, constructivos y diálogo reflexivo que potencie el profesionalismo, y la calidad del servicio educativo.	x		x		x		
10	Lideran acciones de monitoreo y mediación pedagógica pertinente que estimule la deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica	x		x		x		
11	Promueven la constitución de comunidades de aprendizaje y programan eventos de capacitación en base a temas de interés pedagógico para contribuir en el desarrollo profesional de los maestros.	x		x		x		
12	Evalúan individual y colaborativamente el progreso de los aprendizajes teniendo en cuenta los estándares de cada área, y generan espacios	x		x		x		

	de retroalimentación e intervención para superar limitaciones del ejercicio docente.						
	DIMENSIÓN 4: CLIMA DE APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No
13	Promocionan incentivos y estímulos para estimular iniciativas creativas e innovadoras que posibiliten la solución de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	x		x		x	
14	Manejan, autorregulan y gestiona las emociones y conductas impulsivas en las relaciones e interacciones interpersonales, así como en la resolución de conflictos organizacionales.	x		x		x	
15	Promueven y motivan el trabajo colegiado, inclusivo y participativo para legitimar decisiones y dar sostenibilidad los compromisos.	x		x		x	
16	Establecen sistemas de comunicación abiertos, horizontales, empáticos y asertivos para garantizar la coordinación y articulación de desempeños y fomentar un clima de bienestar y satisfacción personal y profesional.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Elmer Rufasto Castro DNI: 27750527

Especialidad del validador: Docente universitario – Especialidad Matemática.

06, de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Mg. Elmer Rufasto Castro
DNI. N° 27750527
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Dirigido a: Docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTOS DE METAS Y EXPECTATIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Promueven acciones pedagógicas conscientes, autónomas y críticas donde se visualice la visión y misión compartida.	x		x		x		
2	Elaboran de manera colectiva, deliberativa y concertada programaciones curriculares situadas y vigilan que se cumplan a cabalidad.	x		x		x		
3	Establecen y definen de forma democrática y de acuerdo a los intereses de los estudiantes metas y logros de aprendizaje.	x		x		x		
4	Asumen compromisos colaborativos e incentivan el trabajo interdisciplinario para el desarrollo de las competencias curriculares.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ASIGNACIÓN DE RECURSOS	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Brindan apoyo oportuno con materiales educativos y didácticos para asegurar que el quehacer pedagógico de los docentes tenga viabilidad y factibilidad.	x		x		x		
6	Planifican, organizan y disponen presupuestos para la concreción de metas y alcanzar resultados eficaces en las labores educativas.	x		x		x		
7	Gestionan recursos y motivan a los actores educativos para implementar y actualizar los instrumentos de gestión.	x		x		x		
8	Exponen actitudes y comportamientos sensatos, transparentes y responsables para la optimización y eficiencia de los recursos disponibles de la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Promueven procesos de acompañamiento formativo, constructivos y diálogo reflexivo que potencie el profesionalismo, y la calidad del servicio educativo.	x		x		x		
10	Lideran acciones de monitoreo y mediación pedagógica pertinente que estimule la deconstrucción y reconstrucción de la práctica pedagógica	x		x		x		
11	Promueven la constitución de comunidades de aprendizaje y programan eventos de capacitación en base a temas de interés pedagógico para contribuir en el desarrollo profesional de los maestros.	x		x		x		
12	Evalúan individual y colaborativamente el progreso de los aprendizajes teniendo en cuenta los estándares de cada área, y generan espacios	x		x		x		

	de retroalimentación e intervención para superar limitaciones del ejercicio docente.							
	DIMENSIÓN 4: CLIMA DE APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Promocionan incentivos y estímulos para estimular iniciativas creativas e innovadoras que posibiliten la solución de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	x		x		x		
14	Manejan, autorregulan y gestiona las emociones y conductas impulsivas en las relaciones e interacciones interpersonales, así como en la resolución de conflictos organizacionales.	x		x		x		
15	Promueven y motivan el trabajo colegiado, inclusivo y participativo para legitimar decisiones y dar sostenibilidad los compromisos.	x		x		x		
16	Establecen sistemas de comunicación abiertos, horizontales, empáticos y asertivos para garantizar la coordinación y articulación de desempeños y fomentar un clima de bienestar y satisfacción personal y profesional.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr.: Edgar Eduardo Baca Castillo

