



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

Liderazgo directivo y gestión escolar en instituciones educativas del
nivel primaria Churcampa Huancavelica -2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Inga Castellanos, Daniel (orcid.org/0009-0001-2236-867X)

ASESORES:

Dra. Sierralta Pinedo, Sheila (orcid.org/0000-0001-6076-9194)

Dr. Yache Cuenca, Eduardo Javier (orcid.org/0000-0001-9434-3351)

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.

TRUJILLO — PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico a mi madre que con bastante perseverancia me guía por el camino correcto; para mi padre, que desde el cielo me guía, siento muy presente en todo momento, sus sabias enseñanzas influyen decididamente en mi vida.

Dedico este trabajo a mi familia, a mi querida esposa Vilma; así mismo, a mis hijas: Trilce y Koraima, quienes son la razón, motor y motivo que me impulsaron para hacer realidad mi objetivo.

Agradecimiento

El agradecimiento al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa por su gran aporte al conocimiento científico y admitir la autorización para la aplicación del trabajo de investigación.

Así mismo, a los directores de todas las Instituciones Educativas de la UGEL Churcampa por colaborar incondicionalmente en el desarrollo del presente trabajo.

A la Universidad Cesar Vallejo, por generar una oportunidad de desarrollarme profesionalmente.

A los asesores de la Universidad Cesar Vallejo que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado objetivo.



Declaratoria de Autenticidad de la Asesora

Yo, Sheila Sierralta Pinedo, docente de la Escuela de posgrado y Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Trujillo, asesora del Trabajo de Tesis titulado: Liderazgo Directivo y Gestión Escolar en Instituciones Educativas del Nivel Primaria Churcampa Huancavelica-2023, del estudiante Daniel Inga Castellanos, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% 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.

Apellidos y Nombres de la Asesora: Sierralta Pinedo, Sheila	
DNI 18157345	Firma 
ORCID: orcid.org/0000-0001-6076-9194	



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, INGA CASTELLANOS DANIEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo Directivo y Gestión Escolar en Instituciones Educativas del Nivel Primaria Churcampa Huancavelica -2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
INGA CASTELLANOS DANIEL : 40308486 ORCID: 0009-0001-2236-867X	Firmado electrónicamente por: DINGAC el 16-11-2023 19:15:07

Código documento Trilce: INV - 1319246

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de la asesora	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de expertos de los instrumentos	17
Tabla 2 Niveles del liderazgo directivo y sus dimensiones de las Instituciones Educativas de nivel primaria Churcampa-Huancavelica, 2023	19
Tabla 3 Niveles de la gestión escolar y sus dimensiones de las Instituciones Educativas de nivel primaria Churcampa-Huancavelica, 2023.	21
Tabla 4 Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis general y estimación de influencia del liderazgo directivo en la gestión escolar, 2023.	23
Tabla 5 Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia del liderazgo autocrático en la gestión escolar, 2023.	24
Tabla 6 Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia del liderazgo burocrático en la gestión escolar, 2023	25
Tabla 7 Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia del liderazgo democrático en la gestión escolar, 2023.	256
Tabla 8 Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia del liderazgo transformacional en la gestión escolar, 2023.	27

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de investigación correlacional-causal	14

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar cómo influye el Liderazgo directivo en la gestión escolar en Instituciones Educativas de nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023. La investigación fue de tipo aplicada, diseño de investigación correlacional causal, no experimental de corte transversal, explicativo; el método empleado fue hipotético-deductivo. La muestra lo conformaron 55 directivos de Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023. Resultados. De los datos obtenidos se halló que el 36.4% de los directivos obtienen nivel deficiente de liderazgo directivo y nivel deficiente de la gestión escolar, el 18.2% obtienen nivel regular de liderazgo directivo y nivel regular de la gestión escolar, en tanto que el 14.5% obtienen nivel bueno de liderazgo directivo y nivel bueno de la gestión escolar. También se observa que el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual demuestra que el liderazgo directivo influye en la gestión escolar (se acepta la hipótesis de estudio), con un valor de Nagelkerke 0.614, es decir el nivel de liderazgo directivo influye de manera directa en el 61.4% en el nivel de gestión escolar.

Palabras clave: Liderazgo, directivo, gestión escolar.

Abstract

The purpose of this research was to determine how management leadership influences school management in primary level educational institutions in Churcampa Huancavelica-2023. Methodology. For this basic, cross-sectional, causal correlational, non-experimental, correlational, cross-sectional, explanatory study, the method used was hypothetical-deductive. The sample consisted of 55 directors of educational institutions of the primary level Churcampa Huancavelica-2023. Results. It was found that 36.4% of the managers obtained a poor level of managerial leadership and a poor level of school management, 18.2% obtained a regular level of managerial leadership and a regular level of school management, while 14.5% obtained a good level of managerial leadership and a good level of school management. It is also observed that the significance level of the regression is less than 5% ($p < 0.05$), which shows that management leadership influences school management (the study hypothesis is accepted), with a Nagelkerke value of 0.614, that is, the level of management leadership directly influences the level of school management in 61.4%.

Keywords: Managerial, leadership, school management.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia provocó que el mundo en el que vivimos actualmente viviera los vertiginosos cambios socioeconómicos que llevaron a una reestructuración del modelo educativo tradicional. Como resultado, se plantearon nuevos desafíos a los educadores y administradores de las instancias educativas de todo el mundo, lo que se tradujo en la demanda de nuevas necesidades educativas (Gutierrez, 2020).

Según un informe de la Unesco, el 81 % de educadores de nivel primaria y el 78% de docentes de nivel secundaria a nivel mundial no cuentan con las competencias digitales necesarias para satisfacer las necesidades educativas actuales, su bajo nivel de liderazgo, se manifestó en su incapacidad para crear un entorno educativo que pueda hacer frente a la sobrecarga de trabajo con la que se vieron obligados a enfrentar al momento de asumir nuevos desafíos tecnológicos y profesionales, situación que afectó negativamente en el desarrollo de los docentes, lo que se manifestó en el tipo de educación que recibieron los estudiantes en el 2020 (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [Unesco] , 2022).

En diversos estudios realizados en América Latina sobre gestión escolar se han centrado en el rendimiento de los alumnos, en los actos de los docentes que se pueden abordar para mejorar la enseñanza de los alumnos, sus relaciones interpersonales y la colaboración de los padres (Del Rosario, 2020).

Los estudios de Hanushek y Rivkin (2005) demostraron que los mejores maestros tienen un gran impacto en el desempeño de los estudiantes. Esto es consistente, con la evidencia en Chile de que los docentes mejor evaluados tienen mejores respuestas de los estudiantes, y lo evidenciado de la Ciudad de México que muestra mejores respuestas de los estudiantes para los docentes con una mejor gestión del aula (Evans, 2015).

Tanto nacional, regional y local, las personas designadas como directores de las escuelas o colegios, además de respetar las funciones administrativas, son responsables directos ante la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), como del Ministerio de Educación de atender todo tipo de situaciones presentadas en un ambiente de trabajo (Espinoza et al., 2022).

De acuerdo con el apartado 120 del Decreto Supremo N° 011-2012-ED, que corresponde al Reglamento de la Ley N° 28044, se señala que el máximo

responsable de la entidad educativa es el representante legal, encargado de la administración del centro educativo y líder de la comunidad educativa (Ministerio de Educación, 2012).

En el contexto local y regional, los directores solo esperan las normativas emanadas tanto del Ministerio de Educación como de la entidad Regional y Local para dar cumplimiento de las acciones establecidas, este hecho genera que la gestión escolar de las Instituciones educativas son precarias, producto de ello los resultados de la Evaluación Muestral a nivel local y regional no son alentadoras. Solo el 33.7% de estudiantes de segundo grado de primaria obtienen el nivel de logro satisfactorio en lectura y 12.4% en las competencias matemática (Ministerio de Educación, 2022).

Con base a todo lo presentado se plantea como problema general: ¿Cómo influye el liderazgo directivo en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023?, teniendo como problemas específicos: ¿Cómo influye el liderazgo autocrático en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023?, ¿Cómo influye el liderazgo burocrático en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023?; ¿Cómo influye el liderazgo democrático en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023?, y ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023?.

La justificación teórica de la investigación plantea que es necesario relacionar el liderazgo directivo y la gestión escolar, para ello se utilizaron las bases conceptuales existentes, para contribuir en la generación de conocimiento sobre el tema. Esta justificación trata de delimitar un marco a partir del cual se va a adherir a un enfoque o perspectiva determinada (Méndez, 2012).

Este estudio es metodológicamente sólido porque busca la relación entre el liderazgo educativo y la gestión escolar. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la justificación metodológica se encarga de mostrar sobre la base que se va a trabajar metodológicamente la investigación

La justificación práctica, se construirá una base teórica y práctica basada en el nivel de desarrollo del liderazgo directivo y la gestión escolar. Mejorar el proceso

educativo actual es una necesidad social existente. La justificación práctica requiere explicar cómo los hallazgos alterarán la realidad del campo de investigación (Arias, 2020)

La justificación social muestra la contribución de la investigación a las instituciones educativas de la UGEL-Churcampa y al mejoramiento de la gestión y liderazgo escolar, donde su impacto positivo beneficiará a la comunidad educativa. La justificación social indica por qué se debe investigar (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Justificación epistemológica se basa en contribuir en el conocimiento en el campo de la educación a través de los hallazgos, ya que numerosos estudios nacionales e internacionales han demostrado que aún existe una brecha entre los programas de formación docente y las prácticas de gestión escolar que apoyan la educación escolar. Esta justificación es la razón por la que alguien sostiene una creencia racionalmente admisible (Sapiens, 2023).

De lo planteado se desarrolló como objetivo general: Determinar cómo influye el Liderazgo directivo en la gestión escolar en Instituciones Educativas de nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023; además, se plantearon los objetivos específicos: Determinar cómo influye el liderazgo autocrático en la gestión escolar; Determinar cómo influye el liderazgo burocrático en la gestión escolar; Determinar cómo influye el liderazgo democrático en la gestión escolar y Determinar cómo influye el liderazgo transformacional en la gestión escolar en instituciones educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica- 2023.

En la indagación se planteó como hipótesis general: El liderazgo directivo influye en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023. De igual manera se plantearon las hipótesis específicas: el liderazgo autocrático influye en la gestión escolar; el liderazgo burocrático influye en la gestión escolar; el liderazgo democrático influye en la gestión escolar; el liderazgo transformacional influye en la gestión escolar en instituciones educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023. Desarrollando como Hipótesis nula: El liderazgo directivo no influye en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023.

II. MARCO TEÓRICO

Silva (2022) que fijo como objetivo, determinar la conexión del liderazgo educativo y el rendimiento docente en la Entidad Escolar de Baba, Ecuador, fue una indagación de tipo básica, cuantitativa, diseño correlacional, con una muestra de 35 educadores, mostrando en sus resultados la coexistencia de una conexión entre las variables con un $Rho = 0,389$ y una relevancia estadística de $0,021 < 0,05$. Concluyendo, que la directora de la Institución Educativa debe de seguir asumiendo con firmeza y eficiencia el liderazgo directivo.

Del mismo modo, Barba y Delgado (2021) en su artículo, se propusieron evaluar cómo interactúan actualmente el Liderazgo Educativo y Gestión escolar en Entidades educativas de Quito. Esto se logró utilizando una estrategia cuantitativa, datos correlacionales, un nivel descriptivo y el paradigma positivista. aplicado a una muestra de 217 instituciones académicas, y el resultado mostró una relación significativa ($Rho = 0.845$) en las variables investigadas. Llegaron a la conclusión de que a medida que se desarrollaba el liderazgo educativo, mejoraba la gestión escolar de la institución.

También, Riveras (2020) en su indagación doctoral desarrolló el fin de examinar el papel del liderazgo gerencial en la creación de un clima escolar innovador en las escuelas chilenas, desarrollando una metodología, cuantitativa, correlacional, transversal, bajo un enfoque teórico positivista que corresponde a un estudio racionalista, contaron con una muestra representativa de 168 docentes, lo que resultó en una influencia coexistente del liderazgo en la conformación de la cultura escolar, $Rho = 0,543$ y $p = 0,000$. Arribaron a la conclusion que el liderazgo del director posee una impresión significativo en la cultura escolar.

Maya et al. (2019) el fin fue delimitar el vínculo del liderazgo del director y el logro educativo de calidad en las entidades de la educación de Venezuela. El diseño del estudio se apegó a los requisitos de un estudio transaccional correlacional, que analizó la frecuencia y el significado de las manifestaciones de las variables. La muestra estuvo representada por 1 subdirectora, 1 coordinadora y 10 docentes. Resultados, el hallazgo fue de $0,107$, siendo una relación positiva muy baja. Se concluye que existen relaciones positivas débiles entre las variables, lo que infiere que el liderazgo es indirecto en alcanzar el nivel de educación. En otras palabras, la presencia de una dirección administrativa eficiente, tenaz y

democrática, junto con docentes que participen activa y estratégicamente en los programas, es uno de los elementos que componen la llamada educación de calidad. La organización está impulsada en la mejora de su calidad por medio de este tipo de liderazgo. El control de calidad en la educación se reduce cuando los directores utilizan diferentes filosofías de liderazgo y viceversa.

Por su parte, Alfonso (2018) desarrolló la investigación para observar la relación entre liderazgo directivo y administración educativa. En una escuela de Ibagué, Colombia, examinó el estilo de liderazgo y administración. Se utilizó una metodología cuantitativa y relacional para analizar datos de una muestra de 34 docentes para producir hallazgos que mostraron una fuerte relación directa en las dos variables estudiadas, con un $Rho = 0.653$ indicando relevancia significativa. Lo hallado de este estudio sustenta la idea de que el liderazgo directivo mejora la gestión escolar en la entidad Ibagué.

En el plano nacional, Jiménez y Gonzáles (2022), es fundamental en la gestión de las escuelas de la Entidad Educativa de Piura porque le permite competir en el mercado educativo internacional. La conexión en el liderazgo escolar y la administración escolar se delimitó mediante un estudio con una muestra de 45 educadores y un diseño no empírico, relacional y transaccional. Los hallazgos del estudio mostraron que el 22,7% de los docentes pensaba que la eficiencia del liderazgo gerencial era baja, el 18,2% pensaba que era regular y el 59,1% pensaba que estaba en un buen nivel. Sin embargo, el 11,1% de los docentes indicó tener una opinión negativa sobre la gestión escolar, un 14,4% regular y bueno un 74,5% encontrándose una conexión con un $Rho = 0,709$ entre las variables estudiadas. Concluyendo, que es necesario lograr una gestión escolar eficaz y necesitan desarrollar el liderazgo democrático, de esta manera se fomenta el desarrollo del compromiso, la confianza y el respeto en el desempeño de las tareas o trabajos porque le otorgan un alto valor.

En la misma línea, Valverde (2021) realizó un estudio cuantitativo a nivel correlacional con 45 docentes de los establecimientos pedagógicos del distrito de Cholon con el fin de evaluar el grado de dependencia entre la instrucción directa y el involucramiento del administrador de escuelas dentro de la institución educativa RER Huanuco Cholon. Resultados; Hubo relación estadísticamente significativa en

el liderazgo gerencial y la administración escolar en las entidades de educación del área de estudio, nivel de significancia $p= 0.00 < 0.05$

Por otra parte, Soriano (2020) delineado en su investigación que se lleva a cabo entre liderazgo gerencial y desarrollo en los educadores en la Universidad Peruana Los Andes Filial Chanchamayo, fue diseñada para ser cuantitativa y correlacional, y se entrevistó a 66 docentes. En los resultados, notándose la coexistencia de relaciones entre las variables con $Rho= 0.713$ y el nivel de significancia de 0.05. Se ha hallado una fuerte relación directa en el liderazgo y el desempeño, lo que sugiere que un mejor desempeño educativo representa un buen liderazgo gerencial en una organización.

Asimismo, Vargas (2019) desarrolló un estudio y tuvo como propósito de demostrar las relaciones entre los líderes escolares y los administradores escolares en las instituciones educativas de Matacancha (Huánuco), aplicando un diseño poblacional cuantitativo, transversal, basado en correlaciones a 80 docentes, demostrando en sus resultados que el liderazgo del director se relaciona con la administración escolar con un chi cuadrado de $X^2_{calculado} = 10,20$ que es mayor que la $X^2_{critica} = 9,49$, concluyó que el liderazgo, la dirección y la gestión escolar no son independientes sino interrelacionados.

Por otro lado, Sánchez (2019) el desarrollo de un método cuantitativo, descriptivo y relacional para describir la conexión en liderazgo y clima organizacional en estudiantes del Callao, y la aplicación del estudio a 72 docentes. Los hallazgos indicaron un grado significativo y directo de coexistencia. $Rho = 0.754$ en las variables estudiadas, indicando una conexión directa y significativa. Concluyó que La variable liderazgo gerencial y la cultura laboral en un colegio público del Callao tienen una relación significativa, directa y alta.

En el contexto local o regional, para Esquivel (2022) cuyo fin fue determinar la conexión en que se desarrolló un método correlacional, cuantitativo y descriptivo para la dirección y gestión educativa de los establecimientos educativos de Huancavelica, la muestra fue de 150 educadores. Demostrando en sus resultados que, en contraste, el 67,89% de los docentes calificó en la variable de estudio como media, el 9,17 % calificó que el liderazgo gerencial era bajo. Por último, el 22,94% de los docentes otorgaron una calificación alta a la calidad del liderazgo, encontrándose una conexión con un $Rho= 0.714$ las variables en estudio. Se

encontró relación en el liderazgo gerencial y la gestión educativa del distrito Salcahuasi-Tayacaja-Huancavelica en el nivel primario y la percepción de los educadores sobre la institución, con un coeficiente de relación positiva moderada estadísticamente significativo de 0.566 que indica una relación a nivel poblacional $p= 0.00 < 0.05$. Conclusión, existe una relación como resultado de las responsabilidades de los directivos de organizar y guiar el impulso de la escuela para lograr los objetivos.

