



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo en la Gestión Educativa en Instituciones Educativas de una
Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Bellido Berrocal, Bartholdy Beethoven (orcid.org/0009-0004-2564-4627)

ASESORES:

Mtro. Ninatanta Alva, Jorge Humberto (orcid.org/0000-0002-3274-013X)

Mgr. Agreda Romero, Lourdes Zhuleim (orcid.org/0000-0003-2812-4817)

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

A mi adorable Madre: Ambrosia; por su incansable apoyo.

A mis hermanas (os); por su magnánima comprensión.

A mis tesoros preciados Hijos: Arturo, Cossete y Zherezada; por ser fuente permanente de inspiración y esfuerzo.

Bartholdy

AGRADECIMIENTO

Al Rector Fundador de la Universidad César Vallejo de Trujillo; Ing. César Acuña Peralta; quién nos dio la oportunidad de continuar estudios de Postgrado en Maestría en Administración de la Educación, sede Puquio. Al Mtro. NINATANTA ALVA, Jorge Humberto; Asesor de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, quién nos orientó en el desarrollo de la presente tesis.

A los Señores directores de la Institución Educativa Secundaria Parroquial. “José María Arguedas”, Institución Educativa Secundaria “Manuel Prado” y de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Perpetuo Socorro” de la UGEL Lucanas-Puquio; por darnos las facilidades y apoyo en la realización de la presente investigación.

A los profesionales de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo; quienes nos brindaron su sabiduría y su sapiencia durante el periodo de estudios de maestría.

El Autor.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo NINATANTA ALVA JORGE HUMBERTO; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado: Liderazgo en la gestión educativa en instituciones educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023, del estudiante BELLIDO BERROCAL BARTHOLDY BEETHOVEN constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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 del Asesor: NINATANTA ALVA JORGE HUMBERTO | |
| DNI: | Firma  |
| 18189264 | |
| ORCID: | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BELLIDO BERROCAL BARTHOLDY BEETHOVEN 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 en la Gestión Educativa de Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 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 |
|---|--|
| BELLIDO BERROCAL BARTHOLDY BEETHOVEN DNI: 22319014 ORCID: 0009-0004-2564-4627 | Firmado electrónicamente por: BBELLIDO el 02-10- 2023 17:35:34 |

Código documento Trilce: INV - 1312139

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| CARÁTULA | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLATORIA DE AUTENTECIDAD DEL ASESOR | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | viii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 15 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 15 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 15 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis. | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 18 |
| 3.5. Procedimientos. | 19 |
| 3.6. Método de análisis de datos. | 19 |
| 3.7. Aspectos éticos. | 19 |
| IV. RESULTADOS | 21 |
| V. DISCUSIÓN | 29 |
| VI. CONCLUSIONES | 31 |
| VII. RECOMENDACIONES | 32 |
| REFERENCIAS | 33 |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1: Nivel de Liderazgo del Personal Directivo de las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho. | 64 |
| Tabla 2: Nivel de Liderazgo Interpersonal del Personal Directivo de las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho. | 66 |
| Tabla 3: Nivel de Liderazgo Administrativo del Personal Directivo de las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho. | 68 |
| Tabla 4: Nivel de Eficacia en la Gestión del Personal Directivo de las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho. | 70 |
| Tabla 5: Nivel de Gestión Pedagógica en las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho. | 72 |
| Tabla 6: Nivel de Gestión Institucional en las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho. | 74 |
| Tabla 7: Nivel de Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho. | 76 |
| Tabla 8: Prueba de Normalidad. | 78 |
| Tabla 9: Correlación entre el Liderazgo y la Eficacia en la Gestión en tres Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Puquio. | 78 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | Pág. |
|--|------|
| Gráfico 1: Nivel de Liderazgo del Personal Directivo de las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho. | 64 |
| Gráfico 2: Nivel de Liderazgo Interpersonal del Personal Directivo de las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho. | 66 |
| Gráfico 3: Nivel de Liderazgo Administrativo del Personal Directivo de las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho. | 68 |
| Gráfico 4: Nivel de Eficacia en la Gestión del Personal Directivo de las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho. | 70 |
| Gráfico 5: Nivel de Gestión Pedagógica en las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho. | 72 |
| Gráfico 6: Nivel de Gestión Institucional en las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho. | 74 |
| Gráfico 7: Nivel de Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho. | 76 |

RESUMEN

El propósito de este estudio fue determinar la influencia del liderazgo en la gestión educativa en instituciones educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023.

La metodología empleada fue cuantitativa, descriptiva, correlacional causal y de corte transversal. La encuesta se realizó en tres instituciones educativas, entre ellas la UGEL Lucanas del Distrito de Puquio. Para el procesamiento de la recolección de datos se utilizaron técnicas de encuesta y sus herramientas, listas de verificación de liderazgo y gestión, procesamiento de estadísticas descriptivas e inferenciales a través de la prueba de correlación de Pearson. Como conclusión de esta investigación se determinó un coeficiente de correlación de 0,657 puntos, lo que significa que la relación entre las variables estudiadas resultó ser una relación directa significativa.

La finalidad del presente estudio de investigación ha sido identificar el coeficiente de correlación entre el liderazgo de los directores y la gestión institucional en las instituciones educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Lucanas-Ayacucho.

Palabras clave: Gestión, liderazgo, eficacia, gestión, gestión institucional, directores, calidad educativa, etc.

ABSTRACT

The purpose of this leadership was to determine the influence of the study on the educational management of educational institutions of a Local Educational Management Unit, Ayacucho 2023.

The methodology used was quantitative, descriptive, causal correlational and cross-sectional. The survey was conducted in three educational institutions, including the Lucanas UGEL in the Puquio District. For the processing of data collection, survey techniques and tools, leadership and management checklists, descriptive and inferential statistics processing through Pearson's correlation test were used. As a conclusion of this research, a correlation coefficient of 0.657 points was determined, which means that the relationship between the variables studied turned out to be a significant direct relationship.

The purpose of this research study has been to identify the correlation coefficient between the leadership of directors and institutional management in educational institutions of a Local Educational Management Unit, Lucanas-Ayacucho.

Keywords: Management, leadership, management, the directors, quality, etc.

I. INTRODUCCIÓN

“El liderazgo en el campo educativo es un proceso de influencia que va más allá de lo permitido por la organización del gobierno local de una escuela hasta que los alumnos se convierten en dirigentes estudiantiles” (Lepeley, 2019). La esencia del liderazgo pedagógico significa realizar una buena gestión educativa, aumentando la influencia pedagógica en los alumnos y superando el nivel de dependencia en el ámbito escolar o en las instituciones educativas. Hoy en día las nuevas tendencias educativas y los paradigmas que se van desarrollando en la actualidad, crean la necesidad de ir generando nuevas formas de liderar, que incidan en los propósitos educativos comunes y en el manejo de una adecuada gestión educativa para desarrollar métodos y programas de calidad en las escuelas. Preocupantemente, cada día surgen nuevos retos y necesidades, que exigen a los gestores educativos mejorar de manera más eficaz la mejora educativa bajo las nuevas tendencias de la educación actual.

Cuando se habla de organizaciones y personas se menciona los facilitadores y líderes y aquellas que logran el éxito en las organizaciones actualmente. Se considera a un líder como cualquier persona con fortalezas y debilidades que debe de conocer. Es decir, primero debe mirarse, conocerse a sí mismo, y luego conocer a los demás, pensando en lo quiere lograr, así se esfuerza para tener el éxito con todo los demás (Torres, 2018). Así mismo, Owens (2019) sostiene que el primer líder es el director, es quien crea las condiciones y facilita el proceso para que los docentes puedan realizar su labor, lo que ayuda a mejorar sus competencias y genera coherencia en la escuela.

Hoy en día vemos a nivel nacional que, en varias escuelas, los directores no ejercen un liderazgo real, porque solo están obligados a cumplir con los estándares recibidos, no introducen innovaciones y no crean para que los docentes puedan hacer su trabajo de estudio. Esto conduce al menoscabo de las formas en las que interaccionan entre los actores educativos en una institución, lo que conlleva a la incapacidad de crear las condiciones suficientes para realizar un mejor trabajo con el propósito de mejorar los resultados educativos que brinda cada institución. En este sentido, los líderes deben tener nuevas cualidades que estén dispuestos a

aceptar las sugerencias de los subordinados, mantener relaciones horizontales y democráticas, comunicarse adecuadamente, promover el respeto mutuo, desarrollar o socavar la autoestima de los subordinados y su sociedad". (Antúnez, 2019)

A nivel local "la forma de liderar que tienen el personal directivo en las escuelas; es decir el director como líder debe estar orientado a la misión y el apoyo socioemocional, ninguna dirección debe ser superior a la otra o anularla, puede depender de las condiciones institucionales y al mismo tiempo queremos enfocarnos más en una persona que en otra". (Carrasco, 2019)

Finalmente, se vienen desarrollando una serie de programas de formación a nivel de directores, docentes y personal educativo, pero aún no han sido evaluados desde una perspectiva institucional para probar su impacto en el liderazgo educativo, lo que ha permitido establecer la injerencia en que el personal directivo ejercen su forma de liderar en las escuelas en la localidad de Lucanas, Ayacucho en el año 2023.

Ante lo expuesto anteriormente se ha identificado como problema general lo siguiente así: ¿En qué medida influye el liderazgo en la gestión educativa en Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023?, y los problemas específicos fueron los siguientes: ¿Establecer en qué medida influye el liderazgo-interpersonal en la gestión pedagógica?, ¿Cómo influye el liderazgo-administrativo en la gestión institucional-administrativa?

En la justificación teórica la presente tesis servirá como material bibliográfico para ser consultado personas que estén realizando investigaciones que guarden relación con la presente investigación, ya que encontrarán la información teórica más reciente y los resultados obtenidos de realidades educativas con características especiales, en nuestra sociedad. Así mismo, creemos que la importancia de este estudio nos permite determinar qué actitudes son las responsables de los puestos de liderazgo, como el cargo de director, frente al liderazgo efectivo. Y como aporte práctico la tesis también tiene un significado práctico como documento de apoyo estratégico para los administradores de diversas instituciones educativas de nuestra ciudad, el cual es utilizado para

planificar acciones estratégicas, que permitan tomar medidas correctivas y de fortalecimiento para el trabajo de las escuelas ejecutivas en nuestra sociedad en un futuro próximo. La investigación identificó las fortalezas y debilidades del director como tomador de decisiones, teniendo en cuenta sus habilidades de liderazgo, se justifica su efectividad en el desarrollo del liderazgo con los miembros de las instituciones.

En la presente tesis se formuló el objetivo general: determinar en qué medida influye el liderazgo en la gestión educativa de Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023; y como objetivos específicos: Establecer en qué medida influye el liderazgo-interpersonal en la gestión pedagógica; y determinar la influencia que tiene el liderazgo-administrativo en la gestión institucional-administrativa.

Finalmente se planteó la siguiente hipótesis general: el liderazgo, influye en la gestión educativa en Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023, y las hipótesis específicas: el liderazgo-interpersonal influye en la gestión pedagógica; y el liderazgo-administrativo influye en la gestión institucional-administrativa.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, los siguientes precedentes internacionales avalan la presente tesis, es así que tenemos a Junes (2021), concluye que existe consenso en que “la nación necesita buscar estrategias que permitan mejorar los resultados en los objetivos educacionales, especialmente el rendimiento académico; fue una investigación cuantitativa, el objetivo busco identificar la forma en la que se relaciona el empleo de estrategias educacionales para mejorar los resultados académicos de los educandos: en donde se ha recibido una serie de medidas de política pública y mayores recursos, pero esto no se ha traducido en mejoras en el aprendizaje de los estudiantes”.

También Cuevas (2021); en su “investigación cuantitativa, en donde formulo el siguiente objetivo, identificar la relación causal entre los actores educativos y la planificación de propósitos educativos; la investigación es valiosa para los líderes que dirigen instituciones educativas porque hace que quienes los rodean sean atractivos para sus respectivos intereses; es parte de las herramientas que brindan a los gerentes análisis para planificar acciones y estrategias, teniendo en cuenta las labores de los empleados, socios e inclusive los recursos a su disposición y los resultados alcanzados”.