DNI: 06716616

Especialidad del validador: Contador Público - Gestión Pública y Gobernabilidad.

09, de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

CONSTANCIA SUNEDU: EXPERTO 1

	PERÚ	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO	
Apellidos	CIEZA NEYRA
Nombres	ARMANDO NEPTALI
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27727367
INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	
Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE SEGUNDO CUMPA REYES
Secretario General	HAYDEE CHIRINOS CUADROS
Director	FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ
INFORMACIÓN DEL DIPLOMA	
Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	16/03/05
Resolución/Acta	442-2005-R
Diploma	A512170
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 21 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000744572



JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



SUNEDU
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA

Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 21/05/2022 10:35:40 0600

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27209 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.
(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

Calle Aldabas N° 337 - Urb. las Gardenias, Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-3930

CONSTANCIA SUNEDU: EXPERTO 2



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BANDA VASQUEZ**
Nombres **ZADITH**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **27750365**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rectora **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**
Secretario General **FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO**
Directora **TOMASA VALLEJOS SOSA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA**
Fecha de Expedición **09/04/21**
Resolución/Acta **155-2021-CU**
Diploma **UNPRG-EPG-2021-0293**
Fecha Matriculación **26/01/2004**
Fecha Egreso **05/02/2006**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 21 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000744573

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 21/05/2022 19:40:18-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CONSTANCIA SUNEDU: EXPERTO 3



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SALDARRIAGA HERRERA**
Nombres **JAVIER FAUSTINO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **02877249**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.**
Rector **FRANCISCO LUIS PÉREZ EXÓSITO**
Secretario General (E) **JUAN CARLOS HORNA TONG**
Director **RAFAEL SERAFIN CASTAÑEDA CASTAÑEDA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **20/05/20**
Resolución/Acta **22679-2020-R-UAP**
Diploma **081899**
Fecha Matricula **08/03/2010**
Fecha Egreso **13/07/2012**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 27 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000753100

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 27/05/2022 10:51:13-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CONSTANCIA SUNEDU: EXPERTO 4

	PERÚ	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO	
Apellidos	RUFASTO CASTRO
Nombres	ELMER
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27750527
INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	
Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA
Secretaria General	MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA
Director	JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO
INFORMACIÓN DEL DIPLOMA	
Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA
Fecha de Expedición	03/12/14
Resolución/Acta	428-2014-CU
Diploma	A1867194
Fecha Matricula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000969076



JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



SUNEDU
SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA

Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/10/2022 20:49:14-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.
(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

Calle Aidas N° 337 - Urb. las Gardenias. Santiago de Surco - Lima - Peru / (511) 500-3930

CONSTANCIA SUNEDU: EXPERTO 5



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BACA CASTILLO**
Nombres **EDGAR EDUARDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **06716616**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **10/11/21**
Resolución/Acta **0684-2021-UCV**
Diploma **052-134575**
Fecha Matriculación **03/08/2018**
Fecha Egreso **08/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000785602

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 10/06/2022 10:43:33.000

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27209 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



I.E.P. N° 38984-8 /Mx-P
QUICAPATA
HUAMANGA-AYACUCHO
Código Modular N° 1139336



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38984-8/Mx-P DE QUICAPATA, DISTRITO DEL CARMEN ALTO, PROVINCIA DE HUAMANGA, DEPARTAMENTO DE AYACUCHO QUE SUSCRIBE;

HACE CONSTAR,

Que la profesora VARGAS POZO RUTH LILIANA, identificada con DNI 28711001, estudiante de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, tiene permiso para realizar la aplicación de su cuestionario de investigación a los docentes de nuestra institución educativa, a fin de recoger datos a través de la técnica de la encuesta para su trabajo de Informe de Tesis: **Gestión administrativa y liderazgo pedagógico en docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022**, el día 21 de octubre del presente mes en curso.