Condorí (2022) La finalidad fue definir la conexión en cómo los padres de una institución educativa Huancavelica 2021 perciben el liderazgo directivo y cómo los padres perciben el desempeño en los docentes. Utilizando como método las encuestas, se aplicó un estudio con enfoques cuantitativo, básico, relacional y descriptivo a 58 padres de familia. Obteniendo como resultado donde Los padres no encontraron evidencia concluyente de una asociación en el desempeño educativo y el liderazgo gerencial. Conclusión, los padres de familia percibieron que no existe una conexión entre las variables analizadas con un $Rho = 0,143$ y el nivel de significación $0,707 > 0.05$.

De igual manera, Huayllani (2019) tuvo como objetivo explorar cómo interactúan el liderazgo educativo y la administración escolar dentro del sector educativo de Huancavelica. Se elaboró una encuesta cuantitativo usando un diseño horizontal relacional no experimental y una muestra de 25 directivos, encontrando que el liderazgo pedagógico tuvo una percepción del 68% de un nivel excelente, 16% regular y un 16% bajo. En la variable gestión escolar el 64% considera una excelente gestión escolar, 20% regular y el 16% nivel bajo. Existiendo una correlación del 0,803 con una significación del 0,01 en las variables estudiadas. Se puede deducir que el liderazgo de estos centros se destaca en la gestión en la escuela y produce un liderazgo en la pedagogía que diseña formas de optimizar el aprendizaje de los educandos.

De igual forma, Soldevilla (2018) Se realizó un estudio en entidades educativas pertenecientes a la red Mariscal Cáceres Huancavelica para explorar los vínculos entre la gestión escolar y el liderazgo. Huancavelica 2018. Este estudio de correlación descriptivo. Se utilizó un cuestionario para recopilar datos sobre variables y aspectos del liderazgo escolar y los esfuerzos de gestión. La Red Educativa Mariscal Cáceres-Huancavelica utilizó una muestra de 32 educadores de

primaria y secundaria. Los resultados de la prueba Rho de Spearman muestran en que las dos variables de estudio están relacionadas entre sí, con un coeficiente de correlación positivo medio de 0,525 y una significancia de 0,015 inferior a 0,05. Liderazgo más fuerte para apreciar que la dirección de la escuela tiene un gran compromiso.

Para desarrollar la investigación, es primordial conocer cada una de las variables, siendo crucial conceptualizar cada uno de ellos para una mejor comprensión, teniendo en consideración el criterio de autores con relación al liderazgo directivo y la gestión escolar.

De acuerdo con el desarrollo histórico, existen diferentes definiciones de liderazgo, donde el conocimiento y la necesidad global permiten una amplia gama de estudios. Las variables de liderazgo gerencial han demostrado apoyo para el enfoque de gestión clásico tradicional establecido por Frederick Winslow Taylor y Henri Fayol, la piedra angular de la teoría gerencial impulsada a principios del siglo XX es cómo las organizaciones deben operar según la teoría de Fayol por medio de procesos de planificación, organización, mando y control (Vinueza, 2022).

Según Salvador y Sánchez (2018), la variable liderazgo gerencial es un activo político con un nivel de jerarquía junto con reglas y estrategias, que se utilizan para laborar y son seguidas por docentes, tutores y alumnos. Diferentes áreas de esta investigación se enfocan en la administración educativa, sugiriendo que el liderazgo se refiere a las acciones realizadas por los líderes para administrar, dirigir e influir en las instituciones educativas (Mayta, 2022).

Los términos "liderazgo" y "dirección" a menudo se usan indistintamente, pero no tienen el mismo significado. Mientras que "gerencia" designa a una persona que controla los recursos, tiene autoridad, trabaja fuera del aula, da directivas, establece objetivos, planifica, asigna tareas y supervisa, "liderazgo" es más evocador y se deduce a una persona que colabora con otros, trata de motivar a otros y opera. Sin la capacidad de inspirar a otros, aún puede administrar y dirigir una institución (Rodríguez-Revelo, 2019).

Los líderes de gestión se caracterizan por los efectos de las organizaciones educativas para mejorar las escuelas y el aprendizaje para los estudiantes. En términos del trabajo del maestro, por lo tanto, la presencia de actividades de gestión específicas tendrá un efecto positivo en los resultados del trabajo académico. Sin

embargo, el liderazgo ineficaz del director puede resultar en una disminución del aprendizaje de los estudiantes y estándares académicos más bajos (Albán, 2019).

El liderazgo directivo es un estilo orientado a la tarea en el que el líder asume un papel activo en el establecimiento de objetivos claros y garantiza que los empleados los cumplan (Shonk, 2022). Este tipo de estilo de liderazgo es más efectivo cuando los empleados enfrentan demandas ambiguas que son intrínsecamente satisfactorias (Carter, 2021). El líder instruye a sus seguidores con precisión sobre qué hacer y cómo hacerlo. Aunque es uno de los talentos de liderazgo más comunes en la actualidad, el liderazgo directivo ha perdido un poco su atractivo: ya no es tan popular como solía ser (Indeed, 2022).

Según autores como García (2016), se toma en cuenta 4 dimensiones del liderazgo directivo, el primero liderazgo autocrático, El líder toma las decisiones y luego comunica a los miembros del equipo lo que se necesita hacer, no hay discusión ni debate las cosas se hace rápidamente, en este estilo el líder posee absoluto control sobre los miembros del equipo. La mayoría de miembros del equipo guardan silencio y son escépticos en diversas situaciones, el segundo, liderazgo burocrático, este tipo de liderazgo se encarga de motivar a los miembros de la organización a cumplir una variedad de objetivos y deberes establecidos por la normatividad de acuerdo con lineamientos claros y estrictos. Su objetivo es aumentar la productividad en cualquier trabajo realizado por todos los colaboradores para lograr las metas predeterminadas. estas son las características de un líder que persigue objetivos principalmente de forma unilateral, el tercero, liderazgo participativo o Democrático, se distingue por incentivar a los miembros a tomar la iniciativa y participar en diversas tareas, tal como en tomar decisiones que apoyen la gestión escolar. En cuanto los miembros del grupo son conscientes de los objetivos que los beneficiarán, se involucran, sienten que pertenecen y se esfuerzan mucho para conseguir lo que quieren. Y el último, liderazgo transformacional o transaccional, se ve al líder genuino, aquel que fomenta constantemente un sentido de confianza entre su equipo, establece altos estándares y delega deberes. De la misma manera que buscan formas de innovar permanentemente, son creativos y buscan la satisfacción de todos los involucrados en la educación: estudiantes, docentes y administradores. Se trata de un enfoque de liderazgo en el cual el líder estimula, inspira e impulsa a los colaboradores a

generar innovaciones y llevar a cabo transformaciones que contribuyan al crecimiento y configuren el éxito futuro de la entidad.

Las preguntas sobre el liderazgo en las instituciones educativas son muy complicadas porque necesitan ir acompañadas de toda la encuesta; es decir, es la capacidad de persuadir a los individuos para que ejerzan un esfuerzo voluntario para lograr los objetivos del grupo en conjunto, los líderes deben contar con ciertos requisitos; primero, la capacidad de ejercer el poder; segundo, la capacidad de reconocer que las personas difieren factores motivadores en diversas épocas y circunstancias; tercero, el poder de motivar; cuarto, la capacidad de actuar de manera que promueva la promoción de estos en respuesta a las motivaciones (Soto, 2019)

El liderazgo gerencial es la capacidad de influir y orientar a quienes gestionan o dirigen a los empleados de una empresa (Cole, 2015). Tanto el liderazgo directivo como el directo son estilos de liderazgo, de alguna manera similares, pero no idénticos (Rizvi, 2022). El liderazgo directivo ha sido identificado por la teoría Camino-Meta como un estilo de comportamiento (Develop, 2020). Por otro lado, el liderazgo directo es el estilo de comunicación del liderazgo (Ziegler, 2022).

En lo concerniente a la variable: Gestión escolar, la Organización de los Estados Iberoamericanos (2017) señalaron que es el grupo de tareas, acciones, procedimientos, prácticas e interacciones que tienen lugar en las instituciones educativas en conexión con sus entornos locales, regionales y globales puede denominarse variable de investigación de gestión escolar refiriéndose al servicio educativo que ofrece en términos políticos, organizativos o administrativos, técnicos pedagógicos, escolares, comunitarios y de convivencia social.

Por su parte, el Ministerio de Educación (2021) se releva el hecho de que la gestión escolar eficaz implica una variedad de prácticas administrativas y estrategias de liderazgo para dar garantía del acceso a todos los estudiantes. y completen una educación básica, así como un desarrollo integral. Es esencial generar para esto circunstancias operativas, para el éxito de la escuela y una pedagogía eficaz.

Soto (2019) indicó que la gestión escolar es comprendida como la cultura organizacional en los estudios, integrado por los directivos, el profesorado, las

normas, los órganos de decisión, así como los participantes y variables que se conectan a la "forma" particular de procedimientos escolares y conocimiento de los objetivos de la institución, la comprensión de su finalidad e identidad como grupo, la manera en que se estructura el medio de aprender y los vínculos con la comunidad en la que se sitúa.

Según Soto Ruiz (2019), en la gestión escolar, la toma de decisiones es un hecho; ante el riesgo y la incertidumbre, el gerente debe producir resultados favorables, los cuales dependen de su pericia, experiencia y preparación en el campo, así como de su capacidad de empatizar profundamente con sus seguidores, de quienes ha obtenido las ventajas de credibilidad y confianza.

El concepto de "gestión" es extremadamente amplio. Sin duda, va más allá de la gestión y la organización (Arockiasamy, 2017). Es un sistema de base de datos y se debe usar para gestionar el día a día de cualquier escuela (Kirthika, 2022). La administración a nivel escolar consiste en personal profesional responsable de mantener la administración escolar y tomar decisiones dentro de la escuela (INNE, 2023). Sugiere establecer la agenda y administrar los recursos para cumplir con las demandas del trabajo escolar diario (Campos et al., 2020).

Las siguientes dimensiones según Vexler (2011) deben ser abordadas de manera conectada para que la gestión de una escuela se desarrolle con éxito, los fines y propósitos institucionales deben desarrollarse de manera compartida y estratégica en la primera dimensión, gestión institucional, que se utilizará para delimitar los fines y metas de mejora de la escuela. Segunda dimensión gestión administrativa, que incluye realizar funciones de apoyo que mantienen la escuela en funcionamiento, asegurando que las actividades educativas, comunitarias y estratégicas se desarrollen sin problemas y de manera eficiente. Tercera dimensión gestión pedagógica, que está relacionada con el éxito del aprendizaje de los escolares. Según Pacheco (2019) mencionó que la dimensión gestión pedagógica se da al describir las tareas de una institución educativa, es de suma importancia notar cómo cada actor utiliza y construye conexiones con lo entendido y cada modelo didáctico, como modalidades teoría de la enseñanza, la enseñanza y el aprendizaje. que superponen conocimientos acumulados a lo largo de muchos años y es impartida por docentes, otorga un valor centrado en los procesos y resultados, y Cuarta dimensión gestión comunitaria está relacionada con el desarrollo de un

medio escolar apropiado para la mejor comprensión de los escolares. Según Soto (2019) describe que en se tienen en cuenta las relaciones entre la comunidad docente y las relaciones de ese grupo con los padres, también contiene las actitudes y valores que caracterizan a los actores escolares; la organización escolar se apoya en su toma de decisiones ante diversas situaciones por los valores y actitudes traducidos. Señaló que, para cambiarlos y mejorar las prácticas y el rendimiento académico de los escolares, así como del personal de apoyo, docentes y directivos, señaló, es posible identificar los tipos de actividades administrativas que apoya el procedimiento de enseñanza y aprendizaje utilizando la dimensión administrativa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

El estudio fue de tipo aplicada, siguiendo a Huarie (2019) con el fin de identificar los problemas que requieren atención y especificar las posibles soluciones, la investigación aplicada generalmente, pero no siempre, comienza basándose en el conocimiento creado por la investigación básica. Pretende resolver un problema identificado en la investigación que se contrasta a través de las hipótesis.

3.1.2. Diseño de investigación

Se empleó un diseño de investigación transversal, correlacional causal, no experimental. Ya que se confirma la conexión preexistente entre las variables (Ñaupas et al., 2018).

Asimismo, el nivel fue explicativo, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) están destinados a abordar las causas fundamentales de cualquier tipo de evento o fenómeno, incluidos los sociales, psicológicos, y naturales. Como su nombre indica, se interesa por dilucidar las causas de los fenómenos y las circunstancias en las que se van mostrar por qué dos o más variables están relacionadas, en el trabajo explicativo el elemento independiente, es el liderazgo directivo es de intervención y la segunda variable, la dependiente, es la gestión escolar.

En la indagación, el enfoque fue cuantitativo porque creó procedimientos estadísticos que permitió verificar las hipótesis planteadas sobre la interacción en liderazgo directivo y gestión escolar (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Además, la investigación emplea el enfoque hipotético-deductivo para derivar conclusiones acerca de las hipótesis planteadas en relación con el ámbito del liderazgo de la dirección y la gestión escolar, determinando así si se aceptan o rechazan las hipótesis propuestas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

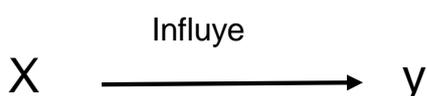
Según Arias (2019). El estudio tuvo un nivel correlacional-causal, porque no se alteraron ni controlaron las variables; más bien, los componentes se

examinaron a medida que se presentaron para determinar si el liderazgo directivo tiene relación con la gestión escolar.

Debido a que el componente de investigación se aplica en un período de tiempo predeterminado, el trabajo también tuvo una temporalidad transversal. (Otzen y Manterola, 2017)

Figura 1

Diseño de investigación correlacional-causal



X = Variable independiente

Y = Variable dependiente

3.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente. Liderazgo Directivo

Definición conceptual: Se refiere a la idea de que el liderazgo directivo es una forma de ayudar a las organizaciones a tener éxito a través del trabajo en equipo que se ve reforzado por la fuerza y la conducción de la persona que ocupa el puesto de líder (Rodríguez, 2016).

La capacidad de un líder para competir e influir en los demás ayudará al grupo en su conjunto a producir resultados exitosos para todos sus miembros.

Definición operacional: Este concepto de la variable se desarrollará a través de sus cuatro dimensiones: (1) Liderazgo Autocrático (2) Liderazgo Burocrático, (3) Liderazgo Democrático (4) Liderazgo Transformacional

Indicadores: Conducta arbitraria, actitud acosadora, personalidad autoritaria, placer al mandar u ordenar, placer ante la legalidad, gestión severa, postura oficinista, exigente, formalista en los quehaceres administrativos, ente transformador, expresión de generosidad, uso de criterios democráticos, actitud liberal, actitud innovadora, generación de propuestas por parte del educador, búsqueda del trabajo colaborativo.

La escala de medición que se empleó fue la escala de Likert, ordinal: (1) Nunca (2) casi Nunca, (3) A veces (4) Casi siempre y (5) Siempre.

Variable Dependiente. Gestión Escolar

Definición Conceptual: Alude a un esfuerzo coordinado entre los diversos representantes escolares que intervienen en la gestión local y en la ejecución de proyectos particulares. El objetivo es avanzar hacia un cambio que venga desde la escuela, donde los supervisores y el órgano de gobierno son los actores clave. (Navarro, 2004).

Definición operacional: Se operativizó mediante sus cuatro dimensiones (1) gestión institucional (2) gestión administrativa (3) gestión pedagógica (4) gestión comunitaria.

Indicadores: Se realizó el trabajo de tres indicadores para cada dimensión: Comisiones de trabajo, uso de tiempo y espacio, equipo participativo; presupuesto económico, distribución de tiempo, administración de recursos y materiales; Planificación y organización, acompañamiento y monitoreo, reuniones de interaprendizaje; Convivencia escolar, relación de padres y madres de familia, redes con instituciones.

La escala de medición fue en base a escala de Likert, ordinal: (1) Nunca (2) casi Nunca, (3) A veces (4) Casi siempre y (5) Siempre

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis:

3.3.1. Población

La investigación sacó conclusiones generales porque la población es vista como una colección infinita o finita de elementos con propiedades compartidas. (Hernandez y Mendoza, 2018). La población de estudio estuvo conformado por 127 directivos de Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica - 2023.

Criterios de inclusión:

Directores de instituciones educativas del nivel primaria Churcampa.

Criterios de exclusión:

Directores del nivel primaria de Churcampa, que se resisten a participar en el estudio. Directores que no cumplieron con rellenar todo el cuestionario.

3.3.2. Muestra

La investigación fue con una muestra de 55 directivos de Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023. (Ver anexo 4)

3.3.3. Muestreo

Dado que se utiliza el muestreo probabilístico, cada encuestado tiene la misma probabilidad de integrar al grupo de investigación.

3.3.4. Unidad de analisis: Cada directivo de nivel primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Una técnica es una serie de tareas y procesos donde un investigador debe completar para recopilar datos que sirvan a los propósitos previstos y luego se comparen con la hipótesis de la investigación. Esto implica que se recopiló información, se utilizó un método para recopilarla y se desarrolló un plan para analizar la información, según Arispe et al. (2020),

Para ambas variables de indagación se empleó el método de la encuesta.

Instrumentos

Ñaupas et al. (2016) Hicieron hincapié en señalar que las herramientas, que pueden tomar diferentes formas según la técnica, son conceptuales y materiales a través de las cuales se recopilan los datos.

El instrumento a utilizarse fue el cuestionario para las dos variables.