A Lechet (2020) que determinó en su tesis “la efectividad de las instituciones de educación primaria chilena; dicha investigación cuantitativa, tuvo por objetivo explicar los desacuerdos en la misma labor teniendo en cuenta una forma de liderar de manera transformacional por parte de los directores. La eficiencia técnica se midió a través del análisis y la gestión del empaquetado de datos utilizando un enfoque de gestión de la transformación. Este estudio es interesante porque establece un vínculo directo entre el liderazgo y la eficacia de los servicios de educación primaria”.

Mayorga (2020) en la investigación “la gestión educativa y componentes de la calidad educativa, fue una investigación cuantitativa, en donde tuvo por objetivo determinar cómo la gestión en el ámbito escolar influye en la planificación escolar; esta serie de procesos también está relacionada con la identidad que la propia

institución crea y el nivel de integrantes que se ven representados con ella. También demuestra que no es sinónimo de liderazgo escolar”.

Rafael (2019) mediante su tesis “algunas consideraciones teóricas del liderazgo transformacional en las escuelas, investigación de corte cuantitativo, se tuvo por objetivo determinar las repercusiones del liderazgo transformacional en el logro de objetivos educacionales en las escuelas, mejorando el rendimiento académico de los educandos, viendo de manera complaciente el gusto por quien los dirige.

A nivel nacional, se tiene las siguientes investigaciones: Palacios (2020); “investigación cuantitativa, tuvo el siguiente objetivo, identificar cómo influye el liderazgo del director en el incremento del rendimiento de los educandos; en dicha tesis se mencionó que el personal directivo es quién lidera los procesos por la mejora de los propósitos educativos en la escuela a través de la gestión, siendo el aspecto pedagógico el secundario o de mayor influencia en la labor administrativa de los directores, también cabe mencionar para una revisión administrativa y, en última instancia, institucional.”.

Escandón (2020); en la tesis “estilos de liderar del personal directivo visto desde la óptica de los profesores de la Instituciones Educativas Estatales, investigación cuantitativa, se tuvo por objetivo determinar el propósito del fomento de los estilos de liderazgo desde la posición de los docentes con fines de mejorar los aprendizajes de los alumnos, teniendo como muestra de trabajo 119 profesores, teniendo la mayor cantidad de casos un liderazgo transaccional, el resto el transformacional y algunos en el Laissez Faire”.

Yábar (2020); en su investigación “gestión en la práctica pedagógica y su relación con la labor académica de los profesores; investigación cuantitativa ex-post-facto, tuvo por objetivo determinar la forma en las que se relacionan las variables, se tuvo que el desenvolvimiento del director líder influye en las prácticas educativas de manera metódica y ello mejora los avances académicos del educando; se tiene que cuando el profesor va mejorando su labor docente en aula, se van obteniendo mejores logros en los alumnos”.

Juárez (2019), en su “tesis cuantitativa, tuvo como objetivo identificar la importancia de a planificación del trabajo docente en aula, en donde se aplicaron los instrumentos a 22 docentes, 150 estudiantes y un subdirector, en un esfuerzo por comprender cuestiones como la planificación de lecciones, la gestión del proceso de aprendizaje y las funciones de los docentes, lo que permitió a los directores lograr un trabajo eficaz en nombre de todos los participantes. La investigación es una parte importante porque deciden la dirección en la que se llevará a cabo la enseñanza con su apoyo.

Gamarra (2019); “tesis de corte cuantitativo y formulo el objetivo, determinar los efectos del liderazgo transformacional de los docentes en el fortalecimiento de la labor docentes: en donde concluye que los docentes con liderazgo transformacional están sub representados porque pueden usar o involucrarse temporalmente en soluciones alternativas para empoderar a los docentes, pero tampoco buscan desempeñarse mejor o destacarse para recibir recompensas o alcanzar metas, indiferencia ante el mal comportamiento de los docentes y líderes educativos”.

A nivel local, se tiene a Gutiérrez (2022), “en su investigación cuantitativa, planteó el objetivo determinar cómo se relaciona la gestión del aprendizaje y la misión institucional; mostro la interrelación que existe entre la variable liderazgo instruccional y liderazgo educativo, también se empleó como un diseño de investigación descriptiva y determinó un tamaño de muestra de 30 profesores. La información se recopiló mediante cuestionarios sobre liderazgo educativo y administración educativa”.

Cana (2022), “investigación de corte cuantitativo, el objetivo fue determinar las repercusiones del liderazgo instruccional en la enseñanza de los maestros sobre el liderazgo entre compañeros, y los resultados confirmaron que existe una relación entre el liderazgo instruccional y el liderazgo del profesor que permitió la práctica del liderazgo instruccional. Ciertos estilos de gestión, la coercitiva, la benévola o paternalista, las de tipo democrática deliberativa y participativa pueden tener cierta repercusión en los resultados académicos de los alumnos”.

Cruz (2019), tesis de corte cuantitativa, formulo el objetivo: determinar el tipo de relación en la forma de gestión escolar en el clima organizacional; para ello se

correlaciono los resultados de las variables maneras de liderazgo y el ambiente organizacional, y vio que existe una correlación importante entre el liderazgo transformacional y el transaccional; y con dimensiones del clima organizacional; demostró una relación muy estadísticamente significativa en las formas de gestión y el ambiente organizacional”.

Sorados (2020) tesis cuantitativa “El impacto del liderazgo en la calidad del liderazgo educativo tiene el siguiente objetivo determinar la influencia del director como líder en la calidad de los resultados que alcanza la escuela a través del liderazgo, donde la dimensión pedagógica es la más accidental o influyente en el quehacer escolar gestión. Director, también cabe mencionar el nivel administrativo y finalmente el nivel institucional para un adecuado procedimiento de evaluación”.

Chacón (2020) mediante su tesis “la investigación cuantitativa sobre la interrelación del liderazgo transformacional y el bienestar y goce laboral tiene como finalidad hallar el tipo de relación, obteniendo así un tipo de relación directa y estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y el bienestar y goce laboral, y desde esta perspectiva no. Cuanto mayor sea la variable, por supuesto que la otra será mayor porque ha sucedido”.

Por otra parte, “se hizo una revisión a los sustentos teóricos sobre las variables en estudio, es así que se tiene que el liderazgo según la Teoría Sociocrítica; utilizando métodos situacionales y análisis de casos, entrevistas con docentes y otros actores educativos, identifica cuatro estilos de actuación docente, el autor comenta que destaca de manera abstracta sus diferencias y rasgos principales de los tipos ideales de Weber” (Mendoza, 2019).

Según Ball (2019), “se pueden diferenciar dos formas de liderar: estilo de liderazgo interpersonal; en donde un director de una institución educativa que enseña este estilo siempre deja la puerta abierta al liderazgo, se caracteriza por las consultas directas con las personas en lugar de hacer reuniones; Puede hacerte más visible y escuchado. Debido a la naturaleza informal de la relación, trata de crear una atmósfera de confianza en la escuela, incluso si la comunicación es solo de abajo hacia arriba. El estilo de gestión mutua del director muestra flexibilidad en el trato con las personas, por lo que observamos que no existe una estructura,

procedimiento y método que deje solo la potestad del director de dar sus favores personales y personales". "La benevolencia de otros miembros crea lazos de lealtad que los unen a individuos más que a posiciones; el enfoque situacional ve este estilo de gestión como un modelo feudal. Si además consideramos que no todos se benefician todo el tiempo, encontramos que esto a veces crea confusión y afecta a los que menos se benefician, y las interacciones interpersonales se vuelven cada vez más distantes, lo que lleva al conflicto" (Mokate, 2018).

Esto explica la visión del estilo de Weber (citado en Ball, 2019): " Es una forma irracional de gestión, no basada en principios, sino en la inspiración y el acuerdo privado de los directores. Este estilo es característico de un director activo y visible. Como sugiere el nombre, enfatiza la interacción personal, el contacto directo entre gerentes y empleados. La gente tiende a negociar y hacer acuerdos individualmente".

El estilo de liderazgo interpersonal, es una de las maneras en las que el liderazgo se llega a dar ("primera dimensión de la variable liderazgo"). Según Namó (2020) "tiene como finalidad el fomentar las interacciones informales y el diálogo. El liderazgo de forma inter-personal se basa en la confusa tensión entre la personalidad pública altamente visible del líder y el ejercicio privado relativamente oculto del poder dentro de la organización. El poder parece ser invisible. Se rumorea que las personas tienen un efecto especial en los entrenadores, lo que puede generar frustración". "La forma de adoptar las decisiones se ve como un proceso secreto e invisible que no es accesible y se lleva a cabo a puerta cerrada; asimismo, es ilógico se sustenta en la inspiración y el consentimiento privado del líder. El método de comunicación interpersonal impone ciertas exigencias a las habilidades sociales del instructor. El énfasis a nivel personal se necesita autenticidad e interacción social. Un líder con liderazgo interpersonal es carismático, lo que lo vuelve inestable" (Peralta, 2019).

Como segunda dimensión de la variable liderazgo, se tiene el liderazgo administrativo; según Arratia, (2020) "define el liderazgo efectivo, primero aplicándolo a directores de instituciones educativas desde una perspectiva administrativa, argumentando que el personal directivo con rasgos de este estilo de

liderazgo es un jefe. Los administradores escolares suelen trabajar con el apoyo de un equipo administrativo que incluye un subdirector y maestros experimentados. El equipo también actúa como intermediario entre el decano y el resto del personal educativo de la institución. Un director que exhibe este estilo se diferencia de sus antecesores en que no consulta directamente con la gente, sino que prefiere reuniones que generalmente se basan en actas de reuniones formales, con agenda y acuerdo; esto lo convierte en un director de planificación, organización, mando y control en lugar de un maestro experimentado. Por lo tanto, la comunicación entre empleados y directores es de abajo hacia arriba a través de reuniones, comunicaciones formales y/o en el caso de anuncios, de arriba hacia abajo a través de la gerencia. Este estilo de gestión permite que un gerente burocrático se sienta en un escritorio en una oficina cerrada. Una estructura de mando cuyas funciones están subordinadas a los procedimientos que componen la administración, como la gestión financiera. Tal comportamiento hace que otros participantes se sientan excluidos de aspectos importantes de la decisión, y también le da a la toma de decisiones un carácter autoritario, ya que la implementación "efectiva" de ello es metódica y organizada. Lo desafortunado de este estilo de liderazgo es que los directores y equipos administrativos se enfocan en desarrollar las habilidades administrativas que pueden ser la base formal de su autoridad, olvidando que las habilidades docentes siguen siendo la columna vertebral de cualquier buen maestro, y creemos que los líderes pedagógicos necesitan ser reclutados responsable de conducir posición. En este sentido, se sustituye "persona capacitada" por "experto". Así, esta realización promueve la subordinación de la gestión del aprendizaje técnico a la gestión administrativa. Promueve un sentido de responsabilidad organizacional, independientemente de quiénes, realmente componen la organización".

Teniendo en cuenta la segunda variable en estudio, según Correa, (2019) sostiene "empezaremos por citar algunas definiciones de gestión educativa, en la vida escolar cotidiana, es necesario comprender que la gestión, o herramientas de planificación y organización, es el proceso real, respondiendo al enfoque de participación estratégica, que necesariamente debe definir y describir la gestión escolar de nuestro tiempo. La gestión escolar es todavía un campo de estudio que

se está desarrollando. Presentan un relativo estado escasez estructural". (Antúnez, 2019). "También cree que la definición de administración educativa está en desarrollo, porque carece de fundamento teórico. Ella lo define de la siguiente manera: Un sustantivo que denota una actividad que es creativa y, por lo tanto, proporciona un propósito definido y una dirección para el sujeto involucrado. Planificación escolar y tareas diarias relacionadas con la implementación de dicha planificación. Esta serie de procesos también está relacionada con la identidad que la propia institución ve como sus integrantes se ven identificados con ella. También demuestra que no es sinónimo de liderazgo escolar, aunque lo incluye" (Antúnez, 2019). "La gestión educativa ha estado históricamente asociada a la administración pública y, en respuesta a estas características, ha experimentado una variedad de perspectivas que van desde la abstracta, la funcionalista, la tecnocrática, la analítica y la sistémica. Estas visiones tratan de definir la gestión escolar desde ámbitos teóricos y su relación con la práctica pedagógica. Desde un punto de vista práctico, actualmente podemos definir la gestión educativa como: organizar interacciones afectivas, sociales y académicas entre individuos que participan en procesos educativos complejos y crean instituciones para alcanzar metas personales y educativas".