Se expide la presente constancia de permiso, a petición del interesado para los fines que estime por conveniente.

Carmen Alto, 17 de octubre del 2022.


Mg. Óscar Tito León
DIRECTOR



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUAMANGA
I.E. N° 38023/Mx-P NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN",
DISTRITO DE CARMEN ALTO



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**LA SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38023/Mx-P,
"NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN" DISTRITO DE CARMEN ALTO,
PROVINCIA DE HUAMANGA, REGIÓN DE AYACUCHO QUE SUSCRIBE;**

HACE CONSTAR,

Que la profesora VARGAS POZO RUTH LILIANA, identificada con DNI 28711001, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, tiene permiso para realizar la aplicación del cuestionario de investigación a los docentes de nuestra institución educativa, a fin de recabar información para su trabajo de Informe de Tesis: **Gestión administrativa y liderazgo pedagógico en docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022.** el día 25 de octubre del presente mes.

Se expide la presente constancia de permiso, a petición del interesado para los fines que estime por conveniente.

Carmen Alto 20 de octubre del 2022.


Firma y sello de la Directora

Anexo 5: Prueba piloto

PRUEBA DE CONFIABILIDAD CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,949	,950	16

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
it01	2,4000	,50000	25
it02	2,3200	,47610	25
it03	2,3200	,47610	25
it04	2,3200	,47610	25
it05	2,3200	,47610	25
it06	2,3600	,48990	25
it07	2,4400	,50662	25
it08	2,4000	,50000	25
it09	2,3600	,48990	25
it10	2,4400	,50662	25
it11	2,3200	,47610	25
it12	2,3200	,47610	25
it13	2,3600	,48990	25
it14	2,3600	,48990	25
it15	2,3600	,48990	25
it16	2,5200	,50990	25

Correlación entre elementos entre elementos

	it01	it02	it03	it04	it05	it06	it07	it08	it09	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16
it01	1,000	,840	,490	,665	,490	,578	,592	,333	,578	,428	,840	,490	,408	,578	,408	-,033
it02	,840	1,000	,632	,632	,632	,736	,601	,490	,557	,601	1,000	,632	,557	,557	,557	-,027
it03	,490	,632	1,000	,632	,632	,557	,428	,665	,557	,428	,632	,816	,736	,736	,736	-,027
it04	,665	,632	,632	1,000	,632	,557	,601	,490	,736	,428	,632	,632	,557	,557	,557	-,199
it05	,490	,632	,632	,632	1,000	,915	,774	,840	,915	,774	,632	,816	,736	,557	,736	-,199
it06	,578	,736	,557	,557	,915	1,000	,678	,748	,826	,846	,736	,736	,653	,479	,653	-,280
it07	,592	,601	,428	,601	,774	,678	1,000	,592	,846	,513	,601	,601	,510	,342	,510	-,277
it08	,333	,490	,665	,490	,840	,748	,592	1,000	,748	,592	,490	,840	,919	,578	,748	-,033
it09	,578	,557	,557	,736	,915	,826	,846	,748	1,000	,678	,557	,736	,653	,479	,653	-,280
it10	,428	,601	,428	,428	,774	,846	,513	,592	,678	1,000	,601	,601	,510	,342	,510	-,277
it11	,840	1,000	,632	,632	,632	,736	,601	,490	,557	,601	1,000	,632	,557	,557	,557	-,027
it12	,490	,632	,816	,632	,816	,736	,601	,840	,736	,601	,632	1,000	,736	,736	,915	-,027
it13	,408	,557	,736	,557	,736	,653	,510	,919	,653	,510	,557	,736	1,000	,653	,653	,053
it14	,578	,557	,736	,557	,557	,479	,342	,578	,479	,342	,557	,736	,653	1,000	,653	,220
it15	,408	,557	,736	,557	,736	,653	,510	,748	,653	,510	,557	,915	,653	,653	1,000	,053
it16	-,033	-,027	-,027	-,199	-,199	-,280	-,277	-,033	-,280	-,277	-,027	-,027	,053	,220	,053	1,000