En cuanto a lo viable y confiabilidad Hernández y Mendoza (2018), describe que tan bien un método ayuda a poner lo que se puede medir en números. El término "validez de contenido" describe la buena utilidad del instrumento en el manejo de los contenidos de la variable.

La validez en el contenido fue confirmada por tres calificaciones de expertos (Ver anexo 5)

Tabla 1*Validación de expertos de los instrumentos*

N°	Experto	Grado académico	Liderazgo directivo	Gestión escolar
1	Quispe Navarro, Yúrida	Maestra	Aplicable	Aplicable
2	Huamaní Aguirre, Abel	Maestro	Aplicable	Aplicable
3	Altez Aguirre, Ronald Wilson	Maestro	Aplicable	Aplicable

Nota. Elaborado en base a la evaluación de expertos

La confiabilidad obtenida por prueba experimental, alfa de Cronbach, detectado por prueba piloto con 15 directivos, variable liderazgo directivo = 0,928, variable gestión escolar = 0,977, fueron coeficientes altos indicativos de confiabilidad de la herramienta. (Ver anexo 6).

El Cuestionario de Liderazgo Directivo se desarrolló en cuatro dimensiones. D1 Liderazgo autocrático, D2. Liderazgo Burocrático, D3. El liderazgo democrático y el D4. El Liderazgo Transformacional; se divide en 20 ítems puntuados en escala tipo Likert y en función de las dimensiones de la variable. La autora del cuestionario es Salvatierra Arones, Raquel (2022), aplicado en establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y gestión de la convivencia escolar en instituciones de educación secundaria públicas de la UGEL Huamanga, Ayacucho 2021. Nivel: Bajo [20-46>, Medio [47-73>, Alto [74-100>, índice de confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.928

El cuestionario de gestión escolar, se desarrolló a través de 4 dimensiones: D1. gestión institucional, D2. gestión administrativa, D3., gestión pedagógica y D4. gestión comunitaria, divididos en 24 ítems que fueron evaluados en la escala de Likert, en base a las dimensiones de la variable. La autora del cuestionario es Vargas Yucra, Johany (2023), aplicado para determinar la relación que existe entre el nivel de la gestión escolar y el nivel de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa pública, Ayacucho 2022. Nivel: Bajo [24-55>, Medio [56-87>, Alto [88-120>, índice de confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.977

3.5 Procedimientos

Los procesos utilizados son: Solicitar la validación de herramientas con la asistencia de expertos. Se ha presentado una solicitud de permiso al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local Churcampa. Se comunicó a los directivos de las entidades educativas para su consentimiento informado, explicando cómo llenar los cuestionarios y absolviendo dudas; Se recogió la encuesta a través de formulario de Google; Se realizó el análisis estadístico respectivo; Se realizó la discusión de los hallazgos; Las conclusiones de la investigación se hicieron públicas.

3.6 Método de análisis de datos

Un método determina el camino a seguir, mientras que una técnica define exactamente cómo se debe tomar ese camino (Arias, 2020). Después de utilizar la herramienta, los datos fueron analizados descriptivamente utilizando la versión del software SPSS. 26, procesa los datos y muestra los resultados en forma de tablas. Se analizaron descriptivamente mediante las tablas de frecuencias y porcentajes. Las escalas de las dos variables fueron ordinales, por lo que se utilizó la prueba de hipótesis para el análisis de inferencia del estudio y la regresión logística ordinal para incluir la prueba de hipótesis en el análisis de inferencia.

3.7 Aspectos éticos

Los siguientes principios se toman en consideración al aplicar el código de ética: Beneficencia; el estudio de los resultados permite la comprensión y el análisis de situaciones problemáticas que pueden ser mejoradas a través de una acción proactiva para mejorar la planificación estratégica y el trabajo colegiado. La manipulación maliciosa de los datos también está siempre garantizada. Como resultado de la colaboración consciente de los directores en la indagación y su compromiso de mantener los estándares éticos profesionales, el estudio también tuvo en cuenta el principio de autonomía. Los maestros del estudio también fueron tratados de manera justa, equitativa y agradecida. En la práctica, sin embargo, se usó menos del 20 % de Turnitin para evitar instancias de plagio, así como con el Código de ética de la Universidad y de acuerdo con los estándares de la séptima edición de la APA.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Niveles del liderazgo directivo y sus dimensiones de las Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023.

VARIABLE	NIVELES	ESCALA	N°	%
Liderazgo directivo	Deficiente	20– 60	28	50.9%
	Regular	61 – 80	19	34.5%
	Bueno	81 – 100	8	14.5%
DIMENSIONES				
Liderazgo Autocrático	Deficiente	5 – 15	28	50.9%
	Regular	16 – 20	19	34.5%
	Bueno	21 – 25	8	14.5%
Liderazgo Burocrático	Deficiente	5 – 15	27	49.1%
	Regular	16 – 20	21	38.2%
	Bueno	21 – 25	7	12.7%
Liderazgo Democrático	Deficiente	5 – 15	29	52.7%
	Regular	16 – 20	18	32.7%
	Bueno	21 – 25	8	14.5%
Liderazgo Transformacional	Deficiente	5 – 15	34	61.8%
	Regular	16 – 20	14	25.5%
	Bueno	21 – 25	7	12.7%
Total			55	100%

Nota: Resultado obtenido de la aplicación del Cuestionario del liderazgo directivo, Churcampa – 2023.

En la Tabla 2 se observa que el 50.9% (28 directivos) obtienen nivel deficiente sobre el liderazgo directivo, el 34.5% (19 directivos) poseen nivel regular, mientras que el 14.5% (8 directivos) poseen nivel bueno. El 50.9% (28 directivos) obtienen nivel deficiente sobre el liderazgo autocrático, el 34.5% (19 directivos) conllevan nivel regular, mientras que el 14.5% (8 directivos) poseen nivel bueno. El 49.1% (27 directivos) obtienen nivel deficiente sobre el liderazgo burocrático, el 38.2% (21 directivos) tienen nivel regular, mientras que el 12.7% (7 directivos) obtienen nivel bueno. El 52.7% (29 directivos) obtienen nivel deficiente sobre el liderazgo democrático, el 32.7% (18 directivos) poseen nivel regular, mientras que el 14.5%

(8 directivos) obtienen nivel bueno. El 61.8% (34 directivos) poseen nivel deficiente sobre el liderazgo transformacional, el 25.5% (14 directivos) poseen nivel regular, mientras que el 12.7% (7 directivos) poseen nivel bueno. Hallándose que en promedio las dimensiones del liderazgo directivo se comportan de nivel deficiente (53.6%).

Tabla 3

Niveles de la gestión escolar y sus dimensiones de las Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica - 2023.

VARIABLE	NIVELES	ESCALA	N°	%
Gestión escolar	Deficiente	24 – 72	27	49.1%
	Regular	73 – 96	18	32.7%
	Bueno	97 – 120	10	18.2%
DIMENSIONES				
Gestión institucional	Deficiente	6 – 18	27	49.1%
	Regular	19 – 24	18	32.7%
	Bueno	25 – 30	10	18.2%
Gestión administrativa	Deficiente	6 – 18	32	58.2%
	Regular	19 – 24	16	29.1%
	Bueno	25 – 30	7	12.7%
Gestión pedagógica	Deficiente	6 – 18	29	52.7%
	Regular	19 – 24	16	29.1%
	Bueno	25 – 30	10	18.2%
Gestión comunitaria	Deficiente	6 – 18	28	50.9%
	Regular	19 – 24	17	30.9%
	Bueno	25 – 30	10	18.2%
Total			55	100%

Nota: Resultado obtenido de la aplicación de la gestión escolar, Churcampa – 2023.

En la Tabla 3 se observa que el 49.1% (27 directivos) obtienen nivel deficiente sobre la gestión escolar, el 32.7% (18 directores) poseen nivel regular, en tanto que el 18.2% (10 directores) obtienen nivel bueno. El 49.1% (27 directivos) obtienen nivel deficiente sobre la gestión institucional, el 32.7% (18 directivos) tienen nivel regular, en tanto que el 18.2% (10 directivos) obtienen nivel bueno. El 58.2% (32 directivos) alcanza nivel deficiente sobre la gestión administrativa, el 29.1% (16 directivos) tienen nivel regular, en tanto que el 12.7% (7 directivos) obtienen nivel bueno. El 52.7% (29 directivos) obtienen nivel deficiente sobre la gestión pedagógica, el 29.1% (16 directivos) tienen nivel regular, en tanto que el 18.2% (10 directivos) obtienen nivel bueno. El 50.9% (28 directivos) obtienen nivel deficiente sobre la

gestión comunitaria, el 30.9% (17 directivos) tienen nivel regular, en tanto que el 18.2% (10 directivos) obtienen nivel bueno. Comprobando que en promedio las dimensiones de la gestión escolar se comportan de nivel deficiente (52.7%).

Tabla 4

Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis general y estimación de influencia del liderazgo directivo en la gestión escolar, 2023.

Gestión escolar	Liderazgo directivo			Total	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N°	20	7	0	27
	%	36.4%	12.7%	0.0%	49.1%
Regular	N°	8	10	0	18
	%	14.5%	18.2%	0.0%	32.7%
Bueno	N°	0	2	8	10
	%	0.0%	3.6%	14.5%	18.2%
Total	N°	28	19	8	55
	%	18.1%	12.3%	5.2%	35%

Regresión logística ordinal					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig	Nagelkerke
Sólo intersección	52.793	42.120	2	0.000	0.614
Final	10.673				

Nota: Resultado obtenido de la aplicación del Cuestionario del liderazgo directivo y la gestión escolar, Churcampa – 2023.

En la Tabla 4, podemos ver; el 36,4 % de los directivos escolares tienen calificaciones deficientes de líder pedagógico y mala gestión escolar, el 18,2 % tienen calificaciones regulares de gestión escolar como líder pedagógico y el 14,5 % tienen buenas calificaciones de liderazgo directivo y buenas calificaciones de gestión escolar. Con un valor de Nagelkerke de 0,614, lo que significa que el liderazgo directivo tiene una influencia directa en la gestión escolar del 61,4 %; también encontramos que el nivel de significancia de la regresión es inferior al 5 % ($p < 0,05$), lo que enseña que el liderazgo directivo tiene un impacto en la gestión escolar (aceptando la hipótesis de investigación).

Tabla 5

Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia del liderazgo autocrático en la gestión escolar, 2023.

Gestión escolar	Liderazgo autocrático			Total	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N°	20	7	0	27
	%	36.4%	12.7%	0.0%	49.1%
Regular	N°	8	10	0	18
	%	14.5%	18.2%	0.0%	32.7%
Bueno	N°	0	2	8	10
	%	0.0%	3.6%	14.5%	18.2%
Total	N°	28	19	8	55
	%	18.1%	12.3%	5.2%	35%

Regresión logística ordinal					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig	Nagelkerke
Sólo intersección	52.793	42.120	2	0.000	0.614
Final	10.673				

Nota: Resultado obtenido de la aplicación del Cuestionario del liderazgo directivo y la gestión escolar, Churcampa – 2023.

En la tabla 5 se tiene que el 36,4% de directores tienen bajo grado de liderazgo autocrático y mala gestión escolar, el 18,2% tiene regular grado de liderazgo autocrático y regular gestión escolar, y el 14,5% tiene buen grado de liderazgo directivo y buena gestión escolar. Con un índice de Nagerkerke de 0,614, se evidenció que el liderazgo autocrático incide directamente en el 61,4% de la gestión escolar. Además, la significancia estadística de la función de regresión fue inferior al 5% ($p < 0,05$), lo que confirma que el liderazgo autoritario ejerce influencia en el desempeño escolar, respaldando así la hipótesis de investigación

Tabla 6

Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia del liderazgo burocrático en la gestión escolar, 2023

Gestión escolar	Liderazgo burocrático			Total	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N°	20	7	0	27
	%	36.4%	12.7%	0.0%	49.1%
Regular	N°	7	11	0	18
	%	12.7%	20.0%	0.0%	32.7%
Bueno	N°	0	3	7	10
	%	0.0%	5.5%	12.7%	18.2%
Total	N°	27	21	7	55
	%	17.4%	13.5%	4.5%	35%
Regresión logística ordinal					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X²	gl	Sig	Nagelkerke
Sólo intersección	50.211	39.163	2	0.000	0.585
Final	11.048				

Nota: Resultado obtenido de la aplicación del Cuestionario del liderazgo directivo y la gestión escolar, Churcampa – 2023.

En la Tabla 6 demuestra, el 20,0% de los directivos tiene niveles regulares de liderazgo burocrático y niveles regulares de gestión escolar, mientras que el 12,7 por ciento tiene buenos niveles de liderazgo burocrático y buenos niveles de gestión escolar. Esto significa que el 36,4% de los gerentes tienen un liderazgo burocrático deficiente y una gestión escolar deficiente. Con un valor de Nagelkerke de 0.585, que muestra que el nivel de liderazgo burocrático influye directamente en el 58.5% del nivel de gestión escolar, Así mismo se muestra que el nivel de significancia de la regresión fue inferior al 5% ($p < 0.05$), demostrando así el liderazgo burocrático influye en la gestión escolar (se respalda la hipótesis del estudio).

Tabla 7

Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia del liderazgo democrático en la gestión escolar, 2023.

Gestión escolar	Liderazgo democrático			Total	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N°	20	7	0	27
	%	36.4%	12.7%	0.0%	49.1%
Regular	N°	9	9	0	18
	%	16.4%	16.4%	0.0%	32.7%
Bueno	N°	0	2	8	10
	%	0.0%	3.6%	14.5%	18.2%
Total	N°	29	18	8	55
	%	18.7%	11.6%	5.2%	35%
Regresión logística ordinal					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X²	gl	Sig	Nagelkerke
Sólo intersección	51.737	40.675	2	0.000	0.600
Final	11.062				

Nota: Resultado obtenido de la aplicación del Cuestionario del liderazgo directivo y la gestión escolar, Churcampa – 2023.

De acuerdo con la Tabla 7, el 36,4% de los directivos tiene liderazgo democrático pobre y mala gestión escolar, el 16,4% tiene liderazgo democrático regular y gestión escolar regular, y el 14,55% tiene tanto buen liderazgo democrático como buena gestión escolar. Se muestra, el liderazgo democrático afecta la gestión escolar porque el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) y el valor de Nagelkerke de 0.600 indica que el liderazgo democrático influye directamente en el 60% del nivel de gestión escolar.

Tabla 8

Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia del liderazgo transformacional en la gestión escolar, 2023.

Gestión escolar	Liderazgo transformacional			Total	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N°	24	3	0	27
	%	43.6%	5.5%	0.0%	49.1%
Regular	N°	10	8	0	18
	%	18.2%	14.5%	0.0%	32.7%
Bueno	N°	0	3	7	10
	%	0.0%	5.5%	12.7%	18.2%
Total	N°	34	14	7	55
	%	21.9%	9.0%	4.5%	35%

Regresión logística ordinal					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig	Nagelkerke
Sólo intersección	53.337	42.438	2	0.000	0.617
Final	10.899				

Nota: Resultado obtenido de la aplicación del Cuestionario del liderazgo directivo y la gestión escolar, Churcampa – 2023.

En la Tabla 8, se observa que el 43.6% de los directivos exhiben un nivel insatisfactorio tanto en liderazgo transformacional como en gestión escolar. El 14.5% muestra un nivel moderado en ambas áreas, mientras que el 12.7% alcanza un nivel satisfactorio en liderazgo transformacional y gestión escolar. Asimismo, se destaca que el nivel de significancia de la regresión es inferior al 5% ($p < 0.05$), lo cual confirma que el liderazgo transformacional incide en la gestión escolar (se respalda la hipótesis de estudio). Con un valor de Nagelkerke de 0.617, se señala que el liderazgo transformacional influye directamente en el 61.7% del nivel de gestión escolar.

V. DISCUSIÓN

Determinar cómo el liderazgo gerencial influye en la gestión escolar en las instituciones de educación primaria Churcampa Huancavelica-2023, fue el objetivo general del estudio. De acuerdo con el análisis descriptivo, el 36.4% de los directivos obtienen el nivel de liderazgo bajo, asimismo el nivel bajo de la gestión escolar; con un 18,2% en el nivel de liderazgo regular y gestión media, mientras que el 14,5% en el nivel de buen liderazgo y buena gestión.

Con un coeficiente de Nagelkerke de 0,614, se establece una clara influencia del liderazgo directivo sobre el 61,4% del nivel de gestión escolar. Además, se confirma que la regresión es significativa, con un nivel de confianza inferior al 5%. Los resultados de la Tabla 8 muestran que el 43,6% de los directivos presentan un bajo nivel de liderazgo transformacional y gestión escolar, mientras que el 14,5% muestra un nivel regular en ambos aspectos; por otro lado, el 12,7% exhibe un nivel bueno tanto en el liderazgo transformacional como en la gestión escolar. Asimismo, se corrobora que el liderazgo transformacional incide en la gestión escolar, aceptando así la hipótesis de indagación, con un coeficiente de Nagelkerke de 0,617, vale decir el nivel de liderazgo transformacional tiene una influencia directa del 61,7% en el nivel de gestión escolar demostrando que el liderazgo directivo influye en la gestión escolar (se toma la hipótesis del estudio).

En concordancia al estudio, Alfonso (2018) en su indagación desarrolló como propósito de analizar el vínculo entre el tipo de liderazgo gerencial y la gestión escolar en una entidad educativa de Ibagué (Colombia), cuyos hallazgos mostraron que las variables de investigación tenían una correlación directa, significativa con un $Rho = 0.653$ y relevancia significativa. determinando que el liderazgo gerencial potencia la gestión escolar en la institución educativa Ibagué.