Como primera dimensión de la variable "gestión educativa, se requiere un concepto diferente de gestión del aprendizaje para evaluar el liderazgo instruccional desarrollado en las instituciones estudiadas". Sydney (2019) "definición del término liderazgo educativo a partir de 1990 se usó el término. El objetivo de este campo es estudiar la organización del trabajo en el sector educativo; por lo tanto, está determinado por el desarrollo de la teoría y la pedagogía de la gestión general. "Pero no es una materia teórica, cuyo contenido está determinado por el contenido de la gestión y la práctica diaria. Los niveles conceptual y práctico interactúan". Entonces es una disciplina en proceso de concepción y percepción. Según Nano (2020), "El liderazgo instructivo se define como el eje central del proceso educativo, enfatizando las metas del liderazgo educativo con base en el aprendizaje de la escuela y de los estudiantes".

A su vez, Sydney (2019) "manifiesta que a partir de la conceptualización, es posible así comprender las distintas formas en que se percibe el liderazgo

instruccional, determinado por su etimología, que siempre trata de orientar a los niños o jóvenes por el camino de la educación de acuerdo con las metas en las que se enfoca, de lo contrario el educador como personas en contacto directo con alumnos no familiares tiene poco manejo conceptual de los rasgos individuales de los educandos, lo que acarreará consecuencias negativas”. Mora (2019) “es por eso que, en esta era, de un alto nivel de manejo tecnológico, la competencia exige diseñar estrategias de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de la sociedad, de manera que los profesores no únicamente deben enseñar, sino también educar alumnos que puedan salir adelante. Esto no sucede automáticamente, para ello se deben diseñar formas de trabajo que permitan ir generando las competencias para estudios superior desde un enfoque racional, así como su evaluación de los objetivos educacionales, el diálogo a partir de situaciones presenciales, crear innovaciones que aporten soluciones a problemáticas específicas que afectan a la comunidad escolar”. Estos procesos serán efectivamente implementados por la dirección interna de la escuela, que a su vez será importante para “comprender la eficacia de los logros en la escuela a través de la participación de todos, lo que será una forma indirecta de aprendizaje gerencial. En el trabajo universitario, cuando un grupo de docentes se convierte en un verdadero equipo de trabajo, es importante respetar el alcance pedagógico de su trabajo. Los momentos de comunicación universitaria son apoyo para el trabajo en equipo y la construcción de la base de conocimientos, así como las actividades y reglas diarias que determinarán las estrategias futuras, el trabajo escolar que da forma a las necesidades diarias. Por otra parte, es necesario resolver el problema fundamental de los equipamientos educativos, claros y prácticos, que favorezcan la comprensión, sensibilización, comunicación necesaria para planteamientos de carácter individualista y colectivo” (Perilla, 2020).

Burns (2018) menciona que “resulta significativo mencionar lo siguiente el trabajo individual y grupal se combinan y fortalecen en el desarrollo docente, porque el trabajo en equipo y el individualismo no son compatibles, pueden y deben coordinarse entre sí para que las escuelas mejoren. En función a las sugerencias con las recomendaciones de gestión basadas en un enfoque en donde más participen, tanto los profesores como los equipos de apoyo a la carrera deben tratar

de derribar los muros entre ellos y fomentar y respetar el desarrollo personal propio y de los demás. Este es otro desafío para la gestión escolar”.

También se tiene “la función del profesor en los procesos de gestión pedagógica: el rol del profesor es monitorear las actividades vinculadas al proceso de enseñanza de los educandos para crear condiciones que favorezcan el desarrollo de conocimientos, valores y actitudes. En el modelo de aprendizaje curricular, los docentes son considerados mediadores del proceso de aprendizaje e investigadores continuos en la implementación de los programas educativos”. (Correa, 2019).

Como segunda dimensión de la gestión educativa, se refiere a lo institucional; según Hemorsilla (2019), “la década de los noventa trajo un nuevo concepto que recientemente ha cobrado mucha importancia como determinante de la actividad educativa, se trata del concepto de gestión, que se refiere a la forma de dinamizar las diversas inversiones que intervienen en la organización y función. La gestión educativa se considera como una planificación de actividades, que se integran en la escuela para el desempeño de las tareas sociales”. “Es un cuerpo integral de conocimientos capaz de conectar saber y acción, eficacia moral y política y procesos de gestión, contribuyendo así a la mejora continua de la práctica educativa; explorar y explotar todas las oportunidades y la innovación continua como un proceso sistémico. La gestión trata de dar brindar a los requerimientos educativos y convertirse en una motivación e inherentemente dinámico de los procesos de aprendizaje” (Contreras, 2019). Dicho propósito está formado por el esfuerzo conjunto de los actores educativos clave, estos tienen en cuenta los aspectos esenciales que influyen en las prácticas cotidianas, los modos de expresión, la conciencia de sus contextos y las situaciones dominantes que enfrentan”. Es el trasfondo del liderazgo educativo donde cada sujeto de la comunidad de aprendizaje puede sentir la creatividad en sus actividades personales y profesionales en un proyecto común. Bueno, no olvidemos que hacer tal tema requiere la aprobación de la otra parte. “Esta realización es la que crea en el sujeto la difusión de su creatividad y acciones concretas en las que la sitúa en la sociedad, en una institución educativa. Se considera gestión educativa como la ejecución de actividades que posibilitan la realización, ejecución y evaluación de

las prácticas educativas” (Chiavenato, 2018). Con esto en mente, busca crear un liderazgo educativo que responda al trabajo, las responsabilidades y las decisiones de la facultad y sea una parte integral de los actores educativos y de la comunidad local para que puedan sentirse comprometidos y responsables, por sus acciones a nivel personal como profesional”.

Según Arratia, (2022) manifiesta “el liderazgo pedagógico es la manera de poder relacionarse con la sociedad, de comunicación y de trato igualitario en donde intervienen varios docentes que utilizan diferentes métodos, recursos y estrategias para lograr objetivos. El liderazgo pedagógico será un proceso condicionante para que se logre la educación del futuro se hace realidad. Para concretar la definición anterior, se necesita un programa organizacional bien definido, personal suficiente para implementar el programa (consultores, docentes y administrativos), planificación e implementación de estrategias encaminadas a solucionar los problemas que entorpecen la educación, instituciones para el desarrollo normal. “Esta multiplicidad de estándares demuestra claramente el carácter dinámico y flexible de la administración educativa en tanto proporciona funciones existenciales, definidas y determinadas a través de un proceso de desempeño; crea condiciones para ellos. Aunado a esto, la gestión educativa debe convertirse en una actividad más amplia, porque debe ser un todo, con un rumbo que no debe perderse en el proceso, con una comprensión completa y segura de lo que surge en el proceso, para formar conscientemente las necesidades de la sociedad y expectativas” (Bobadilla 2019).

Finalmente se tiene “la gestión administrativa; para entender la conceptualización de administración, es necesario definir la gestión y el liderazgo de cierta manera. Entre los otros conceptos mencionados anteriormente, la definición de gestión es el conjunto de actividades, transacciones y decisiones que llevará en adelante una institución para lograr sus objetivos establecidos”. El poder ejecutivo, definido por Terplan (2018), “coordina los recursos humanos para el logro de los objetivos educativos, a través de cuatro componentes: objetivos, personas, tecnología, escuela. La mayoría de los autores definen la gestión como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar para lograr objetivos organizacionales predeterminados. Estos dos componentes se vinculan con cada uno de ellos. Por

las consideraciones mencionadas, se generan las bases administrativas para hacer seguimiento, supervisión a los procesos que se presenten durante la realización de los proyectos y actividades, para organizar racionalmente los recursos humanos, materiales y financieros, teniendo en cuenta el conjunto objetivo. La administración tiene como sustento la teoría y práctica en los conocimientos administrativos generales y en especial en la gestión escolar”. “Este liderazgo se sustenta en el paradigma de la institución, reflejada en la misión, visión y metas que la rigen y que definen la organización. Asegurar la sostenibilidad de la gestión a través de la planificación, organización, gestión y evaluación de los procesos. La gerencia educativa mira estos procesos y extrae de ellos lo que los hace funcionar y les da carácter dinámico” (Cardona, 2019).

Chadwick (2018) afirma: “la gestión implica la acción y la influencia de la dirección, la ejecución de procedimientos mediante una planificación que deben ejecutarse en las aulas para lograr metas educativas. La dirección es la manera fundamental de la administración, el mediador entre la planificación y los objetivos educativos. Tiene que ver con posibilitar y facilitar tareas o asignaciones. En general, la gestión incluye actividades como la administración, la gestión, la política financiera de personal, la planificación, la programación, el posicionamiento y la evaluación”.

III. MARCO METODOLÓGICO

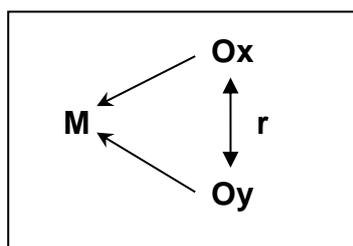
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.

3.1.1. Tipo de Estudio

Según Bernardo, (2020). “La tesis fue descriptiva, no hubo control de las variables, se realizó un análisis de del comportamiento de cada variable en la práctica”.

3.1.2. Diseño del Estudio.

“Este tipo de investigaciones están orientadas a establecer la manera en las que guardan cierta correspondencia las variables liderazgo y la gestión educativa de las instituciones educativas; la presente investigación fue correlacional causal”. Yarlequé, (2019), “esquema u estructura para establecer relaciones en el comportamiento de las variables; se empleó el diseño descriptivo correlacional”, que se representa de la siguiente manera:



Se tiene:

M = Muestra motivo de estudio.

Ox = Recojo de información de la variable X: Liderazgo.

Oy = Recopilación de información variable Y: Gestión educativa.

r = Tipo de relación.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable X: Liderazgo.

Definición Conceptual: “Se define como la dirección, dirección o liderazgo de una organización educativa en la que los rasgos de personalidad son prominentes para facilitar el liderazgo y control de otros individuos, incluido el liderazgo interpersonal y el liderazgo ejecutivo”. (Sydney 2019)

Definición Operacional: Es un proceso en el que se afecta más de lo establecido en la composición de la gestión, más de lo que es posible lograr. Para este hecho en particular de la tesis, el liderazgo incluye el liderazgo interpersonal y el liderazgo ejecutivo.

Dimensiones:

Dimensión 1: Liderazgo Interpersonal: “Es aquel en donde el personal directivo tiene por característica fundamental el de mantener un dialogo horizontal con todo el colectivo educativo, para de esta manera escuchar y hacer escuchar los lineamientos educativos” (Vega, 2020).

Dimensión 2: Liderazgo Administrativo: Es cuando el director, es quien cumple un rol de gestor-ejecutivo, por lo general tienden a gestionar grupos de trabajos con el personal de más experiencia” (Sosa, 2019).

Indicadores: “los indicadores para cada dimensión son tres. Liderazgo interpersonal: comportamiento personal, tipo de carácter y nivel de responsabilidad; y para el liderazgo interpersonal: formas de interrelación con los colegas, grado de responsabilidad en el cargo y forma de conducir la dirección” (Rodríguez, 2019).

Escala de medición: se empleó la escala nominal.

Variable Y: Gestión Educativa.

Definición Conceptual: “La gestión educativa se puede definir como el comportamiento de las instituciones educativas. Se debe buscar ser más eficiente la calidad, y una forma es gestionar las instituciones educativas como un proyecto educativo institucional que consta de dos partes: la gestión educativa y la gestión institucional”. (Stoner, 2019).

Definición Operacional: Hacer gestión en las escuelas tiene que ver con un conjunto de procedimientos que conllevan a buscar soluciones estratégicas a una serie de problemas educativos.

Dimensiones:

Dimensión 1: Gestión-Pedagógica: “Se da en función de la institución educativa y los logros educativos de los alumnos, y tiene como eje central los procesos educativos” (Ramírez, 2019).

Dimensión 2: Gestión Institucional-Administrativo: “En cuanto a la gestión institucional, se tiene que implicar e impulsar una institución educativa que logra ciertos objetivos de acuerdo con el plan educativo, para cuyo logro necesita conocimientos, habilidades y experiencia sobre el entorno en el que se supone que debe operar, así como las prácticas y mecanismos involucrados en la misión educativa. En cuanto a la administración, se concibe como una única etapa que comprende la planificación, organización, ejecución empleando recursos humanos y otros recursos para determinar y lograr metas establecidas” (Rico, 2019).