Matriz de covarianzas entre elementos

	it01	it02	it03	it04	it05	it06	it07	it08	it09	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16
it01	,250	,200	,117	,158	,117	,142	,150	,083	,142	,108	,200	,117	,100	,142	,100	-,008
it02	,200	,227	,143	,143	,143	,172	,145	,117	,130	,145	,227	,143	,130	,130	,130	-,007
it03	,117	,143	,227	,143	,143	,130	,103	,158	,130	,103	,143	,185	,172	,172	,172	-,007
it04	,158	,143	,143	,227	,143	,130	,145	,117	,172	,103	,143	,143	,130	,130	,130	-,048
it05	,117	,143	,143	,143	,227	,213	,187	,200	,213	,187	,143	,185	,172	,130	,172	-,048
it06	,142	,172	,130	,130	,213	,240	,168	,183	,198	,210	,172	,172	,157	,115	,157	-,070
it07	,150	,145	,103	,145	,187	,168	,257	,150	,210	,132	,145	,145	,127	,085	,127	-,072
it08	,083	,117	,158	,117	,200	,183	,150	,250	,183	,150	,117	,200	,225	,142	,183	-,008
it09	,142	,130	,130	,172	,213	,198	,210	,183	,240	,168	,130	,172	,157	,115	,157	-,070
it10	,108	,145	,103	,103	,187	,210	,132	,150	,168	,257	,145	,145	,127	,085	,127	-,072
it11	,200	,227	,143	,143	,143	,172	,145	,117	,130	,145	,227	,143	,130	,130	,130	-,007
it12	,117	,143	,185	,143	,185	,172	,145	,200	,172	,145	,143	,227	,172	,172	,213	-,007
it13	,100	,130	,172	,130	,172	,157	,127	,225	,157	,127	,130	,172	,240	,157	,157	,013
it14	,142	,130	,172	,130	,130	,115	,085	,142	,115	,085	,130	,172	,157	,240	,157	,055
it15	,100	,130	,172	,130	,172	,157	,127	,183	,157	,127	,130	,213	,157	,157	,240	,013
it16	-,008	-,007	-,007	-,048	-,048	-,070	-,072	-,008	-,070	-,072	-,007	-,007	,013	,055	,013	,260

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
it01	35,5200	30,677	,674	.	,946
it02	35,6000	30,250	,799	.	,944
it03	35,6000	30,417	,765	.	,944
it04	35,6000	30,667	,714	.	,945
it05	35,6000	29,833	,884	.	,942
it06	35,5600	29,923	,839	.	,943
it07	35,4800	30,510	,696	.	,946
it08	35,5200	30,010	,803	.	,943
it09	35,5600	30,007	,822	.	,943
it10	35,4800	30,677	,664	.	,947
it11	35,6000	30,250	,799	.	,944
it12	35,6000	29,833	,884	.	,942
it13	35,5600	30,173	,789	.	,944
it14	35,5600	30,590	,707	.	,946
it15	35,5600	30,173	,789	.	,944
it16	35,4000	35,083	-,113	.	,962

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
37,9200	34,660	5,88727	16

PRUEBA DE CONFIABILIDAD CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,972	,970	16