Por otro lado, con Silva (2022), quien ha propuesto como fin delinear la asociación entre liderazgo gerencial y desempeño pedagógico en el Instituto Baba, Ecuador, mostró en sus resultados la coexistencia de la asociación entre variables con $Rho = 0.389$ y relevancia estadística $0.021 < 0.05$. En resumen, el director de una institución educativa debe seguir asumiendo un rol de liderazgo sólido y eficaz.

Como base teórica para el Liderazgo Directivo, se tomó a Albán (2019) el trabajo plantea que el liderazgo directivo se caracteriza por influir en el

comportamiento institucional con el objetivo de mejorar el aprendizaje escolar y estudiantil. El trabajo de los educadores y, por lo tanto, el resultado del aprendizaje se ve afectados positivamente por la existencia de formas tangibles de demostrar liderazgo. Sin embargo, un liderazgo ejecutivo ineficaz puede reducir el aprendizaje de los estudiantes y disminuir los estándares académicos.

Soto (2019) mencionó que una de las prácticas organizacionales más polémicas es el liderazgo directivo, ya que puede tener un impacto positivo o negativo en los estudiantes, es decir, negativa en las personas a su cargo y consecuentemente en el éxito de los objetivos de un grupo. El liderazgo directivo generalmente se considera como uno de los factores que determinan qué tan bien opera una escuela y el calibre de su programa educativo, es decir son factores importantes como decisivos.

Como base teórica para la variable: Gestión escolar, se tomó en consideración a Soto (2019) que es el grupo de actividades, acciones, procedimientos, prácticas e interacciones que tienen lugar en las entidades de educación en relación con sus entornos locales, regionales y globales puede denominarse variable de investigación de gestión escolar refiriéndose al servicio educativo que ofrece en términos políticos, organizativos o administrativos, técnicos pedagógicos, escolares, comunitarios y de convivencia social. Es entendida como la cultura organizacional en los estudios, integrado por los directivos, el profesorado, las normas, los órganos de decisión, así como los participantes y variables que se conectan a la “forma” particular de procedimientos escolares y conocimiento de los objetivos de la institución, la comprensión de su finalidad e identidad como grupo, el modo en que se estructura el ambiente de aprendizaje y los vínculos con la comunidad donde se ubica.

Por su parte, el Ministerio de Educación (2021) destacó el hecho de que la gestión escolar eficaz implica una variedad de prácticas administrativas y estrategias de liderazgo para dar garantía a que todos los escolares tengan acceso y completen una educación básica, así como un desarrollo integral. Es esencial generar para esto circunstancias operativas, para el éxito de la escuela y una pedagogía eficaz. En la gestión escolar, la toma de decisiones es un hecho; ante el riesgo y la incertidumbre, el gerente debe producir resultados favorables, los cuales dependen de su pericia, experiencia y preparación en el campo, así como de su

capacidad de empatizar profundamente con sus seguidores, de quienes ha obtenido las ventajas de credibilidad y confianza.

Se estudió el impacto del liderazgo autoritario en la administración escolar hacia un Objetivo 1 específico. De acuerdo con este, el nivel de significancia de regresión lineal, el liderazgo autoritario tiene un impacto directo en la gestión escolar ($p < 0.05$), lo que respalda la hipótesis de investigación. El valor de Nagelkerke es 0,614, lo que subraya que el liderazgo autoritario influye directamente en el 61,4 % de la gestión escolar.

En línea con Riveras (2020), desarrolló el objetivo de su investigación doctoral de examinar el rol del liderazgo gerencial en el desarrollo de un clima escolar innovador en las escuelas chilenas. Los hallazgos mostraron que el liderazgo gerencial tuvo una influencia concomitante en la creación de una cultura escolar con un $\rho = 0.543$ y $p = 0.000$. Llegaron a la deducción de que el liderazgo gerencial posee un gran impacto en la cultura escolar.

Se encontró una correlación significativa ($Rho = 0.845$) en las variables de estudio, la cual se derivó del trabajo de Barba y Delgado del 2021. Su trabajo desarrolló el objetivo de evaluar la relación actual entre liderazgo pedagógico y gestión escolar en las entidades educativas de Quito. Llegaron a concluir que la gestión escolar institucional mejoró a medida que evolucionó el liderazgo educativo.

Para las bases teóricas para la dimensión Liderazgo autocrático, se tomó a García (2016) que mencionó que, es un estilo en el que el líder tiene control absoluto sobre los miembros del equipo. Muchos miembros del equipo guardan silencio y son escépticos en diversas situaciones. Cuando una sola persona está a cargo de todo y lleva todo el peso de todos los deberes, se dice que la persona a cargo está ejerciendo un liderazgo autocrático. El líder es quien decide lo que se necesita lograr, cómo se logrará, cuándo se logrará, quién trabajará para que esto suceda y qué recursos se utilizarán. En un estilo de liderazgo autocrático, el responsable es el único que tiene acceso a la información pertinente y los subordinados no son vistos como capaces de tomar decisiones. En el liderazgo autoritario, la personalidad del líder ocupa un lugar central. Debido a que creen erróneamente que dar órdenes de manera unidireccional es la forma más sencilla de lograr sus objetivos, las personas en México que tienen poca experiencia en el

manejo de equipos frecuentemente lo usan con naturalidad. Debido a que este estilo de liderazgo autocrático es tan rígido, es posible que no funcione bien en entornos donde se valora la creatividad. Sin embargo, si el jefe es asertivo y tiene las habilidades necesarias, puede lograr buenos resultados en negocios que necesitan agilidad y precisión. Son ellos quienes deciden los criterios de evaluación del personal, libres de influencias externas, y actúan personalmente cuando se trata de premiar o criticar a un miembro del grupo. En un estilo de liderazgo autocrático, el responsable es el único que tiene acceso a la información pertinente y los subordinados no son vistos como capaces de tomar decisiones.

Con relación al objetivo específico 2, examinar cómo influye el liderazgo burocrático en la gestión escolar. El análisis descriptivo mostró que los directivos tenían niveles bajos de liderazgo burocrático y mala gestión escolar, con un 20,0% con niveles normales de liderazgo burocrático y gestión escolar, mientras que un 12,7% tenían buenos niveles de liderazgo burocrático y gestión escolar. También encontramos que el nivel de significancia de la regresión fue inferior al 5% ($p < 0,05$), lo que indica que el liderazgo burocrático afecta directamente a la gestión escolar (hipótesis del estudio aceptada), y el valor de Nagelkerke fue de 0,585, lo que significa que el nivel de liderazgo burocrático afecta directamente al 58,5% de la gestión escolar.

Para delimitar la relación entre el liderazgo ejecutivo y los compromisos de la administración escolar, se realizó una encuesta en las entidades educativas afiliadas a la red mariscal Cáceres-Huancavelica de acuerdo con las dimensiones de Soldevilla (2018). 2018. Huancavelica. Los resultados de la prueba de Rho Spearman demuestran que las dos variables de investigación están correlacionadas, con un coeficiente de relación positiva media de 0.525 y un nivel de significancia de 0.015 por debajo del nivel de importancia teórica de 0.05. Se ha encontrado que el papel de liderazgo del director es más fuerte cuanto más comprometida es la escuela con el liderazgo.

A diferencia de Silva (2022) quien tuvo como fin establecer la conexión entre liderazgo gerencial y desempeño educativo en el Instituto Escuela Baba, Ecuador, los resultados mostraron coexistencia de variables con $Rho = 0.389$ y asociaciones

estadísticas 0.021 $p < 0.05$. Por lo tanto, el titular de la institución debe continuar asumiendo roles de liderazgo con confianza y eficacia.

Para las bases teóricas para la dimensión liderazgo burocrático, se tomó en cuenta a García (2016) quien mencionó que, en el Liderazgo burocrático, las características de un líder que persigue objetivos principalmente de manera unilateral. Hay momentos en el mundo de los negocios en los que es necesario ejercer un tipo de liderazgo formal y estricto. Para lograr las metas establecidas, hay momentos en que un individuo debe ejercer un liderazgo totalmente dedicado a las normas, lineamientos, visión y misión de la organización. En estas situaciones, se debe utilizar el liderazgo burocrático. El liderazgo burocrático, a diferencia del liderazgo natural o liberal, requiere que tanto el líder como los miembros del equipo cumplan con las pautas y estándares establecidos por la organización. El líder del grupo se siente obligado a repetir en todo momento las pautas para la realización de cualquier actividad.

Con relación al objetivo específico 3, examinar cómo interviene el liderazgo democrático en la gestión escolar.

De acuerdo a la estadística descriptiva, el 36,4% de directivos tienen un manejo de una democracia débil y mala gestión escolar, el 16,4% con líderes democráticos y buenos administradores escolares, y el 14,5% con buenos líderes democráticos y buena gestión educativa. De la misma manera, el nivel de significación de la función de regresión es inferior al 5% ($p < 0,05$) y el valor de Nagelkerke es de 0,600, lo que muestra el liderazgo democrático influye en gestión escolar (se toma la hipótesis de la investigación). En otras palabras, podemos ver que el grado de democracia en el liderazgo tiene un impacto directo en el 60,0% de las operaciones escolares.

Coincidiendo con el objetivo de Esquivel (2022) de definir la correlación entre el liderazgo ejecutivo y la gestión escolar de una entidad educativa con sede en Huancavelica. Según sus hallazgos, el 9,17% de los docentes le dio una calificación baja al liderazgo gerencial, mientras que el 67,89% de los docentes consideró que la variable de estudio era promedio. Se encontró una correlación de $Rho = 0.714$ entre las variables de estudio y la calidad del liderazgo, la cual fue calificada como alta por el 22.94% de los docentes. En conclusión, un coeficiente de correlación

estadísticamente significativo moderadamente positivo de 0.566 muestra una relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa y las percepciones de los profesores de las entidades educativas del distrito de Salcahuasi-Tayacaja-Huancavelica en el nivel primario, lo que a su vez indica una relación a nivel poblacional. Con un valor $p= 0,00 < 0,05$. Esta conexión puede existir como resultado de las responsabilidades de los gerentes de organizar y guiar el impulso de la escuela para lograr los objetivos.

Por el contrario, en un artículo de Barba y Delgado (2021), han desarrollado el objetivo de evaluar la relación actual entre los líderes educativos y la gestión escolar en las instituciones educativas de Quito. Llegaron a la conclusión de que la gestión escolar ha mejorado a medida que las instituciones educativas han mejorado el liderazgo educativo.

Como bases teóricas para la dimensión liderazgo democrático se tuvo a García (2016) quien menciona que el Liderazgo Democrático, se distingue por incentivar a los miembros a tomar la iniciativa y participar en diversas tareas, de la misma forma en la toma de decisiones que apoyen la gestión escolar. Cuando los miembros del grupo son conscientes de los objetivos que los beneficiarán, se involucran, sienten que pertenecen y se esfuerzan mucho para conseguir lo que quieren. El comportamiento de un equipo de trabajo en la realización de tareas particulares y el logro de las metas establecidas por una organización está influenciado por el estilo de liderazgo utilizado por el equipo. En los estilos de liderazgo participativo o democrático, los líderes y sus colaboradores interactúan activamente, el poder no está centralizado y las decisiones se toman a través de una combinación de ideas y estrategias, a diferencia de los líderes autocráticos que se enfocan en la tomar decisiones y establecer responsabilidades responsabilidades.

En relación al cuarto objetivo específico, se busca explorar de qué manera el liderazgo transformador incide en la gestión escolar de las instituciones de educación primaria. Con un índice de Nagelkerke de 0,617, se observa que el nivel de significancia de la regresión para este aspecto es inferior al 5% ($p < 0,05$), lo cual sugiere que el liderazgo transformacional tiene un efecto en la gestión escolar

(se acepta la hipótesis de investigación). En resumen, se puede afirmar que el liderazgo transformacional influye directamente en el 61.7% de la gestión escolar.

Seguendo a Sánchez (2019) en su investigación, cuyo objetivo fue determinar la asociación entre el liderazgo ejecutivo y el clima organizacional en el estudiantado del Callao, dando como resultado un alto grado de convivencia directa $Rho = 0.753$ entre las variables de estudio y una relación directa y significativa. Se concluyó que los docentes del centro educativo tenían un liderazgo insuficiente y una percepción de que estaba relacionado con un mal clima organizacional.

A diferencia del estudio de Silva de 2022, que buscó establecer la relación entre el liderazgo administrativo y la eficacia educativa en el Instituto Escuela Baba de Ecuador, los resultados de este último estudio demostraron relaciones coexistentes entre variables con $Rho = 0,389$ y significación estadística de $0,021 < 0,05$. Los directivos de las entidades educativas deben, por tanto, continuar asumiendo un rol de liderazgo de dirección firme y eficaz.

Para las bases teóricas para la dimensión Liderazgo transformacional, se tomó a García (2016) Que mencionó que, Así es como se ve al líder genuino, aquel que fomenta constantemente un sentido de confianza entre su equipo, establece altos estándares y delega deberes. De la misma manera que buscan formas de innovar permanentemente, son creativos y buscan la satisfacción de todos los involucrados en la educación: estudiantes, docentes y administradores.

Durante el desarrollo de las actividades de investigación, se contó con distintos puntos fuertes a nivel metodológico utilizando el cuestionario de liderazgo directivo elaborado por Salvatierra Arones, Raquel (2022), así como el cuestionario de gestión escolar diseñado por Vargas Yucra, Johany (2023). Antes de su implementación, dicho cuestionario fue sometido a un minucioso análisis realizado por expertos en el ámbito educativo, pasando por rigurosos procesos de validación externa que garantizaron su adecuación y seguridad para su utilización en el contexto correspondiente. Otra ventaja destacada de este método es su habilidad para elegir un plan de aprendizaje apropiado según el tema en cuestión.

En relación a las limitaciones determinadas en este enfoque metodológico, se presentan supuestos tanto internos como externos que complican la

comprensión del impacto de los fenómenos educativos en otras situaciones similares, dificultando así una discusión exhaustiva de los resultados obtenidos.

Las principales restricciones se refieren al enfoque utilizado que permite la obtención de datos que ilustran el proceso de investigación. Al llegar a directores de diversas instituciones, surgieron inconvenientes en cuanto a la disponibilidad de tiempo de todos ellos para responder los cuestionarios. Esto representó una limitación importante en el estudio.

Recomendaciones para futuras investigaciones: Se sugiere emplear el cuestionario sobre el liderazgo directivo desarrollado por Salvatierra Arones, Raquel (2022) y el cuestionario de gestión escolar diseñado por Vargas Yucra, Johany (2023). Asimismo, es esencial proporcionar una contextualización más clara y precisa de los resultados descriptivos en cada aspecto de las variables, de manera que la información diversa permita generar discusiones sustanciales y valiosas acerca de los hallazgos. Por último, se recomienda siempre considerar el uso de datos sociodemográficos para comprender otras características de los participantes que pueden tener relaciones estadísticas con las dimensiones y variables del estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera. – Utilizando como guía el objetivo general, se determinó que el liderazgo gerencial incide en la gestión escolar en las entidades escolares de nivel primaria con un valor de Nagelkerke de 0,614, es decir que el nivel de liderazgo directivo influye directamente en un 61,4% a nivel de gestión escolar.

Segunda. – En relación al primer objetivo específico, se nota que la significancia estadística de la regresión es inferior al 5% ($p < 0.05$), evidenciando el impacto del liderazgo autocrático en la administración escolar. Un coeficiente de Nagelkerke de 0,614 indica que el liderazgo autocrático incide directamente en un 61,4% en la gestión escolar.

Tercera. – Se puede ver que el liderazgo burocrático influye en la gestión escolar en relación con el objetivo 2 específico porque el nivel de importancia de la regresión es inferior al 5% ($p < 0.05$) y el valor de Nagelkerke es 0.585, el nivel de liderazgo burocrático influye directamente en el 58.5% del nivel de gestión escolar.

Cuarta. - Con base en el objetivo específico 3, se encontró que el nivel de significancia de la regresión fue inferior al 5% ($p < 0,05$), demostrando que el liderazgo democrático incide en la gestión escolar (se acepta la hipótesis del estudio). Con un valor de Nagelkerke de 0,600, esto significa que el nivel de liderazgo democrático influye directamente en el 60,0% del nivel de gestión escolar.