Indicadores: “los indicadores se presentan a continuación; para gestión pedagógica: cumplimiento de las etapas en donde se debe planificar, ejecutar y evaluar, procesos de diversificación pertinentes al contexto, material bibliográfico, programas de reforzamiento del aprendizaje y plan tutorial. Gestión institucional administrativa: evaluación de personal, recursos económicos y técnicos, calendarización escolar, elaboración de instrumentos de gestión, evaluación de los procesos administrativos y metas de atención” (Rodríguez H, 2019).

Escala de medición: se empleó la escala nominal.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

3.3.1. Población

En esta tesis la unidad de análisis se conformó por todo el personal directivo (3 directores y 3 subdirectores) y docentes (39 profesores) de tres Instituciones de la UGEL Lucanas-Ayacucho año lectivo 2023. “La población viene a hacer la representación de un conjunto de personas que tienen y comparten un conjunto de rasgos similares que guardan relación con la finalidad de la tesis”. (Reyes, 2020)

Criterios de inclusión: personal directivo: directores y sub-directores habilitados de las instituciones educativas, que dieron su consentimiento de participar en la tesis.

Criterios de exclusión: profesores con cargo en aula, personal directivo con descanso médico, con procesos administrativos y que no dieron su consentimiento de participar en la presente tesis.

3.3.2. Muestra

“Conjunto de personas o individuos que han sido seleccionados para formar parte de la investigación en función de criterios definidos, la muestra quedó determinada por la totalidad de directores y subdirectores, siendo un total de 6 directivos”.

3.3.3. Muestreo

“Teniendo en cuenta estrategias o rutas con base estadística cuantitativa o cualitativa, se proporcionan caminos para la extracción de cuotas de población; por conveniencia, se considera el muestreo no probabilístico porque la selección se basa en las características de la encuesta en lugar de las probabilidades”. (Cochran, 2018).

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Técnica de la Encuesta: Según Córdova (2019) refiere que “la técnica de la encuesta trata del empleo de diversos mecanismos para poder recopilar información. Esta técnica se utilizó para recopilar información valiosa a través de varias interrogantes formuladas previamente como base de las variables que son objeto de la tesis. Este método se utilizó para aplicar la lista de cotejo a los directores que conformaron la muestra de la investigación”.

Instrumentos:

Lista de Cotejo Liderazgo: Tuvo como propósito recolectar información sobre el tipo de liderazgo que ejercen el personal directivo de las

instituciones educativas consideras como grupo focal para la investigación.

Lista de Cotejo Gestión Educativa: Permitió evaluar el comportamiento de la gestión pedagógica y administrativa en las escuelas que fueron seleccionadas como muestra en la investigación.

Validez: “consiste en la medición de la validez interna que tuvo los instrumentos de recolección de información para lo cual fue creado, para ello, las listas de cotejo que se emplearon fueron validadas por docentes con gran pericia en ella”. Yarlequé (2019).

Confiabilidad: Según Bernardo (2020) “es un nombre de procedimiento que indica que la herramienta producirá los mismos resultados consistentes cuando se usa en la misma persona de varias maneras. En este estudio se administró una prueba piloto a 5 directores y subdirectores que no formaban parte de la muestra final para determinar los coeficientes de confiabilidad de cada instrumento”.

3.5. Procedimientos

Primero, descubrimiento electrónico de la literatura subyacente en repositorios y bases de datos, seguido de una búsqueda avanzada usando palabras clave y los operadores booleanos "AND" y "OR" para seleccionar el contexto. Establecer la base teórica de la que se deriva el modelo teórico de las dos variables de estudio y también establecer la metodología utilizada en el estudio, tipo de salida, diseño, población, muestra y análisis estadístico, se buscó literatura e información que sirvió de sustento y antecedentes para la presente tesis, para conformar la base teórica de las dos variables motivo de investigación, también para el manejo metodológico de las variables.

3.6. Métodos de Análisis de Datos.

“Dentro de lo que corresponde al proceso se hizo un análisis descriptivo y un análisis inferencial a los resultados que se recopilaron de las variables en estudio, luego de ello la información fue organizada y presentada usando base de datos Microsoft Excel”. (Reyes 2020).

3.7. Aspectos Éticos.

Este trabajo se realizó de acuerdo con el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (Universidad César Vallejo, 2020), teniendo en cuenta las normas del autor de profesionalismo ético, respeto al método científico; entre otros, los estándares internacionales de práctica de investigación apropiada como se refleja en los principios de la Asociación Médica Mundial (1964), incluida la Declaración de Helsinki, cuyos principios protegen la vida, la privacidad, la integridad y la confidencialidad. Para cuidar la originalidad, se empleó Turnitin.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

Tabla 1

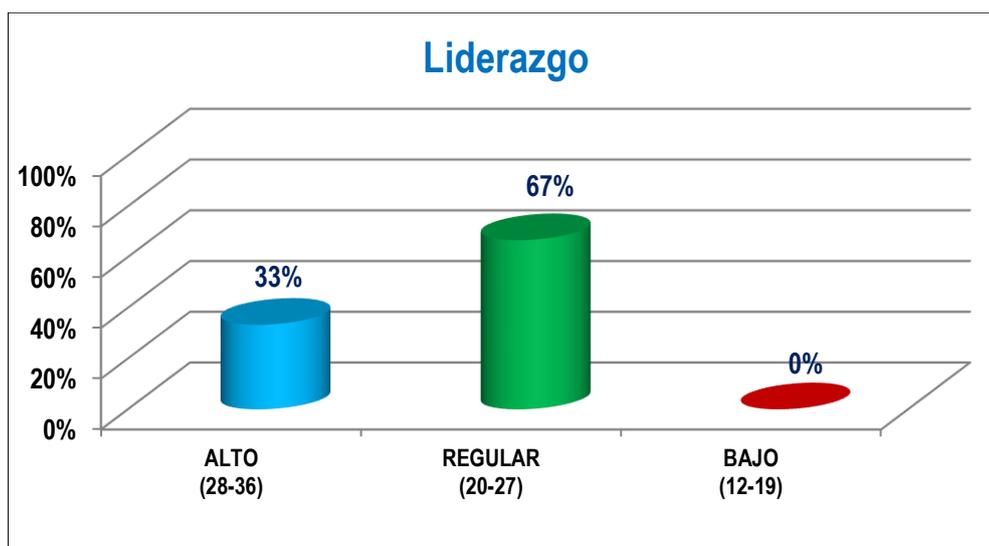
Nivel de liderazgo del personal directivo de las instituciones educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho

| Nivel de liderazgo | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Alto (28-36) | 02 | 33% |
| Regular (20-27) | 04 | 67% |
| Bajo (12-19) | 00 | 0% |
| Total | 06 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1

Nivel de liderazgo del personal directivo de las instituciones educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho



En la tabla se muestran los resultados obtenidos al aplicar la lista de cotejo sobre el liderazgo, que midió los niveles de liderazgo de los directores y sub-directores de las escuelas de la UGEL Lucanas-Ayacucho.

Como se puede observar en la tabla, el 33% de las escuelas cuentan con un alto nivel de liderazgo, mientras que el 67% tienen un regular nivel de liderazgo.

Tabla 2

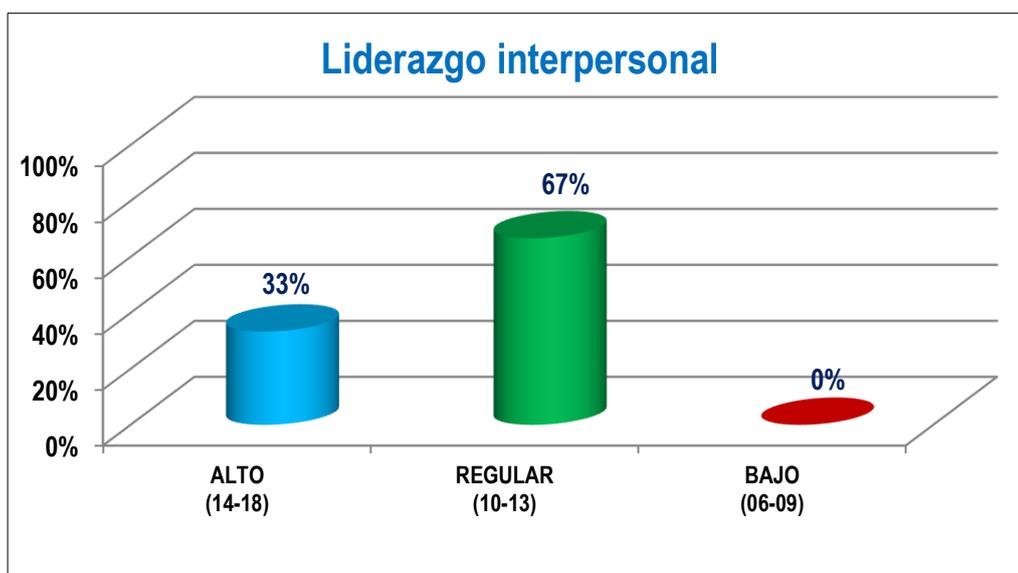
Nivel de liderazgo interpersonal del personal directivo de las instituciones educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho.

| Nivel de liderazgo interpersonal | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------------|------------|------------|
| Alto (14-18) | 02 | 33% |
| Regular (10-13) | 04 | 67% |
| Bajo (06-09) | 00 | 0% |
| Total | 06 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2

Nivel de liderazgo interpersonal del personal directivo de las instituciones educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho.



En la tabla 2, tenemos los resultados obtenidos con la lista de cotejo sobre liderazgo, que midió los niveles de liderazgo, pero en lo referido a la primera dimensión: liderazgo interpersonal del director y sub-director. De la tabla se tiene que en el 33% existe un alto nivel de liderazgo interpersonal y en el 67% existe un regular nivel de liderazgo interpersonal. Como se pueda aprecia en la mayoría de las Instituciones Educativas, el liderazgo interpersonal en su personal directivo es regular.

Tabla 3

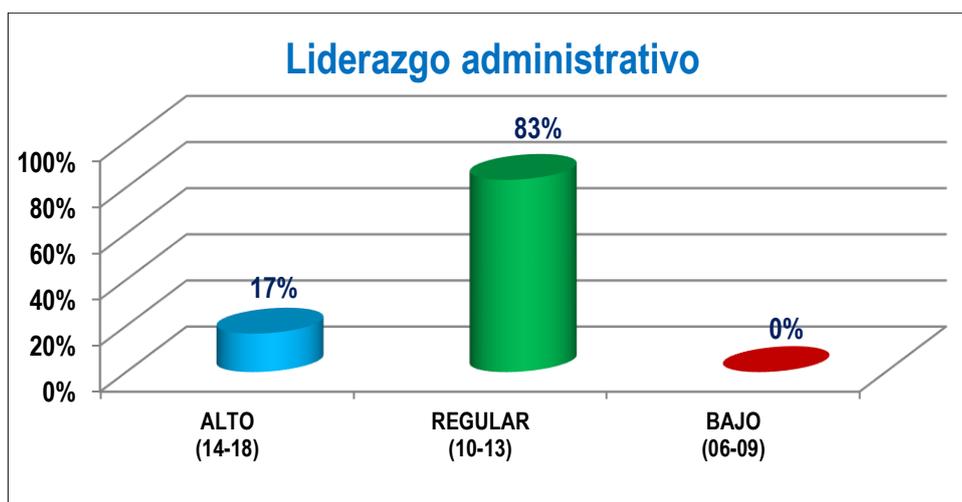
Nivel de liderazgo administrativo del personal directivo de las instituciones educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho

| Nivel de liderazgo administrativo | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------------|------------|------------|
| Alto (14-18) | 01 | 17% |
| Regular (10-13) | 05 | 83% |
| Bajo (06-09) | 00 | 0% |
| Total | 06 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3

Nivel de liderazgo administrativo del personal directivo de las instituciones educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho.



En la tabla 3, tenemos los resultados obtenidos con la lista de cotejo sobre liderazgo, que midió los niveles de liderazgo, pero en lo referido a la segunda dimensión: liderazgo administrativo.

De la tabla se tiene que en el 17% de las escuelas existe un alto nivel de liderazgo administrativo y en el 83% existe un regular nivel de liderazgo administrativo. De acuerdo a los resultados mostrados tenemos que casi en la totalidad de las escuelas, el liderazgo administrativo es regular.