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
it01	2,5200	,50990	25
it02	2,4800	,50990	25
it03	2,3600	,48990	25
it04	2,5600	,50662	25
it05	2,4800	,50990	25
it06	2,5200	,50990	25
it07	2,4400	,50662	25
it08	2,0800	,27689	25
it09	2,5200	,50990	25
it10	2,4400	,50662	25
it11	2,4000	,50000	25
it12	2,6000	,50000	25
it13	2,4400	,50662	25
it14	2,4400	,50662	25
it15	2,6400	,48990	25
it16	2,5200	,50990	25

Correlación entre elementos entre elementos

	it01	it02	it03	it04	it05	it06	it07	it08	it09	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16
it01	1,000	,923	,721	,923	,923	,840	,852	,283	1,000	,690	,784	,850	,852	,529	,781	,519
it02	,923	1,000	,781	,852	1,000	,763	,923	,307	,923	,600	,850	,784	,923	,600	,721	,442
it03	,721	,781	1,000	,665	,781	,554	,846	,393	,721	,846	,919	,612	,846	,846	,563	,721
it04	,923	,852	,665	1,000	,852	,761	,786	,261	,923	,623	,724	,921	,786	,461	,846	,439
it05	,923	1,000	,781	,852	1,000	,763	,923	,307	,923	,600	,850	,784	,923	,600	,721	,442
it06	,840	,763	,554	,761	,763	1,000	,690	,283	,840	,529	,621	,686	,690	,368	,614	,359
it07	,852	,923	,846	,786	,923	,690	1,000	,333	,852	,675	,921	,724	,838	,675	,665	,529
it08	,283	,307	,393	,261	,307	,283	,333	1,000	,283	,333	,361	,241	,333	,333	,221	,283
it09	1,000	,923	,721	,923	,923	,840	,852	,283	1,000	,690	,784	,850	,852	,529	,781	,519
it10	,690	,600	,846	,623	,600	,529	,675	,333	,690	1,000	,757	,724	,675	,675	,497	,690
it11	,784	,850	,919	,724	,850	,621	,921	,361	,784	,757	1,000	,667	,921	,757	,612	,621
it12	,850	,784	,612	,921	,784	,686	,724	,241	,850	,724	,667	1,000	,724	,395	,748	,360
it13	,852	,923	,846	,786	,923	,690	,838	,333	,852	,675	,921	,724	1,000	,675	,665	,529
it14	,529	,600	,846	,461	,600	,368	,675	,333	,529	,675	,757	,395	,675	1,000	,497	,852
it15	,781	,721	,563	,846	,721	,614	,665	,221	,781	,497	,612	,748	,665	,497	1,000	,447
it16	,519	,442	,721	,439	,442	,359	,529	,283	,519	,690	,621	,360	,529	,852	,447	1,000

Matriz de covarianzas entre elementos

	it01	it02	it03	it04	it05	it06	it07	it08	it09	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16
it01	,260	,240	,180	,238	,240	,218	,220	,040	,260	,178	,200	,217	,220	,137	,195	,135
it02	,240	,260	,195	,220	,260	,198	,238	,043	,240	,155	,217	,200	,238	,155	,180	,115
it03	,180	,195	,240	,165	,195	,138	,210	,053	,180	,210	,225	,150	,210	,210	,135	,180
it04	,238	,220	,165	,257	,220	,197	,202	,037	,238	,160	,183	,233	,202	,118	,210	,113
it05	,240	,260	,195	,220	,260	,198	,238	,043	,240	,155	,217	,200	,238	,155	,180	,115
it06	,218	,198	,138	,197	,198	,260	,178	,040	,218	,137	,158	,175	,178	,095	,153	,093
it07	,220	,238	,210	,202	,238	,178	,257	,047	,220	,173	,233	,183	,215	,173	,165	,137
it08	,040	,043	,053	,037	,043	,040	,047	,077	,040	,047	,050	,033	,047	,047	,030	,040
it09	,260	,240	,180	,238	,240	,218	,220	,040	,260	,178	,200	,217	,220	,137	,195	,135
it10	,178	,155	,210	,160	,155	,137	,173	,047	,178	,257	,192	,183	,173	,173	,123	,178
it11	,200	,217	,225	,183	,217	,158	,233	,050	,200	,192	,250	,167	,233	,192	,150	,158
it12	,217	,200	,150	,233	,200	,175	,183	,033	,217	,183	,167	,250	,183	,100	,183	,092
it13	,220	,238	,210	,202	,238	,178	,215	,047	,220	,173	,233	,183	,257	,173	,165	,137
it14	,137	,155	,210	,118	,155	,095	,173	,047	,137	,173	,192	,100	,173	,257	,123	,220
it15	,195	,180	,135	,210	,180	,153	,165	,030	,195	,123	,150	,183	,165	,123	,240	,112
it16	,135	,115	,180	,113	,115	,093	,137	,040	,135	,178	,158	,092	,137	,220	,112	,260