Quinta. - Según el cuarto objetivo específico, se concluyó que la significancia de la regresión es inferior al 5% ($p < 0,05$), lo que confirma que el liderazgo transformacional tiene impacto en la gestión escolar (la hipótesis del estudio es validada). Con un valor de Nagelkerke de 0,617, se establece que el liderazgo transformacional incide directamente en el 61,7% del nivel de gestión escolar.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** – Dar a conocer el resultado de esta investigación a los directivos de entidades educativas de nivel primaria Churcampa Huancavelica, mejorar el liderazgo directivo, ya que esta influye en la gestión escolar, y trazar metas y supervisar el cumplimiento de estas para el mejor funcionamiento de la gestión escolar.
- Segunda.** – Dar a conocer el resultado de esta investigación a los actores educativos de las entidades educativas de primaria Churcampa Huancavelica, superar el liderazgo autocrático, ya que esta influye en la gestión escolar, por lo que todas las decisiones y disposiciones a los demás sin tener en cuenta las opiniones podría resultar perjudicial.
- Tercera.** - Dar a conocer el resultado de esta investigación a los directivos de las entidades Educativas de nivel primaria Churcampa Huancavelica, superar las prácticas de liderazgo burocrático el cual influye en la gestión escolar, manteniéndose apegados a una normativa estricta para el cumplimiento de los objetivos.
- Cuarta.** - Informar a los líderes de las instituciones educativas de primaria en Churcampa, Huancavelica sobre los hallazgos de esta investigación con el propósito de fortalecer el liderazgo democrático, el cual impacta en la administración escolar. Se busca fomentar la participación de múltiples personas en la toma de decisiones con el objetivo de mejorar la gestión escolar.
- Quinta.** - Comunicar los resultados de este estudio a los líderes de todas las instituciones educativas de nivel primario en Churcampa, Huancavelica, con el objetivo de promover la aplicación del liderazgo transformacional, el cual tiene impacto en la gestión escolar. Se busca que los líderes institucionales demuestren compromiso con los demás y establezcan conexiones sólidas entre los miembros de la comunidad educativa

REFERENCIAS

- Albán, A. (2019). *Análisis documental a nivel Nacional de Tesis de grado y revistas académicas publicadas respecto al liderazgo educativo en el Ecuador entre los años 2010- 2018*. Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://doi.org/https://repositorio.uc.cl/xmlui/handle/11534/23556>
- Alfonso, J. (2018). *Liderazgo directivo y participación en la gestión escolar de la Institución Educativa Técnica Carlos Lleras Restrepo de Ibagué*. [Tesis de Maestría, Universidad de Tolima]. <https://repository.ut.edu.co/server/api/core/bitstreams/203b620f-4eb1-45ea-8fd1-4cdccdcdbdf7a/content>
- Arias, F. (2019). *Cómo hacer Tesis Doctorales y Trabajos de Grado*. EPISTEME.
- Arockiasamy, S. (2017). Viswa Bharathi College of Education for Women, Veerachipalayam, Sankari West, Salem District. <https://drarockiasamy.wordpress.com/school-management/>
- BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ. (s.f.). <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Huancayo/junin-caracterizacion.pdf>
- Braba, L., & Delgado, K. (2021). School management and management leadership: contribution to educational quality. *Revista Educare*, 25(1). <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1462/1399>
- Carter, L. (2021). What does A directive leadership style entail? Louis Carter. <https://louiscarter.com/directive-leadership/>
- Campos, S. & Barros, M. (2020). Democratic school management: directive dimension to significant educational processes. *Research, Society and Development*, 9(4), 9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7440048>

- Condorí, Y. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente percibido por los Padres de Familia en la Institución Educativa 36520, Paltamachay-Huancavelica-2021. Huancavelica*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6f6d4ef9-d5dd-4698-aa08-93558d8d5017/content>
- Cole, B. (2015). Executive leadership. CIO; TechTarget. <https://www.techtarget.com/searchcio/definition/executive-leadership>
- Cultura, O. d. (2020). *Inclusión y educación Todos y Todas sin excepción*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374817>
- Del Rosario, J. (2020). *Programa de liderazgo pedagógico para mejorar la gestión escolar de Instituciones Educativas unidocente y multigrado de la UGEL Zarumilla-Tumbes, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51836/Del%20Rosario_CJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Develop . (2020). The do's, dont's and dichotomy of Directive leadership The Edge. <https://www.developtheedge.com/the-dos-donts-and-dichotomy-of-directive-leadership/>
- Díaz, M., y Veloso, A. (2019). *Modelos de Investigación en Liderazgo Educativo. Una revisión internacional*. <https://www.iisue.unam.mx/publicaciones/libros/modelos-de-investigacion-en-liderazgo-educativo-una-revision-internacional>
- Espinoza, C., Pino, H., Medina, W., Challco, N., y Contreras, R. (2022). Liderazgo directivo y gestión del conocimiento en la institución educativa Uriel García, Cusco-Perú. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(6). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4028
- Esquivel , S. (2022). *Liderazgo directivo y gestión educativa con percepción de los docentes en el nivel primaria del distrito de Salcahuasi; Tayacaja-Huancavelica*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/9082/T010_40899800_M%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Evans, D. (2015). School management matters, but can we change it? World Bank Blogs. <https://blogs.worldbank.org/impactevaluations/school-management-matters-can-we-change-it>

García, M. (2016). La relevancia del liderazgo pedagógico para la mejora y la calidad de la educación. *Revista Internacional de Didáctica y Organización Educativa*, 1(2). <http://www.re-doe.com/index.php?journal=reidoe&page=article&op=download&path%5B%5D=40&path%5B%5D=34>

Gutierrez, Y. (2020). Leadership executive and its relationship with teaching performance. *Ciencia y Educación*, 1(4). <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/22/38>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Universidad Nacional autónoma de México. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Huairie, E. (2019). *Método de investigación*. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huairie.inacio/78.pdf>

Huayllani, W. (2019). *El liderazgo pedagógico directivo y la gestión escolar en instituciones educativas del nivel de educación secundaria de Huancavelica*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ba3320b4-8473-4321-a2d7-1a498dc68ea9/content>

Indeed (2022). Executive Leadership Style: Definition and How to Use It . <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/directive-leadership>

INNE. (2023). School level management. <https://inee.org/eie-glossary/school-level-management>

Jiménez, W., y Gonzáles, E. (2022). *Liderazgo de los directivos y la gestión escolar en las instituciones educativas San Jose Obrero y Jorge Basadre, Piura*,

2021. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Piura].
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/4102/CEGED-JIM-GON-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kirthika (2022) School Management - Meaning, Concepts, Definitions, Objectives, Characteristics, scope. Teacherscript.com.
<https://www.teacherscript.com/2022/05/school-management-meaning-concepts.html>
- Maya, E., Aldana Zavala, J., & Isea, J. (2019). Leadership Management and Quality Education. *CIENCIAMATRIA*, V(9), 114-129.
<https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102/84>
- Mayta, M. (2022). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06,2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90148/Mayta_VMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Educación. (2022). *¿Qué aprendizajes logran nuestros estudiantes? Evaluación Muestral de Estudiantes 2022 Huancavelica. Resultados de la evaluación de logros de aprendizaje, 2° grado de primaria. Lectura, Matemática*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/9240>
- Ministerio de Educación, M. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela*. MINEDU.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación, M. (2021). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. MINEDU.
<https://observatorio.minedu.gob.pe/almacenamiento/2023/03/guia-gestion-escolar.pdf>
- Ministerio de Educación, M. (2022). *Lineamientos para la implementación del modelo de gestión autónoma en las IIEE de Lima Metropolitana*. Minedu.
<https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2022->

- Rizvi, H. (2022). Facilitative vs directive leadership, difference, pros & cons. Hidayat Rizvi. <https://hidayatrizvi.com/facilitative-vs-directive-leadership/>
- Rodriguez, E. (2016). Micropolítica escolar y el liderazgo directivo en la escuela. *Revista Educación*, 41(1), 1-14. <http://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v41n1/2215-2644-edu-41-01-00189.pdf>
- Rodríguez-Revelo, E. (2019). Dirección escolar en Ecuador. *Revista Gestión de la Educación*, 7(2), 20-42. <https://doi.org/URL:> <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu>
- Salvador, E., y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-14. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>.
- Salvatierra, R. (2021). *Liderazgo directivo y gestión de la convivencia escolar en instituciones de educación secundaria públicas de la UGEL Huamanga, Ayacucho 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77997/Salvatierra_AR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del callao*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/61a2e000-1b28-43e9-81d0-1132400cf9ec/content>
- Sapiens, M. (21 de junio de 2023). *Metodología Sapiens*. <https://metodologiasapiens.com/justificacion-epistemologica-del-conocimiento-como-comprension/>
- Shonk, K. (2022). Directive leadership: When it does—and doesn't—work. PON - Program on Negotiation at Harvard Law School; Program on Negotiation at Harvard Law School. <https://www.pon.harvard.edu/daily/leadership-skills-daily/directive-leadership-when-it-does-and-doesnt-work/>
- Silva, C. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes”, Cantón Baba – Ecuador – 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78377>

- Soldevilla, V. (2018). *Liderazgo Directivo Y Compromisos De Gestión Escolar En Las Instituciones Educativas De La Red Mariscal Cáceres Huancavelica, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://core.ac.uk/works/86593202>
- Soriano, Y. (2020). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes - Filial Chanchamayo –2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana los Andes]. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1753/T037_45442862_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto, Y. (2019). *El liderazgo directivo en el ámbito de la gestión escolar*. Secretaría General de Gobierno. <http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/LiderazgoDirectivo.pdf>
- Subarea. (2021). En *Encyclopedic Dictionary of Archaeology, 1323–1323*. Springer International Publishing. <https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/resources/toolkitsforschools/subarea.cfm?sa=8>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development*. United Nations. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural, U. (2016). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural, U. (2018). *Activating Policy Levers for Education 2030*. UNESCO.
- Valverde, J. (2021). *Liderazgo Directivo y Compromisos de gestión escolar en las Instituciones Educativas de la RER Cholón, Huánuco, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67502/Valverde_VJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=yhttps://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265951

Vargas, J. (2019). *Liderazgo directivo y gestión escolar en la Institución Educativa N° 32 466 Matacancha-2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].
https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5800/PP_E00237V32.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, Y. (2023). *Gestión escolar y calidad educativa en los docentes de una institución educativa pública, Ayacucho 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112236/Vargas_YJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vinueza, M. (2022). *Liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93607/Vinueza_GOM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

WOB. (2018). *Putting SDG4 into practice*. WOB EDUCATION FOR DEVELOPMENT.
https://www.vvob.org/sites/belgium/files/2018_vvob_tech_brief_school-leadership_web.pdf

Ziegler, P. (2022). What do you need to know about Directive Leadership in 2023? Best Diplomats. <https://bestdiplomats.org/directive-leadership/>

ANEXO

Anexo 1:

Tabla de Operacionalización de Variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	ítems	Escala de medición
Variable Independiente: Liderazgo Directivo	Se refiere a la idea de que el liderazgo directivo es una forma de ayudar a las organizaciones a tener éxito a través del trabajo en equipo que se ve reforzado por la fuerza y la dirección de la persona que ocupa el puesto de líder (Rodríguez, 2016).	Este concepto de la variable se desarrollará a través de sus cuatro dimensiones: Liderazgo Autocrático, Liderazgo Burocrático, Liderazgo Democrático, Liderazgo Transformacional. Las cuáles serán evaluadas a través de un cuestionario para el aprendizaje con 20 ítems.	Liderazgo Autocrático	Personalidad autoritaria	1,2,3,4,5	Ordinal. Escala Likert: 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Casi Siempre 4 = Siempre
				Conducta arbitraria		
				Trato despótico		
				Placer al mandar u ordenar		
			Liderazgo Burocrático	Postura de oficinista	6,7,8,9,10	
				Exigente		
				Formalista en los quehaceres administrativos		
				Placer ante la legalidad		
				Gestión severa		
			Liderazgo Democrático	Actitud liberal	11,12,13,14,15	
				Expresión de generosidad		
				Ente transformador		
				Uso de criterios democráticos		
Generación de participación activa						
Liderazgo Transformacional	Personalidad muy entusiasta	16,17,18,19,20				
	Actitud innovadora					
Variable	Alude a un esfuerzo	Se operativizará	Gestión institucional	Comisiones de trabajo	1,2,3,4,5,6	Ordinal. Escala Likert:

Dependiente: Gestión escolar	coordinado de los diversos actores escolares que intervienen en la gestión local y en el desarrollo de proyectos particulares. El objetivo es avanzar hacia un cambio que venga desde la escuela, donde los supervisores y el órgano de gobierno son los actores clave. (Navarro, 2004)	mediante sus cuatro dimensiones, gestión estratégica, gestión administrativa, gestión pedagógica, gestión comunitaria. las cuáles serán evaluadas a través de un cuestionario para el aprendizaje con 24 ítems.		Uso de tiempos y espacios	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5 = Siempre	
				Equipo participativo		
			Gestión administrativa	Presupuesto económico		7,8,9,10,11,12
				Distribución de tiempo.		
				Administración de recursos materiales.		
			Gestión pedagógica	Planificación y organización.		13,14,15,16,17,18
				Acompañamiento y monitoreo		
				Reuniones de interaprendizaje.		
			Gestión comunitaria	Convivencia escolar		19,20,21,22,23, 24
				Relación de padres y madres de familia.		
Redes con instituciones.						

Anexo 2:
Matriz de Consistencia

Título: Liderazgo Directivo y Gestión Escolar en Instituciones Educativas del Nivel Primaria Churcampa Huancavelica -2023.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable Independiente: Liderazgo directivo				
¿Cómo influye el liderazgo directivo en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023?	Determinar cómo influye el Liderazgo directivo en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023.	El liderazgo directivo influye en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> Personalidad autoritaria Conducta arbitraria Trato despótico Placer al mandar u ordenar 	1,2,3,4,5	Ordinal Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Deficiente [20-60] Regular [61-80] Bueno [81-100]
			Liderazgo burocrático	<ul style="list-style-type: none"> Postura de oficinista Exigente Formalista en los quehaceres administrativos Placer ante la legalidad Gestión severa 	6,7,8,9,10		
			Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> Actitud liberal Expresión de generosidad Ente transformador Uso de criterios democráticos Generación de participación activa 	11,12,13,14,15		
			Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> Personalidad muy entusiasta. Actitud innovadora 	16,17,18,19,20		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Dependiente: Gestión escolar				
¿Cómo influye el liderazgo autocrático en	Determinar cómo influye el liderazgo autocrático	El liderazgo autocrático influye en la gestión					

la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023?	en la gestión escolar en Instituciones Educativas de nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023.	escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cómo influye el liderazgo burocrático en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023?	Determinar cómo influye el liderazgo burocrático en la gestión escolar en Instituciones Educativas de nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023.	El liderazgo burocrático influye en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023.	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> Comisiones de trabajo Uso de tiempos y espacios Equipo participativo 	1,2,3,4,5,6	Ordinal Escala de Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Deficiente [24-72]
¿Cómo influye el liderazgo burocrático en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023?	Determinar cómo influye el liderazgo burocrático en la gestión escolar en Instituciones Educativas de nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023.	El liderazgo burocrático influye en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023.	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto económico Distribución de tiempos Administración de recursos materiales 	7,8,9,10,11,12		
¿Cómo influye el liderazgo democrático en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023?	Determinar cómo influye el liderazgo democrático en la gestión escolar en Instituciones Educativas de nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023.	El liderazgo democrático influye en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023.	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> Planificación y organización Acompañamiento y monitoreo Reuniones de interaprendizaje 	13,14,15,16,17,18		Bueno [97-120]
¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023?	Determinar cómo influye el liderazgo transformacional en la gestión escolar en Instituciones Educativas de nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023.	El liderazgo transformacional influye en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023.	Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> Convivencia escolar Relación de padres y madres de familia Redes con instituciones 	19,20,21,22,23,24		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: Hipotético-deductivo Diseño: No experimental, correlacional-causal, transversal. Nivel: Explicativo		Población: 127 directores Muestra: 55 directores	Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: A través del SPSS v.26. se desarrolló los niveles de las variables y las tablas cruzadas. Inferencial: A través del SPSS v.26, se halló el Alfa de Cronbach, la prueba de normalidad y contrastación de hipótesis		

Anexo 3:

Instrumento de recolección de datos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado(a) director:

El presente cuestionario tiene como objetivo medir El Liderazgo Directivo en su institución, motivo por el cual se le solicita su colaboración respondiendo las 20 preguntas con su opinión sincera, ya que es anónima y marcando con una (X) en la alternativa que considere pertinente de acuerdo a la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO					
1	En la institución, usted muestra una personalidad autoritaria.					
2	En la institución, usted muestra una conducta arbitraria.					
3	En la institución, usted muestra un trato despótico.					
4	En la institución, a usted solo le place ordenar y no realizar por usted mismo las actividades.					
5	En la institución, usted actúa de manera complaciente por sentirse bien con los demás.					
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO BUROCRÁTICO					
6	En la institución, usted expresa una postura de oficinista.					
7	En la institución, usted es demasiado exigente.					
8	En la institución, usted es formalista en sus quehaceres administrativas.					
9	En la institución, usted practica la legalidad en todo aspecto.					
10	En la institución, usted aplica una gestión severa.					
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO					
11	En la institución, usted expresa una actitud liberal					
12	En la institución, usted demuestra su generosidad.					
13	En la institución, usted es un ente transformador.					
14	En la institución, usted es una persona con criterios democráticos.					
15	En la institución, usted acepta la participación activa de los docentes.					
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
16	En la institución, usted es una persona muy entusiasta.					
17	En la institución, usted expresa una actitud innovadora.					
18	En la institución, usted promueve la creatividad educativa.					
19	En la institución, usted, acepta las preguntas del docente.					
20	En la institución, usted promueve el trabajo colaborativo.					

FUENTE: Elaborado por Salvatierra (2022) y adaptado por Inga (2023)

Gracias por su colaboración.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ESCOLAR

Estimado(a) director:

El presente cuestionario tiene como objetivo medir la Gestión Escolar en su institución, motivo por el cual se le solicita su colaboración respondiendo las 20 preguntas con su opinión sincera, ya que es anónima y marcando con una (X) en la alternativa que considere pertinente de acuerdo a la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL					
1	En la institución, usted organiza a los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución.					
2	En la institución, usted promueve el trabajo en equipo de los docentes para elaborar los documentos de gestión.					
3	Se cumple con el uso efectivo de las horas lectivas de acuerdo a las normas establecidas.					
4	En la institución, usted realiza acompañamiento en la ejecución de las actividades programadas.					
5	En la institución, usted promueve y valora las habilidades y capacidades de los equipos de trabajo.					
6	En la institución, usted y los equipos de trabajo, contribuyen a la promoción de una gestión educativa de calidad.					
	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
7	En la institución, usted ejecuta el mantenimiento y mejoras de la institución educativa.					
8	En la institución, usted gestiona una infraestructura adecuada para la comunidad educativa.					
9	En la institución, usted realiza la distribución de horas para la jornada de trabajo de acuerdo a las normas y orientaciones vigentes.					
10	En la institución, usted cumple con las actividades propuestas para el año lectivo según lo establecido en la calendarización.					
11	En la institución, usted o gestiona y realiza la distribución oportuna de los recursos y materiales a favor de la institución educativa.					
12	Se administran los recursos en función del cumplimiento de las actividades educativas.					
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA					

13	En la institución, usted planifica de manera oportuna las actividades de enseñanza-aprendizaje según las orientaciones vigentes.					
14	En la institución, usted organiza jornadas de reflexión para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes					
15	En la institución, usted gestiona asesoría pedagógica a los docentes para la mejora de sus prácticas pedagógicas.					
16	En la institución, usted realiza el monitoreo al desempeño del docente utilizando los instrumentos establecidos.					
17	En la institución, usted promueve el trabajo colegiado entre docentes y a nivel institucional.					
18	En la institución se realizan evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos.					
	DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA					
19	La comunidad educativa cumple con las normas establecidas respetando los acuerdos y valores que la caracterizan.					
20	La institución educativa se integra y participa en las actividades culturales de la comunidad a la cual pertenece.					
21	En la institución, usted promueve jornadas reflexivas con los padres de familia para fortalecer el trabajo escolar.					
22	Se evidencia la participación de los padres de familia en la conformación de sus representantes de APAFA y CONEI.					
23	En la institución se han establecido alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.					
24	En la institución se trabaja con proyección a la comunidad buscando el bienestar de la población.					