Tabla 4

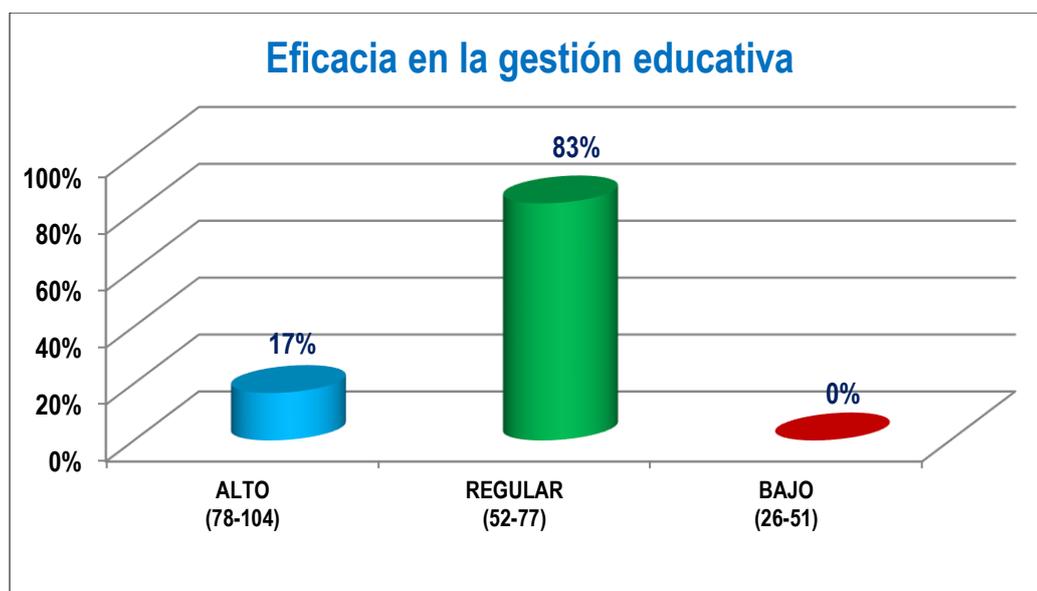
Nivel de eficacia en la gestión del personal directivo de las instituciones educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho.

| Nivel de eficacia en la gestión | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Alto (78-104) | 01 | 17% |
| Regular (52-77) | 05 | 83% |
| Bajo (26-51) | 00 | 0% |
| Total | 06 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4

Nivel de eficacia en la gestión del personal directivo de las instituciones educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho



En la tabla 4, tenemos los resultados obtenidos con la lista de cotejo sobre gestión, que midió los niveles de eficacia en la gestión en las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho.

De la tabla se tiene que en el 17% de los colegios el nivel de eficacia en la gestión es alto y en el 83% el nivel de eficacia en la gestión es regular. Como conclusión se tiene que el nivel de eficacia en la mayoría de las escuelas es regular.

Tabla 5

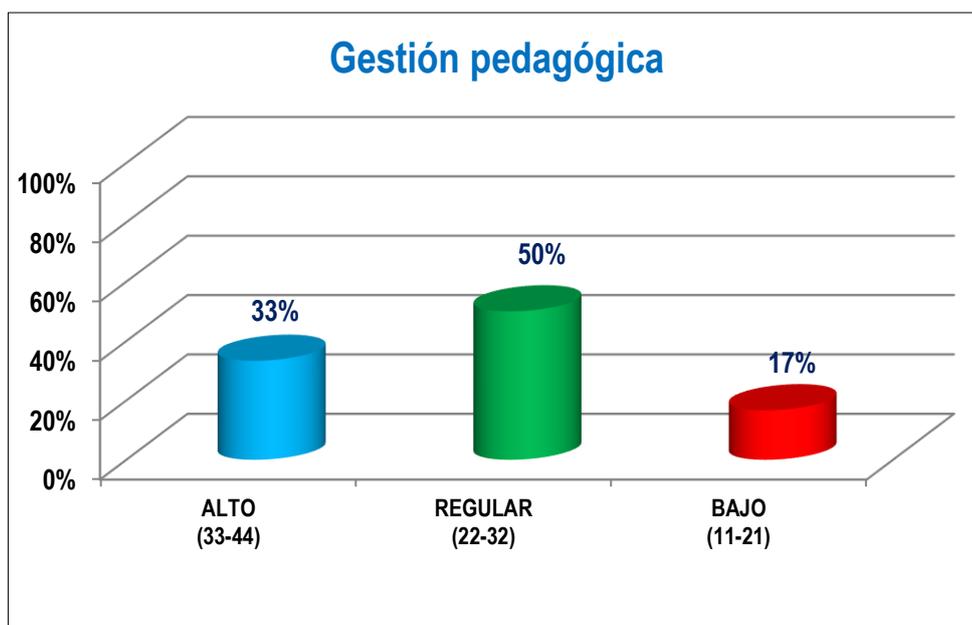
Nivel de gestión pedagógica en las instituciones educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho

| Nivel de gestión pedagógica | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Alto (33-44) | 02 | 33% |
| Regular (22-32) | 03 | 50% |
| Bajo (11-21) | 01 | 17% |
| Total | 06 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5

Nivel de gestión pedagógica en las instituciones educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho



En la tabla 5, tenemos los resultados obtenidos con la lista de cotejo sobre gestión, que midió los niveles de eficacia en la gestión, pero en lo referido a la gestión pedagógica.

De la tabla se tiene que en el 33% de las escuelas el nivel de gestión pedagógica es alto y en el 83% el nivel de gestión pedagógica es regular. De la tabla tenemos que el nivel de gestión pedagógica en la mayoría de las escuelas es regular.

Tabla 6

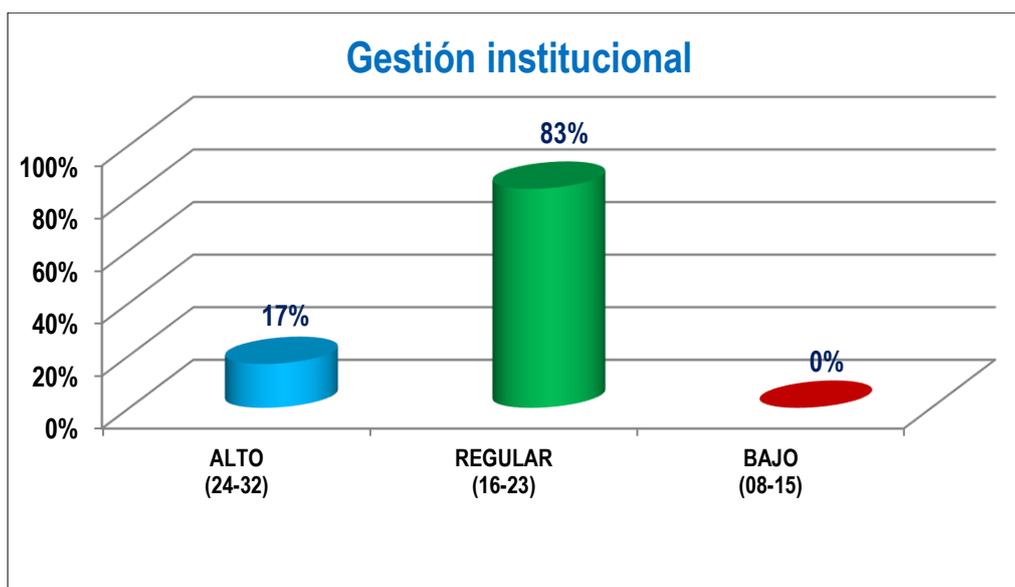
Nivel de gestión institucional en las instituciones educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho

| Nivel de gestión institucional | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|------------|
| Alto (24-32) | 01 | 17% |
| Regular (16-23) | 05 | 83% |
| Bajo (08-15) | 00 | 0% |
| Total | 06 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6

Nivel de gestión institucional en las instituciones educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho



En la tabla 6, tenemos los resultados obtenidos con la lista de cotejo sobre gestión, que midió los niveles de eficacia en la gestión, pero en lo referido a la gestión institucional.

De la tabla se tiene que en el 17% de las escuelas el nivel de gestión institucional es alto y en el 83% el nivel de gestión institucional es regular.

De la tabla tenemos que el nivel de gestión institucional en la mayoría de las Instituciones es regular.

Tabla 7

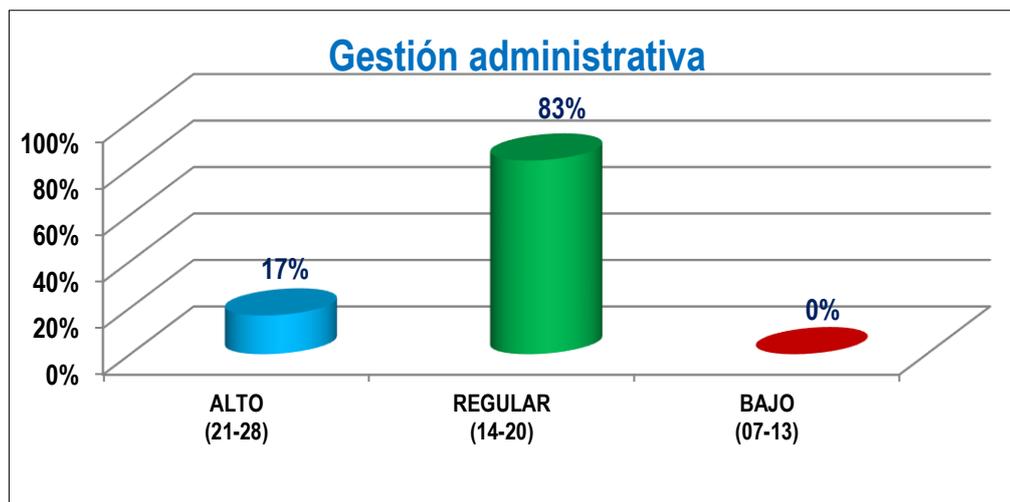
Nivel de gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho.

| Nivel de gestión administrativa | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Alto (21-28) | 01 | 17% |
| Regular (14-20) | 05 | 83% |
| Bajo (07-13) | 00 | 0% |
| Total | 06 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7

Nivel de gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho.



En la tabla 7, tenemos los resultados obtenidos con la lista de cotejo sobre gestión, que midió los niveles de eficacia en la gestión, pero en lo referido a la gestión administrativa en las escuelas de Lucanas-Ayacucho.

De la tabla se tiene que en el 17% de las escuelas el nivel de gestión administrativa es alto y en el 83% el nivel de gestión administrativa es regular.

Como conclusión tenemos que el nivel de gestión administrativa en la mayoría de las escuelas es regular.

Tabla 8 Prueba de Normalidad

| | Shapiro Wilk | | |
|--------------------------------|--------------|----|--------|
| | Estadístico | gl | Sig |
| Liderazgo | ,196 | 05 | ,257 |
| Gestión_educativa | ,118 | 05 | ,200* |
| Coeficiente determinación (r2) | | | 43,16% |

Fuente: Elaboración propia

Para el nivel de normalidad de la información recopilada, considerando el pequeño tamaño de la muestra (06 gerentes), se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk y se utilizó como patrón un valor de significancia de $p=0,05$; el valor de normalidad de la variable liderazgo se obtuvo como Sig. = 0,257, el valor de normalidad de la variable liderazgo educativo es Sig.= 0,118, lo que indica que el valor de significación de la variable es mayor que $p=0,05 < \text{Sig.} = 0,259$; por lo tanto, con base en este resultado, la prueba de hipótesis de correlación "r" de Pearson para medir el grado de correlación entre las variables. Según la prueba de normalidad, el liderazgo de los directores de las instituciones educativas tiene una influencia del 43,16% en el liderazgo pedagógico permanente en el trabajo pedagógico y por ende también incide en el resultado educativo de los estudiantes.