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
it01	36,9200	37,660	,933	.	,968
it02	36,9600	37,707	,925	.	,968
it03	37,0800	38,243	,870	.	,969
it04	36,8800	38,027	,876	.	,969
it05	36,9600	37,707	,925	.	,968
it06	36,9200	38,743	,749	.	,971
it07	37,0000	37,833	,909	.	,968
it08	37,3600	42,407	,353	.	,975
it09	36,9200	37,660	,933	.	,968
it10	37,0000	38,667	,767	.	,970
it11	37,0400	37,957	,901	.	,968
it12	36,8400	38,473	,811	.	,970
it13	37,0000	37,833	,909	.	,968
it14	37,0000	39,083	,697	.	,972
it15	36,8000	38,917	,753	.	,971
it16	36,9200	39,577	,611	.	,973

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
39,4400	43,757	6,61488	16

Anexo 6: Base de datos

BASE DE DATOS: VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	Dimensión 1: Planificación funcional							Dimensión 2: Organización estructural							Dimensión 3: Dirección compartida.						Dimensión 4: Control de procesos.						Variable gestión administrativa				
	It01	It02	It03	It04	Puntos	Nivel	Rango	It05	It06	It07	It08	Puntos	Nivel	Rango	It09	It10	It11	It12	Puntos	Nivel	Rango	It13	It14	It15	It16	Puntos	Nivel	Rango	Puntos	Nivel	Rango
1	3	3	4	3	13	Bueno	3	3	3	2	4	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	4	4	4	4	16	Bueno	3	53	Bueno	3
2	4	4	3	3	14	Bueno	3	3	4	2	3	12	Regular	2	3	4	4	3	14	Bueno	3	3	3	3	12	Regular	2	52	Bueno	3	
3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	16	Bueno	3	64	Bueno	3	
4	4	3	3	4	14	Bueno	3	3	3	4	3	13	Bueno	3	4	3	3	3	13	Bueno	3	3	3	3	12	Regular	2	52	Bueno	3	
5	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	4	13	Bueno	3	48	Regular	2
6	3	3	3	3	12	Regular	2	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	3	3	14	Bueno	3	3	4	3	3	13	Bueno	3	55	Bueno	3
7	4	4	3	3	14	Bueno	3	3	3	4	3	13	Bueno	3	3	3	4	3	13	Bueno	3	3	3	3	3	12	Regular	2	52	Bueno	3
8	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	16	Bueno	3	64	Bueno	3	
9	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	4	3	3	13	Bueno	3	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
10	3	3	3	4	13	Bueno	3	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
11	3	3	3	3	12	Regular	2	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	3	3	14	Bueno	3	4	3	3	4	14	Bueno	3	56	Bueno	3
12	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	47	Regular	2
13	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	16	Bueno	3	64	Bueno	3	
14	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	47	Regular	2
15	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	4	3	13	Bueno	3	48	Regular	2
16	3	3	4	3	13	Bueno	3	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
17	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	4	3	3	13	Bueno	3	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
18	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	4	3	13	Bueno	3	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	49	Bueno	3
19	4	3	3	3	13	Bueno	3	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	4	3	13	Bueno	3	49	Bueno	3
20	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	4	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	4	3	3	13	Bueno	3	49	Bueno	3
21	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	16	Bueno	3	64	Bueno	3	
22	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	16	Bueno	3	64	Bueno	3	
23	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	16	Bueno	3	64	Bueno	3	
24	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	47	Regular	2
25	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	47	Regular	2
26	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	16	Bueno	3	64	Bueno	3	
27	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	4	3	13	Bueno	3	48	Regular	2
28	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	4	3	3	4	14	Bueno	3	3	3	3	4	13	Bueno	3	50	Bueno	3
29	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	16	Bueno	3	64	Bueno	3	
30	4	3	3	3	13	Bueno	3	3	3	4	3	13	Bueno	3	4	4	3	3	14	Bueno	3	3	3	3	3	12	Regular	2	52	Bueno	3
31	3	3	3	4	13	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	3	3	14	Bueno	3	3	3	4	4	14	Bueno	3	57	Bueno	3
32	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	4	3	3	13	Bueno	3	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
33	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	16	Bueno	3	64	Bueno	3	
34	3	3	3	3	12	Regular	2	3	4	2	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	4	3	3	13	Bueno	3	49	Bueno	3