FUENTE: Elaborado por Vargas (2022) y adaptado por Inga (2023)

Gracias por su colaboración

Ficha técnica de instrumento 1: LIDERAZGO DIRECTIVO

Nombre: Liderazgo directivo y gestión escolar en Instituciones Educativas

Autor: Salvatierra Arones, Raquel (2022)

Adaptado: Inga Castellanos Daniel (2023)

Dimensiones: Liderazgo Autocrático, Liderazgo Burocrático, Liderazgo Democrático, Liderazgo Transformacional

Duración: 15 minutos

Confiabilidad: 0.928

Baremos: Bajo [20-46>, Medio [47-73>, Alto [74-100>

Ficha técnica de instrumento 2: GESTIÓN ESCOLAR

Nombre: Liderazgo directivo y gestión escolar en Instituciones Educativas

Autor: Vargas Yucra, Johany (2023)

Adaptado: Inga Castellanos Daniel (2023)

Dimensiones: gestión estratégica, gestión administrativa, gestión pedagógica, gestión comunitaria.

Duración: 15 minutos

Confiabilidad: 0.977

Baremos: Baremos : Bajo [24-56>, Medio [57-88>, Alto [89-120>

Anexo 4:
Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

N = Total de la población (127)

Z α = 1.96 al 95% de confianza

p = Proporción esperada (0.50)

q = 1 – p

e = Error de estimación (0.05)

n = 96

Ajuste muestral

n = Ajuste muestral

n₀ = Muestra

N = Población

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n = \frac{96}{1 + \frac{96}{127}}$$

$$n = \frac{96}{1 + 0.755905512}$$

$$n = \frac{96}{1.755905512}$$

$$n = 55$$

Anexo 5:

Matriz de evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	<i>Yúrida QUISEP NAVARRO</i>
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>DIRECTORA</i>
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO
Autor (a):	Salvatierra Arones, Raquel (2022)
Objetivo:	Obtener información sobre el liderazgo directivo
Administración:	Directa
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Directores
Dimensiones:	Liderazgo Autocrático, Liderazgo Burocrático, Liderazgo Democrático, Liderazgo Transformacional
Confiabilidad:	0.944
Escala:	4
Niveles o rango:	Bajo [20-46>, Medio [47-73>, Alto [74-100>
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	15 in

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide el nivel liderazgo directivo elaborado por Salvatierra Arones, Raquel en el año 2022, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Instrumento que mide la variable 01: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Definición de la variable: Liderazgo Directivo

Se refiere a la idea de que el liderazgo directivo es una forma de ayudar a las organizaciones a tener éxito a través del trabajo en equipo que se ve reforzado por la fuerza y la dirección de la persona que ocupa el puesto de líder (Rodríguez, 2016).

Dimensión 1: Liderazgo autocrático.

Objetivos de la dimensión: Medir la eficiencia y la rapidez de los directivos, en la toma de decisiones durante una crisis.

Definición de la dimensión:

Un estilo en el que el líder tiene control absoluto sobre los miembros del equipo. Muchos miembros del equipo guardan silencio y son escépticos en diversas situaciones (García ,2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personalidad autoritaria.	En la institución, usted muestra una personalidad autoritaria.	4	4	4	
Conducta arbitraria.	En la institución, usted muestra una conducta arbitraria.	4	4	4	
Trato despótico.	En la institución, usted muestra un trato despótico.	4	4	4	
Placer al mandar u ordenar.	En la institución, a usted solo le place ordenar y no realizar por usted mismo las actividades.	4	4	4	
Actitud de complacencia	En la institución, usted actúa de manera complaciente por quedar bien con los demás.	4	4	4	

Dimensión 2: Liderazgo burocrático

Objetivos de la dimensión: Medir el orden, la división de trabajo, y la cadena de mando en la que se ejerce un control jerárquico en la institución.

Definición de la dimensión:

Estas son las características de un líder que persigue objetivos principalmente de manera unilateral (García ,2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura de oficinista	En la institución, usted expresa una postura de oficinista.	4	4	4	
Exigente.	En la institución, usted es demasiado exigente.	4	4	4	
Formalista en los quehaceres administrativos.	En la institución, usted es formalista en sus quehaceres administrativos.	4	4	4	
Placer ante la legalidad	En la institución, usted practica la legalidad en todo aspecto.	4	4	4	
Gestión severa.	En la institución, usted aplica una gestión severa.	4	4	4	

Dimensión 3: Liderazgo democrático

Objetivos de la dimensión: Medir las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional que los directivos ofrecen en cada integrante en la institución.

Definición de la dimensión:

Se distingue por incentivar a los miembros a tomar la iniciativa y participar en diversas actividades, así como en la toma de decisiones que apoyen la gestión escolar. Cuando los miembros del grupo son conscientes de los objetivos que los beneficiarán, se involucran, sienten que pertenecen y se esfuerzan mucho para conseguir lo que quieren (García ,2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud Liberal.	En la institución, usted expresa una actitud liberal	4	4	4	
Expresión de generosidad.	En la institución, usted demuestra su generosidad.	4	4	4	

Ente transformador.	En la institución, usted es un ente transformador.	4	4	4	
Uso de criterios democráticos	En la institución, usted es una persona con criterios democráticos.	4	4	4	
Generación de participación activa	En la institución, usted acepta la participación activa de los docentes.	4	4	4	

Dimensión 4: Liderazgo transformacional

Objetivos de la dimensión: Medir el compromiso, la motivación y moralidad de los directivos con los demás miembros en la institución.

Definición de la dimensión:

Así es como se ve al líder genuino, aquel que fomenta constantemente un sentido de confianza entre su equipo, establece altos estándares y delega deberes. De la misma manera que buscan formas de innovar permanentemente, son creativos y buscan la satisfacción de todos los involucrados en la educación: estudiantes, docentes y administradores (García ,2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personalidad muy entusiasta.	En la institución, usted es una persona muy entusiasta.	4	4	4	
Actitud innovadora.	En la institución, usted expresa una actitud innovadora.	4	4	4	
Promoción de la creatividad educativa.	En la institución, usted promueve la creatividad educativa.	4	4	4	
Generación de propuestas por parte del director.	En la institución, usted, acepta las preguntas del docente.	4	4	4	
Búsqueda del trabajo colaborativo.	En la institución, usted promueve el trabajo colaborativo.	4	4	4	



Mg. Yuridia Quispe Navarro
DNI 20041173

Ciudad, Churcampa 19 de Junio de 2023

Firma del Experto Informante.
DNI...20041173.....

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN ESCOLAR" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Yvinda QUISPE NAVARRO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DIRECTORA I.E	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

Instrumento que mide la variable 01: CUESTIONARIO DE GESTIÓN ESCOLAR

Definición de la variable: Gestión Escolar

Alude a un esfuerzo coordinado de los diversos actores escolares que intervienen en la gestión local y en el desarrollo de proyectos particulares. El objetivo es avanzar hacia un cambio que venga desde la escuela, donde los supervisores y el órgano de gobierno son los actores clave. Navarro (2004)

Dimensión 1: Gestión institucional.

Objetivos de la dimensión: Medir la conducción de los directivos sobre los recursos humanos que integran una institución educativa, hacia el logro de determinados objetivos y metas.

Definición de la dimensión:

Acciones tomadas por las instituciones educativas para orientar y planificar el desarrollo escolar de acuerdo con una visión y una misión precisas compartidas por todos los actores Vexler, (2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comisiones de trabajo.	En la institución, usted organiza a los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución.	4	4	4	
	En la institución, usted promueve el trabajo en equipo de los docentes para elaborar los documentos de gestión.	4	4	4	
Uso de tiempos y espacios.	Se cumple con el uso efectivo de las horas lectivas de acuerdo a las normas establecidas.	4	4	4	
Equipo participativo	En la institución, usted realiza acompañamiento en la ejecución de las actividades programadas.	4	4	4	
	En la institución, usted promueve y valora las habilidades y capacidades de los equipos de trabajo.	4	4	4	
	En la institución, usted y los equipos de trabajo, contribuyen a la promoción de una gestión educativa de calidad.	4	4	4	

Dimensión 2: Gestión administrativa.

Objetivos de la dimensión: Medir la conducción de los directivos, con respecto a los recursos materiales, de tiempo, dentro de la institución, hacia el logro de determinados objetivos y metas.

Definición de la dimensión:

implica desempeñar funciones de apoyo que mantengan las condiciones operativas de la escuela, permitiendo que las actividades pedagógicas, comunales y estratégicas se materialicen de manera fluida y efectiva Vexler, (2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presupuesto económico.	En la institución, usted ejecuta el mantenimiento y mejoras de la institución educativa.	4	4	4	
	En la institución, usted gestiona una infraestructura adecuada para la comunidad educativa.	4	4	4	
Distribución de tiempos.	En la institución, usted realiza la distribución de horas para la jornada de trabajo de acuerdo a las normas y orientaciones vigentes.	4	4	4	
	En la institución, usted cumple con las actividades propuestas para el año lectivo según lo establecido en la calendarización.	4	4	4	
Administración de recursos materiales.	En la institución, usted gestiona y realiza la distribución oportuna de los recursos y materiales a favor de la institución educativa.	4	4	4	
	Se administran los recursos en función del cumplimiento de las actividades educativas.	4	4	4	

Dimensión 3: Gestión Pedagógica

Objetivos de la dimensión: Medir el apoyo de los directivos para el logro de los objetivos enfocados en un aprendizaje de alta calidad y crear un entorno donde se pueda obtener dicho aprendizaje.

Definición de la dimensión:

Se ocupa de la gestión de la enseñanza y el aprendizaje, y sus áreas principales incluyen asuntos de enseñanza, competencias y desarrollo de los docentes, recursos para la enseñanza y el aprendizaje, y apoyo y facilitación del aprendizaje Vexler, (2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y organización.	En la institución, usted planifica de manera oportuna las actividades de enseñanza-aprendizaje según las orientaciones vigentes.	4	4	4	
	En la institución, usted organiza jornadas de reflexión para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	
Acompañamiento y monitoreo.	En la institución, usted gestiona asesoría pedagógica a los docentes para la mejora de sus prácticas pedagógicas.	4	4	4	
	En la institución, usted realiza el monitoreo al desempeño del docente utilizando los instrumentos establecidos.	4	4	4	
Reuniones de interaprendizaje.	En la institución, usted promueve el trabajo colegiado entre docentes y a nivel institucional.	4	4	4	
	En la institución se realizan evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos.	4	4	4	

Dimensión 4: Gestión Comunitaria

Objetivos de la dimensión: Medir la integración comunidad-patrimonio. La participación activa de los directivos y los miembros de la institución.

Definición de la dimensión:

está relacionada con el desarrollo de un ambiente escolar apropiado para el mejor aprendizaje de los estudiantes Vexler, (2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convivencia escolar.	La comunidad educativa cumple con las normas establecidas respetando los acuerdos y valores que la caracterizan.	4	4	4	

	La institución educativa se integra y participa en las actividades culturales de la comunidad a la cual pertenece.	4	4	4	
Relación de padres y madres de familia	En la institución, usted promueve jornadas reflexivas con los padres de familia para fortalecer el trabajo escolar.	4	4	4	
	Se evidencia la participación de los padres de familia en la conformación de sus representantes de APAFA y CONEI.	4	4	4	
Redes con instituciones.	En la institución se han establecido alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.	4	4	4	
	En la institución se trabaja con proyección a la comunidad buscando el bienestar de la población.	4	4	4	

Ciudad, *Chocoma* 19 *Junio* de 2023



Mg. Yurida Quispe Navarre
DNI 20041173

Firma del Experto Informante.

DNI...*20041173*.....

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Dimensión 2: Liderazgo burocrático

Objetivos de la dimensión: Medir el orden, la división de trabajo, y la cadena de mando en la que se ejerce un control jerárquico en la institución.

Definición de la dimensión:

Estas son las características de un líder que persigue objetivos principalmente de manera unilateral (García ,2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura de oficinista	En la institución, usted expresa una postura de oficinista.	4	4	4	
Exigente.	En la institución, usted es demasiado exigente.	4	4	4	
Formalista en los quehaceres administrativos.	En la institución, usted es formalista en sus quehaceres administrativos.	4	4	3	
Placer ante la legalidad	En la institución, usted practica la legalidad en todo aspecto.	4	4	4	
Gestión severa.	En la institución, usted aplica una gestión severa.	4	4	4	

Dimensión 3: Liderazgo democrático

Objetivos de la dimensión: Medir las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional que los directivos ofrecen en cada integrante en la institución.

Definición de la dimensión:

Se distingue por incentivar a los miembros a tomar la iniciativa y participar en diversas actividades, así como en la toma de decisiones que apoyen la gestión escolar. Cuando los miembros del grupo son conscientes de los objetivos que los beneficiarán, se involucran, sienten que pertenecen y se esfuerzan mucho para conseguir lo que quieren (García ,2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Actitud Liberal.	En la institución, usted expresa una actitud liberal	4	4	4	
Expresión de generosidad.	En la institución, usted demuestra su generosidad.	4	4	4	
Ente transformador.	En la institución, usted es un ente transformador.	4	4	4	
Uso de criterios democráticos	En la institución, usted es una persona con criterios democráticos.	4	4	4	
Generación de participación activa	En la institución, usted acepta la participación activa de los docentes.	4	4	4	

Dimensión 4: Liderazgo transformacional

Objetivos de la dimensión: Medir el compromiso, la motivación y moralidad de los directivos con los demás miembros en la institución.

Definición de la dimensión:

Así es como se ve al líder genuino, aquel que fomenta constantemente un sentido de confianza entre su equipo, establece altos estándares y delega deberes. De la misma manera que buscan formas de innovar permanentemente, son creativos y buscan la satisfacción de todos los involucrados en la educación: estudiantes, docentes y administradores (García ,2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personalidad muy entusiasta.	En la institución, usted es una persona muy entusiasta.	4	4	4	
Actitud innovadora.	En la institución, usted expresa una actitud innovadora.	4	4	4	
Promoción de la creatividad educativa.	En la institución, usted promueve la creatividad educativa.	4	4	3	

Generación de propuestas por parte del director.	En la institución, usted, acepta las preguntas del docente.	4	4	4	
Búsqueda del trabajo colaborativo.	En la institución, usted promueve el trabajo colaborativo.	4	4	4	



Huancayo, 17 de junio 2023

DNI 20102928

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1999) citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Definición de la dimensión:

implica desempeñar funciones de apoyo que mantengan las condiciones operativas de la escuela, permitiendo que las actividades pedagógicas, comunales y estratégicas se materialicen de manera fluida y efectiva Vexler, (2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presupuesto económico.	En la institución, usted ejecuta el mantenimiento y mejoras de la institución educativa.	4	4	4	
	En la institución, usted gestiona una infraestructura adecuada para la comunidad educativa.	4	4	3	
Distribución de tiempos.	En la institución, usted realiza la distribución de horas para la jornada de trabajo de acuerdo a las normas y orientaciones vigentes.	4	4	4	
	En la institución, usted cumple con las actividades propuestas para el año lectivo según lo establecido en la calendarización.	4	4	4	
Administración de recursos materiales.	En la institución, usted gestiona y realiza la distribución oportuna de los recursos y materiales a favor de la institución educativa.	4	4	4	
	Se administran los recursos en función del cumplimiento de las actividades educativas.	4	4	4	

Dimensión 3: Gestión Pedagógica

Objetivos de la dimensión: Medir el apoyo de los directivos para el logro de los objetivos enfocados en un aprendizaje de alta calidad y crear un entorno donde se pueda obtener dicho aprendizaje.

Definición de la dimensión:

Se ocupa de la gestión de la enseñanza y el aprendizaje, y sus áreas principales incluyen asuntos de enseñanza, competencias y desarrollo de los docentes. recursos para la enseñanza y el aprendizaje. y apoyo y facilitación del aprendizaje Vexler. (2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y organización.	En la institución, usted planifica de manera oportuna las actividades de enseñanza-aprendizaje según las orientaciones vigentes.	4	4	4	
	En la institución, usted organiza jornadas de reflexión para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	
Acompañamiento y monitoreo.	En la institución, usted gestiona asesoría pedagógica a los docentes para la mejora de sus prácticas pedagógicas.	4	4	4	
	En la institución, usted realiza el monitoreo al desempeño del docente utilizando los instrumentos establecidos.	4	4	4	
Reuniones de interaprendizaje.	En la institución, usted promueve el trabajo colegiado entre docentes y a nivel institucional.	4	4	4	
	En la institución se realizan evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos.	4	4	4	

Dimensión 4: Gestión Comunitaria

Objetivos de la dimensión: Medir la integración comunidad-patrimonio. La participación activa de los directivos y los miembros de la institución.