Tabla 9 Correlación entre el liderazgo y la eficacia en la gestión en tres instituciones educativas de la UGEL Lucanas-Ayacacucho

| Variables | | Liderazgo | Gestión educativa |
|-------------------|---------------------|-----------|-------------------|
| Liderazgo | Correlación pearson | 1 | 0,657 |
| | Sig. (bilateral) | | 0,01 |
| | N | 6 | 6 |
| Gestión educativa | Correlación pearson | 0,657 | 1,0 |
| | Sig. (bilateral) | | 0,01 |
| | N | 6 | 6 |

Fuente: Elaboración propia

La información mostrada indica que para determinar la correlación entre las variables: liderazgo (X) y eficacia en la gestión (Y), se empleó la correlación de Pearson y prueba de normalidad, siendo éste de 0,657 puntos, lo que significa que la relación entre las variables de estudio, resulta ser una relación directa muy significativa.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta la hipótesis general; en ella se manifiesta que:

“El liderazgo, influye en la gestión educativa de Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023”. Esta hipótesis queda aceptada ya que según los resultados presentados en la tabla N° 9, se observa un coeficiente de correlación de 0,657 puntos entre las variables: liderazgo y eficacia en la gestión institucional, lo que demuestra una relación de dependencia entre la variable.

Los resultados concuerdan con lo señalado por Leceta, (2021), “en su tesis: *liderazgo y eficiencia en la educación primaria. Santiago de Chile*. Concluye que, “la efectividad de las instituciones de educación primaria en Chile y busca una explicación a las diferencias de desempeño a través del liderazgo transformacional implementado por los directores de escuela. La eficiencia técnica se midió a través del análisis y la gestión del empaquetado de datos utilizando un enfoque de gestión de la transformación. Este estudio es interesante porque establece un vínculo directo entre el liderazgo en la gestión de los servicios de educación primaria. Estamos de acuerdo en que el liderazgo democrático y participativo crea un buen clima institucional donde los estudiantes son los beneficiarios más importantes para mejores resultados y una mejor calidad de la educación. Los resultados obtenidos son coincidentes con los datos correspondientes a otros estudios, en los que se observa que el liderazgo está relacionado con la eficacia en la gestión de las instituciones educativas”. De los resultados generales obtenidos en lo que respecta al liderazgo, se tiene que el 33% de las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho existe un alto nivel de liderazgo y en el 67% de las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho existe un regular nivel de liderazgo”. (Tabla 1).

Por otro lado, en lo que respecta a la eficacia en la gestión educativa del personal directivo, se determinó que en el 17% de las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho el nivel de eficacia en la gestión es alto y en el 83% de las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho, el nivel de eficacia en la gestión educativa es regular. (Tabla 4). De acuerdo a lo observado en los resultados señalados en las respectivas tablas, se tiene que existe un

mayor nivel de eficacia en la gestión, cuando existen altos niveles de liderazgo en el personal directivo de las instituciones educativas.

Por otro lado, la primera hipótesis específica, se plantea lo siguiente:

- El liderazgo interpersonal influye en la gestión pedagógica de Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023.

Al respecto podemos señalar que esta hipótesis específica también queda aceptada de acuerdo a la evidencia presentada En la tabla 8. En especial en las tablas 2 y 5, donde existe un 33% de las Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Ayacucho existe un alto nivel de liderazgo interpersonal (Tabla 2), pero además En la tabla 5, se aprecia que el 33% de las Instituciones Educativas el nivel de gestión pedagógica es alto (Tabla 5).

La segunda hipótesis específica sostiene que:

- El liderazgo administrativo influye en la gestión institucional-administrativa de Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023.

En este caso podemos señalar que esta hipótesis específica también queda aceptada de acuerdo a la evidencia presentada en la tabla 8. Específicamente en las tablas 3 y 6, donde existe un 17% de las Instituciones Educativas con un alto nivel de liderazgo administrativo (Tabla 3) y en la tabla 6, se tiene que el 17% de las Instituciones Educativas tienen un alto nivel de gestión institucional-administrativa (Tabla 6 y 7).

VI. CONCLUSIONES

- La participación de actores educativos externos (padres) e internos (maestros) es unilateral. A pesar de la necesidad de un compromiso mutuo, esto no sucedió porque solo se buscaba a los padres en la vida escolar, no a los maestros y autoridades en la vida comunitaria. Hasta el momento, las modalidades de participación de los padres (reuniones, conferencias, aportes económicos y colaboración con productos) parecen ser suficientes para docentes e instituciones, pero no lo suficiente para mejorar la cogestión educativa.
- La asesoría pedagógica comprende un estudio fundamental en la práctica escolar y en el aula, a través de las capacitaciones como seminarios, talleres y microseminarios, así como la formación presencial, la orientación educativa se convierte en generadora de vínculos y relaciones intra e interinstitucionales entre docentes y alumnos. Se crea a través de la consulta educativa, las redes de apoyo y la colaboración entre docentes. Un ejemplo de esto sería una serie de preguntas en diferentes áreas.
- Solo con las actividades de fortalecimiento de la gestión como herramienta importante se puede tocar y encaminar en la sociedad de manera duradera en el tiempo, cuando la tarea del estado sea cumplir con el acuerdo nacional de incrementar cada año la inversión en el sector educativo, para lograr la eficacia educativa, y por ende los logros educacionales.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere a los gobiernos educativos locales como nacionales, poner énfasis en uno de los aspectos que en la mayoría de casos determinar la calidad de los aprendizajes de los educandos y en el logro de objetivos educativos de manera eficaz, el liderazgo en el personal directivo y sub-directivo es un factor que desde el MINEDU deben capacitar, monitorear y felicitar a los docentes que muestran un real liderazgo en la conducción de las escuelas hoy en día.
- Crear un espacio de diálogo e intervención entre docentes, instituciones educativas, comunidades locales y organizaciones a través de capacitaciones de larga duración en temas de gestión, liderazgo, educación y organización, así como la participación en encuentros organizados por la comunidad local. La escuela debe construirse en un espacio abierto y vivo donde la comunidad, con la participación de sus miembros, incluya los saberes locales en la currícula escolar.
- Se deben compartir experiencias adquiridas dentro de la ejecución de proyectos educativos y otras experiencias (aulas conjuntas, planificación curricular conjunta, becas para la formación de estudiantes, comunicación infantil a través de cartas) a nivel de la institución educativa. Esto brindará la oportunidad de beneficiarse de varias innovaciones pedagógicas que contribuyen a la mejora de la calidad de la educación y de crear una verdadera comunidad de aprendizaje donde todos los participantes puedan reflexionar, criticar y autocriticarse sobre los quehaceres educativos por parte de todos los actores involucrados en el proceso educativo.

REFERENCIAS

- Antúnez, Serafín: (2019) "Clave para la Organización de Centros Escolares". Cuadernos 5ª Edición ICE. Instituto de Ciencias de la Educación Universidad de Barcelona. Editorial Horsori. España.
- Arratia C, Susana. (2020). Planeamiento de la gestión. Ed. Marymar, Buenos Aires.
- Ball, Stephen. (2019). La micropolítica de la escuela. Hacia una teoría de la organización escolar. México: Edit. Paidós.
- Bernardo C., José (2020). "Aprendo a Investigar en Educación", Madrid, RIALP S.A.
- Bobadilla, P. (2019). La gerencia social en el nuevo siglo: una aproximación teórica. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Burns, J. (2020). Leadership. New York: Harper & Row.
- Cana (2022), "Repercusiones del liderazgo instruccional en la enseñanza de los maestros sobre el liderazgo entre compañeros de Puquio". UNSCH.
- Cardona, P. (2019). Cómo desarrollar las competencias de liderazgo. España: Universidad de Navarra.
- Carrasco Juárez, I. (2020); "Estilos de liderazgo de directores de Instituciones Educativas según percepción de docentes de la Red N° 02 del distrito de Ventanilla-Lima.
- Chacón Luna, G. (2020). Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral en la Ugel Puquio. UNSCH.
- Chadwicck, C. (2018). Método Deming y el mejoramiento de la calidad educativa. Consorcio de Centros Educativos Católicos.
- Chiavenato, I. (2018). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Cochran, W. (2018). Técnicas de muestreo. México: Compañía Editorial Continental.
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2019). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 152-164.
- Córdova, M. (2019). Estadística Inferencial. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Correa, A., Álvarez, A., & Correa, S. (2019). La gestión educativa un nuevo paradigma. Medellín, Colombia: Fundación Universitaria Luis Amigó.

- Cuevas López, M., (2021). Liderazgo de los directores y calidad de la educación: un estudio del perfil de los directivos en un contexto pluricultural. Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado. Madrid-España.
- Cruz (2019) "La gestión escolar en el clima organizacional en las escuelas de Lucanas", UNSCH.
- Escandón, A. (2020). "Estilos de liderazgo de los directores desde la percepción de los docentes de la Instituciones Educativas Estatales de la Red N° 8 - Callao. Lima-Perú.
- Gamarra Vargas, O. (2019). "Estilo de Liderazgo de las docentes de educación Inicial de las Instituciones Educativas del distrito Callao" Lima - Perú.
- Gutiérrez (2022), "La gestión del aprendizaje y la misión institucional en los colegios de Ayacucho. UNSCH.
- Hermosilla, D., Amutio, (2019). El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. España.
- Juárez, R. (2010). Estilos de liderazgo de directores de instituciones educativas según percepción de docentes de la red n° 23 distrito ventanilla de Callao. Lima: USIL.
- Junes Barreda, A. (2021). Liderazgo, Gestión y Logro Académico. Universidad de la Plata Argentina.
- Leceta D. Luis, (2021). Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria. Santiago de Chile.
- Lechet Deza, L. (2020). Liderazgo y eficacia en la educación primaria. Santiago, Chile.
- Lepeley, M. (2019). Gestión y calidad en Educación. México: Mc Graw Hill. Lozado, L. (2013). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba. Universidad Politécnica Salesiano, 192-206.
- Mayorga M., A. (2020). "Gestión escolar y componentes de la calidad educativa". Publicar RIALP. Madrid-España
- Mendoza Martínez, I., Uribe Prado, J., & García Rivera, B. (2019). Liderazgo y su Relación con Variables De Resultado: un Modelo Estructural Comparativo entre Liderazgo Transformacional y Transaccional en una Empresa de Entretenimiento en México. Acta de Investigación Psicológica, 1412-1429.
- Mokate, C., & Saavedra, J. (2018). Gerencia Social: Un Enfoque Integral para la Gestión de Políticas y Programas Sociales. Washington, D.C.: Instituto Interamericano para el Desarrollo Social.

- Mora, D. (2019). Objeto e importancia de la gestión educativa. *Revista Integra Educativa*, 7-12.
- Namo de Melo, Guiomar. (2020). "Nuevas Propuestas para la Gestión Educativa". Biblioteca para la Actualización del Maestro. SEP. México.
- Owens, J. (2019). "El líder y el manejo de personal en la Escuela". Editorial Reverté S.A. Barcelona. España.
- Palacios, M. M. (2020). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Peralta, Y., Olsen, C., Pezzi, L., & Sanjurjo, N. (2019). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar de Plata. *Psicoperspectivas Individuo y Sociedad*, 146-157.
- Perilla-Toro, L., & Gómez Ortiz, V. (2020). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 95-108.
- Rafael & Chacin, (2019) "Consideraciones teóricas del liderazgo transformacional en Venezuela, Some Theoretical Considerations About Transformational Leadership", Venezuela.
- Ramírez, M. (2019). Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica - metodológica para el análisis de la dirección organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, 89-98.
- Reyes, C., & Sánchez, H. (2020). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Rico. (2019). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Shopia*, 55-70.
- Rodríguez, H. (2019). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 145-165.
- Rodríguez. (2019). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y Educadores*, 253-267.
- Sorados, M. M. (2020). Impacto del liderazgo en la calidad en la gestión del liderazgo educativo. Universidad Nacional de Huamanga.
- Sosa Espinoza, G. (2019). La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2019). Administración. México: Pearson Educación.

- Sydney Hook (2019) "Liderazgo Pedagógico". Editorial McGraw - Hill, New York.
- Terplan-Venezuela. (2020). Conceptualización y metodología para la gestión de I.E. a nivel local. El proyecto del plantel Caracas-Venezuela.
- Torres A, Otoniel, (2019). Gestión Educativa. Enfoques y Procesos. Lima-Perú. Editorial Fondo de Desarrollo Editorial.
- Vega, C., & Zavala, G. (2019). Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional Chileno. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Yábar, G. (2020). "La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima.
- Yarlequé, L., Javier, L., Monroe, J., & Nuñez, E. (2019). Investigación en Educación y Ciencias Sociales. Huancayo: Ediciones OMEGA.