35	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	64	Bueno	3
36	3	3	4	3	13	Bueno	3	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
37	4	4	3	3	14	Bueno	3	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	49	Bueno	3
38	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	47	Regular	2
39	4	3	3	3	13	Bueno	3	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
40	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	4	13	Bueno	3	48	Regular	2
41	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	47	Regular	2
42	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	4	13	Bueno	3	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
43	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	47	Regular	2
44	3	3	4	3	13	Bueno	3	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	4	13	Bueno	3	49	Bueno	3
45	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	4	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
46	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	4	4	14	Bueno	3	49	Bueno	3
47	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	4	3	13	Bueno	3	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	49	Bueno	3
48	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	4	3	3	3	13	Bueno	3	3	3	4	4	14	Bueno	3	50	Bueno	3
49	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	4	16	Bueno	3	64	Bueno	3
50	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	47	Regular	2

BASE DE DATOS: VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas.							Dimensión 2: Asignación de recursos.						Dimensión 3: Gestión de la enseñanza.						Dimensión 4: Clima de aprendizaje.						Variable liderazgo pedagógico					
	It01	It02	It03	It04	Puntos	Nivel	Rango	It05	It06	It07	It08	Puntos	Nivel	Rango	It09	It10	It11	It12	Puntos	Nivel	Rango	It13	It14	It15	It16	Puntos	Nivel	Rango	Total	Nivel	Rango
1	4	3	3	4	14	Suficiente	3	3	4	3	3	13	Suficiente	3	4	4	3	4	15	Suficiente	3	3	3	4	4	14	Suficiente	3	56	Bueno	3
2	4	4	3	4	15	Suficiente	3	4	4	3	3	14	Suficiente	3	4	3	3	4	14	Suficiente	3	4	3	4	3	14	Suficiente	3	57	Bueno	3
3	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	4	4	4	15	Suficiente	3	51	Bueno	3
4	4	4	3	4	15	Suficiente	3	4	4	4	3	15	Suficiente	3	4	3	4	4	15	Suficiente	3	4	3	4	3	14	Suficiente	3	59	Bueno	3
5	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	4	3	4	14	Suficiente	3	50	Bueno	3
6	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	4	3	4	14	Suficiente	3	3	3	3	3	12	Regular	2	50	Bueno	3
7	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	64	Bueno	3
8	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	3	15	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	63	Bueno	3
9	4	4	3	4	15	Suficiente	3	4	4	4	3	15	Suficiente	3	4	3	3	4	14	Suficiente	3	3	3	4	3	13	Suficiente	3	57	Bueno	3
10	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
11	3	3	3	3	12	Regular	2	3	4	3	3	13	Suficiente	3	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	49	Bueno	3
12	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	3	15	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	63	Bueno	3
13	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
14	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
15	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	64	Bueno	3
16	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
17	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	4	13	Suficiente	3	49	Bueno	3
18	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