Definición de la dimensión:

está relacionada con el desarrollo de un ambiente escolar apropiado para el mejor aprendizaje de los estudiantes Vexler, (2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Convivencia escolar.	La comunidad educativa cumple con las normas establecidas respetando los acuerdos y valores que la caracterizan.	4	4	4	
	La institución educativa se integra y participa en las actividades culturales de la comunidad a la cual pertenece.	4	4	4	
Relación de padres y madres de familia	En la institución, usted promueve jornadas reflexivas con los padres de familia para fortalecer el trabajo escolar.	4	4	4	
	Se evidencia la participación de los padres de familia en la conformación de sus representantes de APAFA y CONEL.	3	4	4	
Redes con instituciones.	En la institución se han establecido alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.	4	4	4	
	En la institución se trabaja con proyección a la comunidad buscando el bienestar de la población.	4	4	4	



Huancayo, 17 de junio 2023

DNI 20102928

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Definición de la dimensión:

Estas son las características de un líder que persigue objetivos principalmente de manera unilateral (García ,2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura de oficinista	En la institución, usted expresa una postura de oficinista.	4	4	4	
Exigente.	En la institución, usted es demasiado exigente.	4	4	4	
Formalista en los quehaceres administrativos.	En la institución, usted es formalista en sus quehaceres administrativos.	4	4	4	
Placer ante la legalidad	En la institución, usted practica la legalidad en todo aspecto.	4	4	4	
Gestión severa.	En la institución, usted aplica una gestión severa.	4	4	4	

Dimensión 3: Liderazgo democrático

Objetivos de la dimensión: Medir las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional que los directivos ofrecen en cada integrante en la institución.

Definición de la dimensión:

Se distingue por incentivar a los miembros a tomar la iniciativa y participar en diversas actividades, así como en la toma de decisiones que apoyen la gestión escolar. Cuando los miembros del grupo son conscientes de los objetivos que los beneficiarán, se involucran, sienten que pertenecen y se esfuerzan mucho para conseguir lo que quieren (García ,2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud Liberal.	En la institución, usted expresa una actitud liberal	4	4	4	
Expresión de generosidad.	En la institución, usted demuestra su generosidad.	4	4	4	

Ente transformador.	En la institución, usted es un ente transformador.	4	4	4	
Uso de criterios democráticos	En la institución, usted es una persona con criterios democráticos.	4	4	4	
Generación de participación activa	En la institución, usted acepta la participación activa de los docentes.	4	4	4	

Dimensión 4: Liderazgo transformacional

Objetivos de la dimensión: Medir el compromiso, la motivación y moralidad de los directivos con los demás miembros en la institución.

Definición de la dimensión:

Así es como se ve al líder genuino, aquel que fomenta constantemente un sentido de confianza entre su equipo, establece altos estándares y delega deberes. De la misma manera que buscan formas de innovar permanentemente, son creativos y buscan la satisfacción de todos los involucrados en la educación: estudiantes, docentes y administradores (García ,2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personalidad muy entusiasta.	En la institución, usted es una persona muy entusiasta.	4	4	4	
Actitud innovadora.	En la institución, usted expresa una actitud innovadora.	4	4	4	
Promoción de la creatividad educativa.	En la institución, usted promueve la creatividad educativa.	4	4	4	
Generación de propuestas por parte del director.	En la institución, usted, acepta las preguntas del docente.	4	4	4	

Búsqueda del trabajo colaborativo.	En la institución, usted promueve el trabajo colaborativo.	4	4	4	
------------------------------------	--	---	---	---	--

Churcampa, 19 de junio de 2023

Firma del Experto Informante.

DNI: 42007417

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Dimensión 2: Gestión administrativa.

Objetivos de la dimensión: Medir la conducción de los directivos, con respecto a los recursos materiales, de tiempo, dentro de la institución, hacia el logro de determinados objetivos y metas.

Definición de la dimensión:

implica desempeñar funciones de apoyo que mantengan las condiciones operativas de la escuela, permitiendo que las actividades pedagógicas, comunales y estratégicas se materialicen de manera fluida y efectiva Vexler, (2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presupuesto económico.	En la institución, usted ejecuta el mantenimiento y mejoras de la institución educativa.	4	4	4	
	En la institución, usted gestiona una infraestructura adecuada para la comunidad educativa.	4	4	4	
Distribución de tiempos.	En la institución, usted realiza la distribución de horas para la jornada de trabajo de acuerdo a las normas y orientaciones vigentes.	4	4	4	
	En la institución, usted cumple con las actividades propuestas para el año lectivo según lo establecido en la calendarización.	4	4	4	
Administración de recursos materiales.	En la institución, usted gestiona y realiza la distribución oportuna de los recursos y materiales a favor de la institución educativa.	4	4	4	
	Se administran los recursos en función del cumplimiento de las actividades educativas.	4	4	4	

Dimensión 3: Gestión Pedagógica

Objetivos de la dimensión: Medir el apoyo de los directivos para el logro de los objetivos enfocados en un aprendizaje de alta calidad y crear un entorno donde se pueda obtener dicho aprendizaje.

Definición de la dimensión:

Se ocupa de la gestión de la enseñanza y el aprendizaje, y sus áreas principales incluyen asuntos de enseñanza, competencias y desarrollo de los docentes, recursos para la enseñanza y el aprendizaje, y apoyo y facilitación del aprendizaje Vexler, (2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y organización.	En la institución, usted planifica de manera oportuna las actividades de enseñanza-aprendizaje según las orientaciones vigentes.	4	4	4	
	En la institución, usted organiza jornadas de reflexión para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	
Acompañamiento y monitoreo.	En la institución, usted gestiona asesoría pedagógica a los docentes para la mejora de sus prácticas pedagógicas.	4	4	4	
	En la institución, usted realiza el monitoreo al desempeño del docente utilizando los instrumentos establecidos.	4	4	4	
Reuniones de interaprendizaje.	En la institución, usted promueve el trabajo colegiado entre docentes y a nivel institucional.	4	4	4	
	En la institución se realizan evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos.	4	4	4	

Dimensión 4: Gestión Comunitaria

Objetivos de la dimensión: Medir la integración comunidad-patrimonio. La participación activa de los directivos y los miembros de la institución.

Definición de la dimensión:

está relacionada con el desarrollo de un ambiente escolar apropiado para el mejor aprendizaje de los estudiantes Vexler, (2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Convivencia escolar.	La comunidad educativa cumple con las normas establecidas respetando los acuerdos y valores que la caracterizan.	4	4	4	
	La institución educativa se integra y participa en las actividades culturales de la comunidad a la cual pertenece.	4	4	4	
Relación de padres y madres de familia	En la institución, usted promueve jornadas reflexivas con los padres de familia para fortalecer el trabajo escolar.	4	4	4	
	Se evidencia la participación de los padres de familia en la conformación de sus representantes de APAFA y CONEI.	4	4	4	
Redes con instituciones.	En la institución se han establecido alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.	4	4	4	
	En la institución se trabaja con proyección a la comunidad buscando el bienestar de la población.	4	4	4	

Churcampa, 19 de junio de 2023

Firma del Experto Informante.

DNI: 42007417

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Anexo 6:

PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL LIDERAZGO DIRECTIVO.

Nº	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO					LIDERAZGO BUROCRÁTICO					LIDERAZGO DEMOCRÁTICO					LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
8	2	2	2	4	3	4	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3
10	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
12	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
13	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	3	3	2	5	5	4	5	4	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
15	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3

Fuente: Muestra Piloto.

1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el liderazgo directivo “α” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

Cálculo de los datos:

K = 20

$\sum S_i^2 = 8.590$

$S_t^2 = 72.714$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \times \left(1 - \frac{8.590}{72.714} \right) = 0.928 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,928	20

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

Estadísticas de total de elemento				
Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	76.2000	65.314	0.635	0.924
Pregunta2	76.3333	64.238	0.685	0.923
Pregunta3	76.0667	65.495	0.590	0.925
Pregunta4	75.8667	67.267	0.480	0.927
Pregunta5	76.3333	61.810	0.797	0.920
Pregunta6	76.2000	65.743	0.594	0.925
Pregunta7	75.4667	68.410	0.473	0.927
Pregunta8	75.8667	67.552	0.452	0.928
Pregunta9	76.2000	66.029	0.699	0.923
Pregunta10	76.4000	62.686	0.713	0.922
Pregunta11	76.1333	63.838	0.828	0.920
Pregunta12	76.2000	65.171	0.799	0.922
Pregunta13	76.0000	64.857	0.469	0.930
Pregunta14	75.6667	66.667	0.562	0.926
Pregunta15	75.7333	65.495	0.590	0.925
Pregunta16	75.8000	64.886	0.832	0.921
Pregunta17	75.8000	67.457	0.537	0.926
Pregunta18	75.8667	68.552	0.693	0.925
Pregunta19	76.0000	67.857	0.757	0.924
Pregunta20	75.8667	68.124	0.329	0.931

Salida SPSS versión 26.0

PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA LA GESTIÓN ESCOLAR.

Nº	GESTIÓN INSTITUCIONAL						GESTIÓN ADMINISTRATIVA						GESTIÓN PEDAGÓGICA						GESTIÓN COMUNITARIA					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
10	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
13	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	4	3	1	1	1	3	3	3	3	3	4	4	5	5
14	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Fuente: Muestra Piloto.

2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la gestión escolar “α” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

Cálculo de los datos:

K = 24

∑ S_i^2 = 15.238

S_t^2 = 240.743

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{24}{24-1} \times \left(1 - \frac{15.238}{240.743} \right) = 0.977 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,977	24

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

Estadísticas de total de elemento				
Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	96.9333	218.924	0.896	0.976
Pregunta2	97.1333	221.267	0.907	0.976
Pregunta3	97.0000	218.571	0.942	0.975
Pregunta4	97.1333	221.267	0.907	0.976
Pregunta5	97.0000	218.571	0.942	0.975
Pregunta6	96.8667	221.552	0.866	0.976
Pregunta7	96.9333	225.352	0.844	0.976
Pregunta8	96.8000	226.314	0.552	0.978
Pregunta9	96.8667	227.267	0.520	0.978
Pregunta10	97.0000	220.143	0.870	0.976
Pregunta11	96.8667	228.267	0.649	0.977
Pregunta12	96.8667	223.410	0.777	0.977
Pregunta13	97.0667	213.495	0.790	0.977
Pregunta14	97.2000	211.600	0.844	0.977
Pregunta15	97.2667	216.495	0.763	0.977
Pregunta16	96.9333	218.924	0.896	0.976
Pregunta17	97.1333	221.267	0.907	0.976
Pregunta18	97.0000	218.571	0.942	0.975
Pregunta19	97.1333	221.267	0.907	0.976
Pregunta20	97.0000	218.571	0.942	0.975
Pregunta21	96.8667	221.552	0.866	0.976
Pregunta22	96.9333	225.352	0.844	0.976
Pregunta23	96.8000	226.314	0.552	0.978
Pregunta24	96.8667	227.267	0.520	0.978

Salida SPSS versión 26.0

Anexo 7:

Autorización para la aplicación de los instrumentos



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Trujillo, 06 de junio de 2023

CARTA N° 273-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg. Raúl Vidal Porras

Director

Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar al estudiante DANIEL INGA CASTELLANOS, del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN ESCOLAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA CHURCAMPÁ-HUANCAVELICA, 2023”, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar cómo influye el liderazgo directivo en la gestión escolar, en instituciones educativas de nivel primaria, Churcampa-Huancavelica, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Allaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20600937422
UNIDAD EJECUTORA 314 UGEL CHURCAMPÁ (UGEL CHURCAMPÁ)	
Nombre del Titular o Representante legal: RAÚL VIDAL PORRAS	DNI: 23266432

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN ESCOLAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA CHURCAMPÁ – HUANCVELICA, 2023.	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos DANIEL INGA CASTELLANOS	DNI: 40308486

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Churcampa, 07 de junio de 2023.

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 8:

Modelo de Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Liderazgo Directivo y Gestión Escolar en Instituciones Educativas del Nivel Primaria Churcampa Huancavelica-2023”

Investigador: Inga Castellanos, Daniel.

Propósito del estudio: Determinar cómo influye el Liderazgo directivo en la gestión escolar en Instituciones Educativas del nivel primaria Churcampa Huancavelica-2023.

Desarrollado por el investigar en mención del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa y los directores de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de Churcampa.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará un cuestionario a través de formulario google donde se recogerán el correo electrónico y las preguntas para cada variable de la investigación, finalmente seleccionará la opción “estoy de acuerdo” si estás seguro de participar.
2. Este cuestionario tendrá un tiempo aproximado de una hora y media y se realizará en un espacio que no haya interferencias. Las respuestas al cuestionario tendrán carácter de confidencialidad por lo tanto serán anónimos.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar ningún beneficio personal, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la comunidad educativa.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Inga Castellanos Daniel. email: icdan1079@gmail.com.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 8:

Resultado de similitud del programa Turnitin.

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y
GESTIÓN ESCOLAR EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL NIVEL PRIMARIA
CHURCAMPÁ HUANCÁVELICA-
2023**

por DANIEL INGA CASTELLANOS

Fecha de entrega: 31-ago-2023 08:53p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2155411018

Nombre del archivo:

77047_DANIEL_INGA_CASTELLANOS_LIDERAZGO_DIRECTIVO_Y_GESTION_ESCOLAR_EN_INSTITUCIONES_EDUCATIVAS_DEL_NIVEL_PRIMARIA_CHU_373522546.docx
(147.56K)

Total de palabras: 10940

Total de caracteres: 60634

LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN ESCOLAR EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA
CHURCAMPÁ HUANCÁVELICA-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

Anexo 10:

Base de datos de las variables de estudio.

N°	Liderazgo Autocrático							Liderazgo Burocrático							Liderazgo Democrático							Liderazgo Transformacional							Liderazgo Directivo	
	1	2	3	4	5	Ptje	Nivel	6	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	Ptje	Nivel	16	17	18	19	20	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	4	3	5	3	3	18	Regular	5	4	1	4	4	18	Regular	2	4	5	5	2	18	Regular	4	1	5	4	3	17	Regular	71	Regular
2	1	3	4	2	5	15	Deficiente	5	4	1	2	3	15	Deficiente	3	2	1	3	5	14	Deficiente	3	4	2	1	4	14	Deficiente	58	Deficiente
3	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	4	5	5	24	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	99	Bueno
4	2	1	5	2	5	15	Deficiente	1	4	2	4	4	15	Deficiente	3	1	4	4	2	14	Deficiente	3	1	4	2	4	14	Deficiente	58	Deficiente
5	4	5	5	4	5	23	Bueno	4	5	4	5	5	23	Bueno	5	5	5	4	5	24	Bueno	5	5	4	5	5	24	Bueno	94	Bueno
6	1	1	2	5	3	12	Deficiente	1	5	1	3	1	11	Deficiente	2	2	3	2	1	10	Deficiente	1	2	1	2	4	10	Deficiente	43	Deficiente
7	4	5	2	5	4	20	Regular	3	4	4	4	3	18	Regular	4	2	5	4	5	20	Regular	2	4	5	5	2	18	Regular	76	Regular
8	5	5	5	5	5	25	Bueno	4	5	5	5	5	24	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	99	Bueno
9	4	2	3	4	4	17	Regular	5	2	4	2	3	16	Regular	1	5	4	3	3	16	Regular	3	1	3	4	5	16	Regular	65	Regular
10	5	3	4	3	2	17	Regular	5	2	4	2	4	17	Regular	4	4	1	5	3	17	Regular	2	3	1	5	5	16	Regular	67	Regular
11	1	1	3	5	1	11	Deficiente	3	1	1	4	2	11	Deficiente	2	3	2	2	1	10	Deficiente	2	5	1	1	1	10	Deficiente	42	Deficiente
12	2	4	1	3	4	14	Deficiente	5	2	3	1	3	14	Deficiente	2	1	3	2	5	13	Deficiente	1	3	1	3	5	13	Deficiente	54	Deficiente
13	1	5	1	2	1	10	Deficiente	2	2	3	1	2	10	Deficiente	1	3	2	3	1	10	Deficiente	1	2	1	2	3	9	Deficiente	39	Deficiente
14	1	4	1	1	2	9	Deficiente	1	2	1	4	1	9	Deficiente	2	1	1	2	1	7	Deficiente	3	1	1	3	1	9	Deficiente	34	Deficiente
15	2	2	1	5	2	12	Deficiente	3	5	1	1	1	11	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	1	5	1	1	2	10	Deficiente	43	Deficiente
16	2	4	4	5	2	17	Regular	3	2	5	5	2	17	Regular	2	3	2	5	5	17	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	67	Regular
17	1	5	2	3	5	16	Regular	5	1	3	2	5	16	Regular	5	2	2	1	5	15	Deficiente	5	1	1	4	3	14	Deficiente	61	Regular
18	1	5	1	5	4	16	Regular	2	5	5	2	2	16	Regular	2	1	3	5	5	16	Regular	4	3	4	2	1	14	Deficiente	62	Regular
19	4	1	5	3	3	16	Regular	5	3	1	5	2	16	Regular	3	4	1	3	5	16	Regular	4	1	5	1	4	15	Deficiente	63	Regular
20	4	2	4	4	1	15	Deficiente	5	3	1	2	4	15	Deficiente	5	3	2	2	2	14	Deficiente	4	2	5	1	2	14	Deficiente	58	Deficiente
21	4	1	1	5	5	16	Regular	2	1	5	3	5	16	Regular	2	4	5	2	3	16	Regular	4	5	1	3	2	15	Deficiente	63	Regular
22	3	4	1	1	4	13	Deficiente	3	4	1	1	4	13	Deficiente	1	3	5	1	2	12	Deficiente	5	1	2	1	4	13	Deficiente	51	Deficiente
23	2	2	1	2	5	12	Deficiente	3	2	1	1	5	12	Deficiente	2	1	1	4	3	11	Deficiente	4	1	2	2	2	11	Deficiente	46	Deficiente
24	1	3	3	4	4	15	Deficiente	3	3	4	4	1	15	Deficiente	4	3	4	1	2	14	Deficiente	1	2	4	5	2	14	Deficiente	58	Deficiente
25	5	1	5	5	5	21	Bueno	2	5	4	4	5	20	Regular	5	4	5	2	5	21	Bueno	4	4	3	3	5	19	Regular	81	Bueno
26	4	5	2	4	5	20	Regular	5	4	4	2	4	19	Regular	3	4	5	3	5	20	Regular	5	2	4	3	5	19	Regular	78	Regular
27	2	3	5	3	3	16	Regular	1	4	4	4	3	16	Regular	1	2	4	4	5	16	Regular	5	2	3	3	2	15	Deficiente	63	Regular