19	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	3	15	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	63	Bueno	3
20	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	3	15	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	63	Bueno	3
21	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	4	3	13	Suficiente	3	49	Bueno	3
22	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	3	4	3	14	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	62	Bueno	3
23	3	3	3	3	13	Suficiente	3	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	4	13	Suficiente	3	3	3	4	3	13	Suficiente	3	51	Bueno	3
24	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	3	15	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	63	Bueno	3
25	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	3	15	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	63	Bueno	3
26	3	4	3	4	14	Suficiente	3	3	4	3	3	13	Suficiente	3	3	3	3	4	13	Suficiente	3	3	3	4	3	13	Suficiente	3	53	Bueno	3
27	4	4	4	3	15	Suficiente	3	4	4	4	3	15	Suficiente	3	4	4	4	3	15	Suficiente	3	4	4	3	4	15	Suficiente	3	60	Bueno	3
28	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	4	13	Suficiente	3	3	3	3	3	12	Regular	2	49	Bueno	3
29	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
30	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	64	Bueno	3
31	3	4	3	3	13	Suficiente	3	4	3	3	3	13	Suficiente	3	4	3	4	3	14	Suficiente	3	4	3	3	3	13	Suficiente	3	53	Bueno	3
32	3	3	3	4	13	Suficiente	3	3	3	3	4	13	Suficiente	3	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	50	Bueno	3
33	3	4	3	3	13	Suficiente	3	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	4	13	Suficiente	3	50	Bueno	3

34	3	3	3	3	12	Regular	2	3	4	3	3	13	Suficiente	3	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	4	3	13	Suficiente	3	50	Bueno	3
35	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
36	3	3	3	3	12	Regular	2	3	4	3	3	13	Suficiente	3	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	49	Bueno	3
37	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
38	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
39	4	4	3	3	14	Suficiente	3	4	3	3	3	13	Suficiente	3	4	3	4	3	14	Suficiente	3	4	3	3	3	13	Suficiente	3	54	Bueno	3
40	4	4	3	3	14	Suficiente	3	4	3	3	3	13	Suficiente	3	4	3	3	3	13	Suficiente	3	3	3	3	3	12	Regular	2	52	Bueno	3
41	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	4	4	3	4	15	Suficiente	3	51	Bueno	3
42	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	3	4	15	Suficiente	3	63	Bueno	3
43	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
44	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	4	3	3	3	13	Suficiente	3	3	3	3	3	12	Regular	2	49	Bueno	3
45	4	4	4	4	16	Suficiente	3	4	4	4	3	15	Suficiente	3	4	4	4	3	15	Suficiente	3	4	4	3	4	15	Suficiente	3	61	Bueno	3
46	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
47	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	4	3	13	Suficiente	3	49	Bueno	3
48	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
49	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	3	3	3	3	12	Regular	2	48	Regular	2
50	3	3	3	3	12	Regular	2	3	4	3	3	13	Suficiente	3	3	3	3	4	13	Suficiente	3	3	3	4	3	13	Suficiente	3	51	Bueno	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y liderazgo pedagógico en docentes de una institución educativa pública del distrito de Carmen Alto, región Ayacucho, 2022", cuyo autor es VARGAS POZO RUTH LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO DNI: 40097786 ORCID: 0000-0002-3233-3921	Firmado electrónicamente por: CGAMONALTO el 18-01-2023 18:15:13

Código documento Trilce: TRI - 0523291