28	1	4	4	1	4	14	Deficiente	1	1	2	5	5	14	Deficiente	2	2	3	3	3	13	Deficiente	2	2	3	5	1	13	Deficiente	54	Deficiente
29	2	2	3	5	3	15	Deficiente	2	2	5	3	3	15	Deficiente	2	2	4	2	5	15	Deficiente	2	3	1	5	3	14	Deficiente	59	Deficiente
30	5	3	5	5	3	21	Bueno	4	4	4	5	5	22	Bueno	1	5	5	5	5	21	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	85	Bueno
31	4	3	4	4	3	18	Regular	5	4	2	4	3	18	Regular	3	3	5	5	2	18	Regular	5	1	4	4	3	17	Regular	71	Regular
32	4	1	4	2	5	16	Regular	5	1	3	2	5	16	Regular	1	4	5	3	3	16	Regular	1	3	5	4	2	15	Deficiente	63	Regular
33	5	4	4	5	5	23	Bueno	5	4	5	5	4	23	Bueno	5	5	5	4	5	24	Bueno	5	4	5	5	4	23	Bueno	93	Bueno
34	4	3	4	1	5	17	Regular	5	1	5	1	5	17	Regular	3	5	5	2	2	17	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	67	Regular
35	4	2	3	1	2	12	Deficiente	1	3	2	3	3	12	Deficiente	2	2	2	3	2	11	Deficiente	1	4	2	1	3	11	Deficiente	46	Deficiente
36	4	1	1	4	5	15	Deficiente	5	1	2	5	2	15	Deficiente	5	5	3	1	1	15	Deficiente	1	5	1	3	4	14	Deficiente	59	Deficiente
37	5	3	1	1	2	12	Deficiente	1	1	3	3	5	13	Deficiente	2	2	2	1	4	11	Deficiente	1	1	4	1	4	11	Deficiente	47	Deficiente
38	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	4	5	5	24	Bueno	5	4	5	5	5	24	Bueno	5	5	5	5	4	24	Bueno	97	Bueno
39	3	2	1	4	2	12	Deficiente	1	2	3	5	2	13	Deficiente	1	1	3	4	2	11	Deficiente	1	1	3	3	3	11	Deficiente	47	Deficiente
40	1	5	5	4	4	19	Regular	3	5	3	2	5	18	Regular	5	5	3	4	2	19	Regular	1	5	5	5	2	18	Regular	74	Regular
41	2	1	5	1	3	12	Deficiente	3	1	3	2	4	13	Deficiente	3	2	2	3	1	11	Deficiente	1	2	1	5	2	11	Deficiente	47	Deficiente
42	5	5	4	3	5	22	Bueno	5	3	4	5	5	22	Bueno	4	5	5	4	5	23	Bueno	5	4	5	2	5	21	Bueno	88	Bueno
43	3	4	2	3	2	14	Deficiente	3	1	5	1	4	14	Deficiente	4	3	1	3	3	14	Deficiente	2	3	2	1	5	13	Deficiente	55	Deficiente
44	4	2	5	1	2	14	Deficiente	3	1	4	4	2	14	Deficiente	4	3	4	1	2	14	Deficiente	2	1	3	3	5	14	Deficiente	56	Deficiente
45	1	2	1	3	3	10	Deficiente	1	3	5	1	1	11	Deficiente	2	3	1	3	1	10	Deficiente	2	1	2	2	2	9	Deficiente	40	Deficiente
46	5	1	5	3	3	17	Regular	5	4	1	4	3	17	Regular	3	3	3	5	3	17	Regular	1	5	1	5	4	16	Regular	67	Regular
47	1	3	4	4	1	13	Deficiente	2	1	2	3	5	13	Deficiente	2	3	2	3	2	12	Deficiente	2	2	3	3	3	13	Deficiente	51	Deficiente
48	3	1	1	4	3	12	Deficiente	1	4	5	2	1	13	Deficiente	1	3	4	1	3	12	Deficiente	1	2	4	1	5	13	Deficiente	50	Deficiente
49	4	1	5	5	4	19	Regular	2	3	5	5	3	18	Regular	4	4	3	5	3	19	Regular	1	2	5	5	5	18	Regular	74	Regular
50	2	5	5	1	4	17	Regular	1	3	4	5	5	18	Regular	3	1	5	5	4	18	Regular	2	3	3	4	5	17	Regular	70	Regular
51	5	2	1	4	3	15	Deficiente	2	3	2	4	5	16	Regular	1	3	5	1	5	15	Deficiente	2	5	5	1	1	14	Deficiente	60	Deficiente
52	3	5	3	4	4	19	Regular	4	5	3	4	2	18	Regular	5	3	5	5	2	20	Regular	2	4	2	5	5	18	Regular	75	Regular
53	3	1	3	4	2	13	Deficiente	5	2	1	3	3	14	Deficiente	3	4	2	2	2	13	Deficiente	1	5	1	2	4	13	Deficiente	53	Deficiente
54	1	4	3	4	1	13	Deficiente	3	1	5	4	1	14	Deficiente	4	2	1	2	4	13	Deficiente	4	2	2	1	4	13	Deficiente	53	Deficiente
55	2	2	5	2	1	12	Deficiente	2	3	1	3	4	13	Deficiente	3	2	2	2	3	12	Deficiente	3	1	5	3	1	13	Deficiente	50	Deficiente

N°	Gestión institucional								Gestión administrativa								Gestión pedagógica								Gestión comunitaria								Gestión escolar	
	1	2	3	4	5	6	Ptje	Nivel	7	8	9	10	11	12	Ptje	Nivel	13	14	15	16	17	18	Ptje	Nivel	19	20	21	22	23	24	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	2	5	1	3	2	2	15	Deficiente	2	4	3	1	2	4	16	Deficiente	1	5	1	1	5	3	16	Deficiente	2	4	1	1	5	2	15	Deficiente	62	Deficiente
2	2	3	4	2	4	4	19	Regular	1	5	3	5	2	2	18	Deficiente	1	3	5	5	4	1	19	Regular	2	3	4	1	4	5	19	Regular	75	Regular
3	5	4	5	5	5	5	29	Bueno	5	4	5	5	5	5	29	Bueno	4	5	5	5	5	5	29	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	117	Bueno
4	2	2	3	5	4	3	19	Regular	3	5	1	4	1	5	19	Regular	3	3	5	3	3	2	19	Regular	4	5	2	3	1	5	20	Regular	77	Regular
5	5	4	5	5	5	5	29	Bueno	5	5	4	4	5	5	28	Bueno	5	5	5	5	5	4	29	Bueno	5	5	5	4	5	5	29	Bueno	115	Bueno
6	2	5	1	1	3	1	13	Deficiente	1	1	2	2	4	4	14	Deficiente	1	4	2	2	2	3	14	Deficiente	3	2	1	1	3	3	13	Deficiente	54	Deficiente
7	4	3	4	4	5	5	25	Bueno	2	4	5	2	5	5	23	Regular	2	4	5	5	5	4	25	Bueno	5	5	3	5	3	5	26	Bueno	99	Bueno
8	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	4	29	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	119	Bueno
9	5	2	3	1	2	4	17	Deficiente	2	5	2	5	2	1	17	Deficiente	3	5	2	3	4	1	18	Deficiente	1	3	5	2	2	5	18	Deficiente	70	Deficiente
10	4	2	2	4	4	4	20	Regular	3	3	4	1	5	4	20	Regular	2	3	2	5	3	5	20	Regular	1	5	4	1	5	5	21	Regular	81	Regular
11	1	2	3	1	3	2	12	Deficiente	2	1	4	2	3	1	13	Deficiente	1	4	1	5	1	2	14	Deficiente	3	1	1	1	4	3	13	Deficiente	52	Deficiente
12	3	2	4	4	1	2	16	Deficiente	2	3	3	5	1	3	17	Deficiente	2	4	3	1	2	5	17	Deficiente	4	3	1	1	3	4	16	Deficiente	66	Deficiente
13	1	1	1	1	4	2	10	Deficiente	1	4	1	2	3	1	12	Deficiente	4	1	2	1	3	2	13	Deficiente	1	1	1	5	2	1	11	Deficiente	46	Deficiente
14	1	2	1	3	1	1	9	Deficiente	3	1	1	3	3	1	12	Deficiente	2	1	5	1	1	1	11	Deficiente	2	1	1	1	4	2	11	Deficiente	43	Deficiente
15	3	3	2	2	1	2	13	Deficiente	2	3	3	1	2	3	14	Deficiente	3	2	4	1	2	2	14	Deficiente	1	4	2	2	1	3	13	Deficiente	54	Deficiente
16	1	5	1	3	5	5	20	Regular	1	3	5	2	4	5	20	Regular	1	2	2	5	5	5	20	Regular	5	2	1	4	4	5	21	Regular	81	Regular
17	5	1	3	2	5	3	19	Regular	5	2	1	1	5	4	18	Deficiente	3	2	3	4	1	5	18	Deficiente	4	3	3	3	3	3	19	Regular	74	Regular
18	4	5	1	3	4	2	19	Regular	2	3	2	1	5	5	18	Deficiente	2	3	5	5	1	3	19	Regular	3	5	2	2	5	2	19	Regular	75	Regular
19	3	3	5	2	1	2	16	Deficiente	2	1	3	2	5	4	17	Deficiente	1	3	4	1	4	4	17	Deficiente	2	1	3	4	5	2	17	Deficiente	67	Deficiente
20	3	5	2	4	1	5	20	Regular	4	3	5	1	5	1	19	Regular	2	3	5	5	2	3	20	Regular	5	1	2	2	5	5	20	Regular	79	Regular
21	5	4	1	1	3	3	17	Deficiente	1	5	1	2	4	4	17	Deficiente	4	5	1	4	1	2	17	Deficiente	1	3	3	4	3	3	17	Deficiente	68	Deficiente
22	3	4	2	5	4	3	21	Regular	5	3	4	4	1	5	22	Regular	5	2	4	4	3	4	22	Regular	4	4	5	4	2	4	23	Regular	88	Regular
23	1	5	1	3	1	2	13	Deficiente	2	2	3	3	4	1	15	Deficiente	1	4	1	3	2	3	14	Deficiente	1	4	4	3	1	1	14	Deficiente	56	Deficiente
24	3	3	5	3	5	1	20	Regular	2	5	3	3	3	3	19	Regular	1	4	3	5	4	3	20	Regular	2	5	3	5	5	1	21	Regular	80	Regular
25	5	5	5	4	4	4	27	Bueno	4	5	4	4	3	4	24	Regular	5	4	5	5	5	4	28	Bueno	5	5	5	4	4	4	27	Bueno	106	Bueno
26	5	3	3	5	5	5	26	Bueno	1	2	5	5	5	5	23	Regular	5	4	4	5	5	5	28	Bueno	5	5	4	4	5	4	27	Bueno	104	Bueno
27	3	2	1	3	4	4	17	Deficiente	4	1	1	4	3	4	17	Deficiente	3	1	3	4	5	1	17	Deficiente	3	5	5	1	1	2	17	Deficiente	68	Deficiente
28	2	3	4	1	2	4	16	Deficiente	5	1	1	5	3	2	17	Deficiente	5	3	2	2	3	2	17	Deficiente	2	5	1	1	3	4	16	Deficiente	66	Deficiente
29	5	5	3	2	2	1	18	Deficiente	1	3	5	4	4	1	18	Deficiente	1	1	5	3	3	5	18	Deficiente	1	5	5	1	2	4	18	Deficiente	72	Deficiente

30	5	5	3	5	5	4	27	Bueno	4	4	4	3	5	5	25	Bueno	5	4	5	5	4	5	28	Bueno	4	5	4	5	4	5	27	Bueno	107	Bueno
31	2	2	4	1	5	1	15	Deficiente	5	3	1	4	1	2	16	Deficiente	3	4	2	1	2	4	16	Deficiente	2	3	5	3	2	1	16	Deficiente	63	Deficiente
32	1	3	3	1	5	4	17	Deficiente	1	1	4	5	5	1	17	Deficiente	4	2	4	4	2	2	18	Deficiente	4	3	1	1	3	5	17	Deficiente	69	Deficiente
33	4	5	5	5	5	5	29	Bueno	4	4	5	5	5	5	28	Bueno	5	5	5	5	4	5	29	Bueno	5	5	4	5	4	5	28	Bueno	114	Bueno
34	5	2	5	3	3	2	20	Regular	1	2	4	4	5	5	21	Regular	1	3	2	5	5	5	21	Regular	5	2	4	3	5	3	22	Regular	84	Regular
35	2	4	2	4	1	1	14	Deficiente	1	1	5	3	3	2	15	Deficiente	3	2	5	2	2	1	15	Deficiente	4	3	5	1	1	1	15	Deficiente	59	Deficiente
36	4	2	2	3	5	2	18	Deficiente	1	5	2	4	3	3	18	Deficiente	3	2	2	4	4	3	18	Deficiente	5	5	2	1	1	4	18	Deficiente	72	Deficiente
37	2	4	1	4	1	2	14	Deficiente	5	4	3	1	1	1	15	Deficiente	2	4	1	4	2	2	15	Deficiente	3	1	3	5	2	1	15	Deficiente	59	Deficiente
38	5	4	5	5	5	5	29	Bueno	5	4	5	5	5	5	29	Bueno	5	5	5	4	5	5	29	Bueno	5	4	5	5	5	5	29	Bueno	116	Bueno
39	1	4	5	2	1	2	15	Deficiente	1	4	1	2	5	2	15	Deficiente	5	2	1	3	3	1	15	Deficiente	2	2	3	2	4	2	15	Deficiente	60	Deficiente
40	3	2	3	5	5	3	21	Regular	4	5	4	1	4	4	22	Regular	1	5	5	5	1	5	22	Regular	2	4	5	4	3	5	23	Regular	88	Regular
41	2	3	3	3	3	1	15	Deficiente	2	5	5	1	1	1	15	Deficiente	4	3	1	1	2	4	15	Deficiente	4	1	4	2	2	2	15	Deficiente	60	Deficiente
42	5	5	4	5	4	4	27	Bueno	3	5	5	4	4	5	26	Bueno	4	5	5	5	5	5	29	Bueno	4	5	5	4	5	5	28	Bueno	110	Bueno
43	5	2	4	3	1	1	16	Deficiente	2	1	2	5	4	3	17	Deficiente	1	4	1	5	5	1	17	Deficiente	1	2	5	4	1	4	17	Deficiente	67	Deficiente
44	3	1	4	5	1	5	19	Regular	5	4	1	3	2	3	18	Deficiente	5	4	1	3	3	3	19	Regular	4	1	4	3	2	5	19	Regular	75	Regular
45	1	1	1	3	5	1	12	Deficiente	3	2	1	3	1	3	13	Deficiente	1	4	2	1	5	1	14	Deficiente	1	1	4	1	3	2	12	Deficiente	51	Deficiente
46	3	1	5	5	1	5	20	Regular	2	2	5	5	2	5	21	Regular	4	5	5	2	3	2	21	Regular	5	3	3	3	4	5	23	Regular	85	Regular
47	1	5	4	4	2	5	21	Regular	5	5	3	5	2	2	22	Regular	2	5	3	4	4	4	22	Regular	5	5	3	3	5	2	23	Regular	88	Regular
48	5	3	1	2	1	3	15	Deficiente	2	3	3	5	1	2	16	Deficiente	1	4	4	1	3	3	16	Deficiente	1	2	3	2	4	3	15	Deficiente	62	Deficiente
49	5	4	2	3	4	5	23	Regular	5	3	4	5	3	2	22	Regular	5	2	4	4	3	5	23	Regular	4	4	5	5	4	2	24	Regular	92	Regular
50	4	3	5	1	5	2	20	Regular	3	5	3	4	4	3	22	Regular	5	5	4	1	1	5	21	Regular	4	4	5	3	2	5	23	Regular	86	Regular
51	2	2	3	5	3	4	19	Regular	3	5	1	5	1	3	18	Deficiente	3	2	4	3	4	2	18	Deficiente	2	1	4	4	4	3	18	Deficiente	73	Regular
52	5	3	5	3	4	4	24	Regular	5	3	3	4	5	3	23	Regular	5	5	4	3	2	5	24	Regular	5	4	4	3	3	5	24	Regular	95	Regular
53	2	1	3	2	5	2	15	Deficiente	2	1	4	5	3	1	16	Deficiente	1	5	3	4	3	1	17	Deficiente	3	2	2	3	5	1	16	Deficiente	64	Deficiente
54	1	4	1	5	3	2	16	Deficiente	3	4	1	1	5	2	16	Deficiente	2	1	4	5	4	1	17	Deficiente	3	3	1	4	3	2	16	Deficiente	65	Deficiente
55	5	1	1	3	1	4	15	Deficiente	1	1	2	4	5	3	16	Deficiente	5	1	1	3	2	4	16	Deficiente	4	2	2	4	1	2	15	Deficiente	62	Deficiente