ANEXO N° 1
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
MATRIZ DE CONSISTENCIA

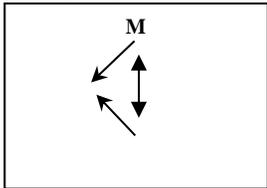
TÍTULO: “LIDERAZGO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, AYACUCHO 2023”

AUTOR: BARTHOLDY BEETHOVEN BELLIDO BERROCAL

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | |
|--|--|---|---|---|---|
| Problema General: | Objetivo General: | Hipótesis Principal: | Dimensiones e Indicadores de la Variable X: Liderazgo | | |
| ¿En qué medida influye el liderazgo en la gestión educativa de Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023? | Determinar en qué medida influye el liderazgo en la gestión educativa de Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023. | El liderazgo, influye en la gestión educativa de Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023. | Dimensiones | Indicadores | Ítems / Índices ÍNDICES: Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1. |
| | | | Liderazgo Interpersonal | - Comportamiento personal - Tipo de carácter - Nivel de responsabilidad | |
| | | | Liderazgo Administrativo | - Administración de los recursos humanos y materiales de la I.E. - Grado de responsabilidad en el cargo. - Forma de conducir la dirección. | |
| Problemas Específicos: | Objetivos Específicos: | Hipótesis Secundarias: | Dimensiones e Indicadores de la Variable Y: La Gestión Educativa | | |
| P.E. N° 01: | O.E. N° 01: | H.S. N° 01: | Dimensiones | Indicadores | Ítems / Índices INDICES: 4. Óptimo, 3. Eficiente, 2. Aceptable, 1. Ineficiente. |
| ¿Establecer en qué medida influye el liderazgo interpersonal en la gestión pedagógica de Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023?,? | Determinar qué influencia tiene el liderazgo interpersonal en la gestión pedagógica de Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023. | El liderazgo interpersonal influye en la gestión pedagógica de Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023. | Gestión Pedagógica | - Supervisión en el cumplimiento de los procesos de planificación, ejecución y evaluación. - Supervisión en los documentos de gestión y pedagógicos. - Supervisión en el uso del Material bibliográfico. - Supervisión del Plan tutorial. | |
| P.E. N° 02: | O.E. N° 02: | H.S. N° 02: | Gestión Institucional-Administrativa. | - Grado de cumplimiento de los propósitos educativos de la I.E. - Documentación institucional. - Metas de atención en los últimos 3 años - Documentos de gestión: Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular de la Institución Educativa, Reglamento Interno, Plan Anual de Trabajo e Informe de Gestión Anual. | |
| ¿Cómo influye el liderazgo administrativo en la gestión institucional-administrativa de Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023? | Determinar la influencia que tiene el liderazgo administrativo en la gestión institucional-administrativa de Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023. | El liderazgo administrativo influye en la gestión institucional-administrativa de Instituciones Educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023. | | | |

TÍTULO: “LIDERAZGO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, AYACUCHO 2023”

AUTOR: BARTHOLDY BEETHOVEN BELLIDO BERROCAL

| MÉTODO Y DISEÑO | POBLACIÓN | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA |
|--|--|--|---|
| <p>Correlacional causal. La presente investigación es no experimental en el sentido de que se realizó sin manipulación deliberada de las variables independientes y se basa en variables que surgieron o surgieron en la realidad sin la intervención directa del investigador. (Bernardo, 2020).</p> <p>DISEÑO: Este tipo de investigaciones están orientadas a establecer relaciones de correlación entre las variables. Liderazgo en la gestión de las Instituciones Educativas. El diseño de investigación que se seleccionó es el Descriptivo Correlacional, que se representa de la siguiente manera:</p> <div data-bbox="259 890 526 1078" style="text-align: center;">  </div> <p>En donde: M = Representa a la muestra de estudio. Ox = Observación realizada a la variable X: Liderazgo. Oy = Observación realizada a la variable Y: Gestión Educativa. r = Coeficiente de correlación.</p> | <p>POBLACIÓN: La población está constituida por todo el personal directivo de las tres Instituciones Educativas de la UGEL Lucanas-Puquio en el año lectivo 2023. Cuantitativamente se compone de 3 directores y 3 sub-directores.</p> <p>MUESTRA: Para el caso específico de la presente tesis, la muestra quedó determinado por la totalidad de la población, por ser pequeña, esto es empleando el muestreo exhaustivo por la naturaleza de la investigación.</p> | <p>Método de Investigación. En este caso, se empleó la técnica de la encuesta, ante ello Yarlequé (2011) refiere que esta técnica consiste en la incorporación de procedimientos de recopilación de los datos a investigar mediante un instrumento. Esta técnica se utilizó para recopilar información valiosa a través de un conjunto de preguntas preparadas previamente en función de las variables que son objeto de estudio. Este método se utilizó para aplicar la lista de cotejo a los directores que conformaron la muestra de la investigación.</p> <p>Técnicas de Recolección de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnica de la Encuesta <p>Instrumentos de Recolección de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lista de Cotejo sobre Liderazgo. - Lista de Cotejo sobre Gestión Educativa. | <p>En primer lugar, se realizó una exploración electrónica de la literatura básica, en repositorios y bases de datos, posteriormente se hizo una búsqueda avanzada de con el uso de palabras clave y operadores booleanos “AND” y “OR” para la elección de los antecedentes y construcción de las bases teóricas, a partir del cual se obtuvieron los modelos teóricos para ambas variables de estudio, así mismo se realizó la estructuración de la metodología a seguir en el estudio, fundamentando el tipo, diseño, población, muestra y análisis estadístico a seguir.</p> |



MATRIZ DEL INSTRUMENTO - LISTA DE COTEJO SOBRE LIDERAZGO-

TÍTULO: “LIDERAZGO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, AYACUCHO 2023”

AUTOR: BARTHOLDY BEETHOVEN BELLIDO BERROCAL

| DIMENSIONES | INDICADORES | PESO | Nº DE ITEM | ITEMES | PUNTAJE TOTAL |
|--------------------------|--|------|------------|---|---|
| Liderazgo Interpersonal | <ul style="list-style-type: none">- Comportamiento personal- Tipo de carácter- Nivel de responsabilidad | 50 | 6 | <ul style="list-style-type: none">- El Equipo Directivo está implicados en la gestión de calidad.- El Equipo Directivo es accesible y escucha al personal.- El Equipo Directivo apoya las mejoras y la implicación de todos, ofreciendo los recursos y ayuda apropiados.- El Equipo Directivo ayuda en la definición de prioridades en las actividades.- El Equipo Directivo, en el momento oportuno, toma las decisiones adecuadas que le competen.- El Equipo Directivo logra liderazgo en su comunidad educativa. | Siempre (3) A veces (2) Nunca (1) |
| Liderazgo Administrativo | <ul style="list-style-type: none">- Administración de los recursos humanos y materiales de la I.E.- Grado de responsabilidad en el cargo.- Forma de conducir la dirección. | 50 | 6 | <ul style="list-style-type: none">- El Equipo Directivo tiene entre sus prioridades la atención al alumnado.- El Equipo Directivo participa y toma iniciativas para la elaboración de los proyectos y planificación del centro.- El Equipo Directivo posibilita los cauces para que padres y alumnos manifiesten sus sugerencias y quejas.- El Equipo Directivo establece relaciones institucionales rentables para la organización y funcionamiento del centro.- El Equipo Directivo elige responsables eficaces para el desarrollo de cada proceso organizativo en la vida del centro.- El Equipo Directivo se proyecta a la comunidad aledaña a su I.E. | |
| T O T A L | | 100% | 12 | -- | -- |

MATRIZ DEL INSTRUMENTO - LISTA DE COTEJO SOBRE GESTIÓN -
TÍTULO: “LIDERAZGO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, AYACUCHO 2023”

AUTOR: BARTHOLDY BEETHOVEN BELLIDO BERROCAL

| DIMENSIONES | INDICADORES | PESO | N° DE ITEM | ITEMES | PUNTAJE TOTAL |
|---|---|------|------------|--|-------------------------------|
| Gestión Pedagógica. | <ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento de los propósitos educativos de la I.E. Documentación institucional. | 50% | 1-5 | 1. La dirección tiene fijados objetivos, resultados y actividades para superar los problemas del centro educativo. 2. La dirección tiene normas operativas para la gestión del centro educativo. 3. La dirección elabora, autoriza y evalúa presupuestos de recursos propios y contribuciones de los padres. 4. La dirección recibe informes actualizados sobre los problemas de aprendizaje que se presentan. 5. Tiene establecidos Programas de capacitación y actualización. | 08 - 10 04 - 07 00 - 03 |
| Gestión Institucional-Administrativa | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de los procesos de planificación, ejecución y evaluación. Procesos de diversificación pertinentes al contexto. Interpreta pensamientos, juicios y aseveraciones. | 25% | 1-8 | 1. Los profesores conocen los objetivos del C.E. 2. Se tiene currículos diversificados. 3. Cuenta con textos y material didáctico. 4. Cuenta con ayuda bibliográfica suficiente y actualizada. 5. El porcentaje de desaprobados es: 6. El número de alumnos x docente se ajusta a las normas. 7. El porcentaje de inasistencia de los alumnos es: 8. Existen Programas de ayuda alimentaria. | 12 - 16 06 - 11 00 - 05 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Capacidad para dirigir la institución. Nivel de manejo de los recursos. | 25% | 1-5 | 1. Los Procesos administrativos institucionales son normados con claridad 2. La oportunidad y calidad de los servicios administrativos están evidenciados en registros actualizados de supervisión y monitoreo. 3. El personal administrativo realiza gestión eficiente en correspondencia con el tamaño y complejidad de la institución. 4. Formación laboral o profesional del personal administrativo es idóneo para la función que desempeña. 5. Personal administrativo es apreciado por la atención que brinda a los usuarios. | 12 - 16 06 - 11 00 - 05 |
| T O T A L | | 100% | 18 | -- | -- |



ANEXO N° 5
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO

INSTRUMENTO - LISTA DE COTEJO SOBRE LIDERAZGO

TÍTULO: “LIDERAZGO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, AYACUCHO 2023”

AUTOR: BARTHOLDY BEETHOVEN BELLIDO BERROCAL

Objetivo.- Determinar el liderazgo ejercido por el personal directivo de las instituciones educativas que conforman la muestra de estudio.

DATOS INFORMATIVOS

I.E.: _____

Apellidos y Nombres: _____

Fecha: _____

| N° | Items | VALORACIÓN | | |
|----|--|------------|---------|-------|
| | | Siempre | A veces | Nunca |
| 01 | El Equipo Directivo está implicado en la gestión de calidad. | | | |
| 02 | El Equipo Directivo es accesible y escucha al personal. | | | |
| 03 | El Equipo Directivo apoya las mejoras y la implicación de todos, ofreciendo los recursos y ayuda apropiados. | | | |
| 04 | El Equipo Directivo ayuda en la definición de prioridades en las actividades. | | | |
| 05 | El Equipo Directivo, en el momento oportuno, toma las decisiones adecuadas que le competen. | | | |
| 06 | El Equipo Directivo logra liderazgo en su comunidad educativa. | | | |
| 07 | El Equipo Directivo tiene entre sus prioridades la atención al alumnado. | | | |
| 08 | El Equipo Directivo participa y toma iniciativas para la elaboración de los proyectos y planificación | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| | del centro. | | | |
| 09 | El Equipo Directivo posibilita los cauces para que padres y alumnos manifiesten sus sugerencias y quejas. | | | |
| 10 | El Equipo Directivo establece relaciones institucionales rentables para la organización y funcionamiento del centro. | | | |
| 11 | El Equipo Directivo elige responsables eficaces para el desarrollo de cada proceso organizativo en la vida del centro. | | | |
| 12 | El Equipo Directivo se proyecta a la comunidad aledaña a su I.E. | | | |
| | TOTAL | | | |



ANEXO N° 6
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO

INSTRUMENTO - LISTA DE COTEJO SOBRE GESTIÓN

TÍTULO: “LIDERAZGO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, AYACUCHO 2023”

AUTOR: BARTHOLDY BEETHOVEN BELLIDO BERROCAL

Objetivo. - Determinar la eficacia en la gestión en las instituciones educativas motivo de estudio.

DATOS INFORMATIVOS

I.E.: _____

CARGO QUE DESEMPEÑA: _____

INSTRUCCIONES:

Marcar con una X en el casillero que según usted considere:
Determinar la puntuación del 1 al 4; siendo 4 lo óptimo o eficiente.

DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA:

| CARACTERÍSTICAS DE CALIDAD | POSIBLES ASPECTOS A EVALUAR | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Proyecto Educativo Institucional coherente con las demandas de desarrollo humano nacional, regional y local y con las exigencias de calidad educativa | 1.1.Coherencia del PEI con las políticas educativas nacionales de desarrollo humano y calidad educativa | 1 La Misión, visión y objetivos institucionales son coherentes con políticas educativas nacionales de desarrollo humano integral y calidad educativa. | | | | |
| | | 2 Los Resultados a alcanzar en la formación de los estudiantes, desarrollo docente e institucional y proyección social están explicitados y son coherentes con los objetivos institucionales. | | | | |
| | | 3. Las Orientaciones pedagógicas que promueven el aprendizaje protagónico de los estudiantes y el rol docente renovado son integrales, claras y precisas. | | | | |
| | | 4 Los Fundamentos explicitados en el PEI responden a las demandas educativas regionales y locales | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|---|
| | calidad educativa regional y local | 5 La Misión, visión y objetivos institucionales son coherentes con las exigencias de desarrollo educativo, económico y social en los niveles regional y local | | | | |
| 2. Proyecto Educativo Institucional es asumido por la comunidad educativa. | 2.1 Proceso de elaboración del PEI | 6 La Participación orgánica y activa de actores educativos en elaboración del PEI es práctica institucionalizada. | | | | |
| 3. Proyecto Educativo Institucional se concreta en la vida institucional | 3.1 Aplicación del PEI en la planificación institucional | 7 El Plan anual de trabajo institucional concretan lineamientos, estrategias y mecanismos de operación del PEI. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 3.2 Concreción del PEI en los procesos de organización y ejecución institucional | 8 La Organización y clima institucional favorece la integración de directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes en cumplimiento de los objetivos institucionales y acciones planificadas. | | | | |
| | | 9 Los Proyectos de innovación de la institución responde a la problemática de la I.E. | | | | |
| | | 10 Las Relaciones interinstitucionales que facilitan el cumplimiento de los objetivos institucionales y el desarrollo educativo local y regional constituyen una estrategia activa permanente. | | | | |
| | 3.3 Evaluación de la concreción del PEI | 11 Las Evaluaciones periódicas de la aplicación del PEI es práctica institucional y producen reajustes y mejoras. | | | | |



ANEXO Nº 7

DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL:

Marcar con una X en el casillero que según usted considere:

Determinar la puntuación del 1 al 4; siendo 4 lo óptimo o eficiente.

| CARACTERÍSTICAS DE CALIDAD | POSIBLES ASPECTOS A EVALUAR | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 4. Organización institucional funciona de manera eficiente en el corto plazo haciendo posible el logro de los objetivos | 4.1 Orientaciones de corto plazo de la conducción institucional | 1. Las Directivos adoptan decisiones democráticas oportunas y actividades adecuadas que promueven iniciativa y creatividad en los actos educativos. | | | | |
| 4. Organización institucional funciona de manera eficiente en el corto plazo haciendo posible el logro de los objetivos. | 4.2 Orientaciones de largo plazo de la conducción institucional | 2 Los Directivos de la institución lideran y orientan la concreción del PEI | | | | |
| 4. Organización institucional funciona de manera eficiente en el corto plazo haciendo posible el logro de los objetivos. | 4.3 Información y motivación de los actores educativos | 3 Los Estamentos de la comunidad educativa conocen y valoran las decisiones y orientaciones ejerciendo un liderazgo compartido en su aplicación. | | | | |
| 5. Organización institucional en su capacidad operativa funciona de manera eficiente haciendo posible el logro de los objetivos | 5.1 Funcionalidad de la estructura organizativa | 4 La Estructura organizativa institucional es funcional para el logro de los objetivos. | | | | |
| 5. Organización institucional en su capacidad operativa funciona de manera eficiente haciendo posible el logro de los objetivos | 5.2 Mecanismos de Interacción interna | 5 Los Mecanismos de toma de decisiones de información y de comunicación establecidos en diversos documentos y practicados. | | | | |
| 5. Organización institucional en su capacidad operativa funciona de manera eficiente haciendo posible el logro de los objetivos | 5.3 Orientación de la Política educativa | 6 Las acciones administrativas apoyan de manera oportuna y eficiente la labor pedagógica, bienestar institucional y proyección social. | | | | |
| 5. Organización institucional en su capacidad operativa funciona de manera eficiente haciendo posible el logro de los objetivos. | 5.4 Asignación de cargos y responsabilidades. | 7 La asignación transparente y ética e cargos y responsabilidades promueve el cumplimiento de objetivos institucionales y de los roles de los actos educativos. | | | | |
| 5. Organización institucional en su capacidad operativa funciona de manera eficiente haciendo posible el logro de los objetivos | 5.5 Interacción externa con otras instituciones | 8 La coordinación Interinstitucional fortalece la capacidad operativa de la institución y amplía su campo de acción local y regional. | | | | |



DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

Marcar con una X en el casillero que según usted considere:
Determinar la puntuación del 1 al 4; siendo 4 lo óptimo o eficiente.

| CARÁCTERÍSTICAS DE CALIDAD | POSIBLES ASPECTOS A EVALUAR | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|--|--|---|---|---|---|
| 6. Procesos administrativos fáciles y eficientes para los estudiantes | 6.1 Normatividad de los procesos administrativos | 1 Los procesos administrativos institucionales son normados con claridad. | | | | |
| | 6.2 Oportunidad y calidad de los servicios administrativos | 2 La oportunidad y calidad de los servicios administrativos están evidenciados en registros actualizados de supervisión y monitoreo. | | | | |
| | 6.3 Suficiencia e idoneidad de los encargados de los procesos administrativos | 3 El personal administrativo realiza gestión eficiente en correspondencia con el tamaño y complejidad de la institución. | | | | |
| | | 4 Formación laboral o profesional del personal administrativo es idóneo para la función que desempeña. | | | | |
| | | 5 Personal administrativo es apreciado por la atención que brinda a los usuarios. | | | | |
| 7. Institución tiene a su disposición una planta física segura, adecuada y suficiente para el desarrollo de sus funciones. | 7.1. Suficiencia de espacios físicos. 7.2. Seguridad y adecuación de planta física. | 6. Los ambientes físicos de la I.E. guardan proporción con la cantidad de población estudiantil. 7. Los ambientes físicos de la IE son seguros y adecuados a sus respectivas funciones. | | | | |

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Lista de cotejo sobre liderazgo y gestión educativa

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Directores de los tres niveles educativos 2023.

Apellidos y nombres del evaluador:

ATOCCSA APARICIO, ALFONSO

Grado académico del evaluador:

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | ✓ | |


Mg. ATOCCSA APARICIO, Alfonso
DNI: 28851160

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 1

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: ALFONSO ADOCSA APARICIO
 1.2. Institución donde Labora: INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "PUQUIO"
 1.3. Título de la Investigación: "LIDERAZGO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, AYACUCHO 2023"
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: **Lista de cotejo**
 1.5. Aspectos de evaluación:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLES | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|-------------------|---|--|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | Objetividad | | Pertinencia | | Relevancia | | claridad | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| LIDERAZGO | Liderazgo interpersonal | 1. Comportamiento personal | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2. Tipo de carácter | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3. Nivel de responsabilidad | X | | X | | X | | X | | |
| | Liderazgo Administrativo | 4. Administración de los recursos humanos y materiales de la IE | X | | X | | X | | X | | |
| | | 5. Grado de responsabilidad en el cargo. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 6. Forma de conducir la dirección | X | | X | | X | | X | | |
| GESTIÓN EDUCATIVA | 1. Gestión Pedagógica | 7. Supervisión en el cumplimiento de los procesos de planificación, ejecución y evaluación. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 8. Supervisión en los documentos de gestión y pedagógicos. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 9. Supervisión en el uso del material bibliográfico. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 10. Supervisión del Plan Tutorial. | X | | X | | X | | X | | |
| | 2. Gestión Institucional Administrativa | 11. Grado de cumplimiento de los propósitos educativos de la IE | X | | X | | X | | X | | |
| | | 12. Documentación institucional | X | | X | | X | | X | | |
| | | 13. Metas de atención en los últimos 3 años. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 14. Documentos de gestión | X | | X | | X | | X | | |
| | | 15. Proyecto Educativo Institucional | X | | X | | X | | X | | |
| | | 16. Proyecto Curricular de la Institución Educativa, Reglamento Interno, Plan Anual de Trabajo e Informe de Gestión Anual. | X | | X | | X | | X | | |

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Lista de cotejo sobre liderazgo y gestión educativa

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Directores de los tres niveles educativos 2023.

Apellidos y nombres del evaluador:

RIVERA FERNANDEZ, NOSAR

Grado académico del evaluador:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | ✓ | |


Mg. RIVERA FERNANDEZ, NOSAR
DNI: 79849302

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 2

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: RIVERA FERNANDEZ, NOLBY
 1.2. Institución donde Labora: INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "PUQUI"
 1.3. Título de la Investigación: "LIDERAZGO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, AYACUCHO 2023"
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: **Lista de cotejo**
 1.5. Aspectos de evaluación:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLES | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|-------------------|---|--|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | Objetividad | | Pertinencia | | Relevancia | | claridad | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| LIDERAZGO | Liderazgo interpersonal | 1. Comportamiento personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 2. Tipo de carácter | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 3. Nivel de responsabilidad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Liderazgo Administrativo | 4. Administración de los recursos humanos y materiales de la IE | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 5. Grado de responsabilidad en el cargo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 6. Forma de conducir la dirección | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| GESTIÓN EDUCATIVA | 1. Gestión Pedagógica | 7. Supervisión en el cumplimiento de los procesos de planificación, ejecución y evaluación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 8. Supervisión en los documentos de gestión y pedagógicos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 9. Supervisión en el uso del material bibliográfico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 10. Supervisión del Plan Tutorial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 2. Gestión Institucional Administrativa | 11. Grado de cumplimiento de los propósitos educativos de la IE | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 12. Documentación institucional | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 13. Metas de atención en los últimos 3 años. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 14. Documentos de gestión | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 15. Proyecto Educativo Institucional | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 16. Proyecto Curricular de la Institución Educativa, Reglamento Interno, Plan Anual de Trabajo e Informe de Gestión Anual. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Lista de cotejo sobre liderazgo y gestión educativa

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Directores de los tres niveles educativos 2023.

Apellidos y nombres del evaluador:

MONTOYA CANTORAL REGULO

Grado académico del evaluador:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | ✓ | |


Mg. MONTOYA CANTORAL, Regulo
DNI: 21557883

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 3

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: MONTROYA CANTORAL REGULO
- 1.2. Institución donde Labora: INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PUBLICO PUGUIO
- 1.3. Título de la Investigación: "LIDERAZGO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, AYACUCHO 2023"
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Lista de cotejo
- 1.5. Aspectos de evaluación:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| V A R I A B L E S | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|--|---|--|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|---|
| | | | Objetividad | | Pertinencia | | Relevancia | | claridad | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| L I D E R A Z G O | Liderazgo interpersonal | 1. Comportamiento personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 2. Tipo de carácter | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 3. Nivel de responsabilidad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Liderazgo Administrativo | 4. Administración de los recursos humanos y materiales de la IE | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 5. Grado de responsabilidad en el cargo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 6. Forma de conducir la dirección | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| G E S T I Ó N E D U C A T I V A | 1. Gestión Pedagógica | 7. Supervisión en el cumplimiento de los procesos de planificación, ejecución y evaluación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 8. Supervisión en los documentos de gestión y pedagógicos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 9. Supervisión en el uso del material bibliográfico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 10. Supervisión del Plan Tutorial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 2. Gestión Institucional Administrativa | 11. Grado de cumplimiento de los propósitos educativos de la IE | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 12. Documentación institucional | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 13. Metas de atención en los últimos 3 años. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 14. Documentos de gestión | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 15. Proyecto Educativo Institucional | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 16. Proyecto Curricular de la Institución Educativa, Reglamento Interno, Plan Anual de Trabajo e Informe de Gestión Anual. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 15 de agosto de 2023

CARTA N° 580-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Juan Espillco Gutiérrez

Director

I.E.S. "MANUEL PRADO"

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 **BARTHOLDY BEETHOVEN BELLIDO BERROCAL**, 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 EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UN UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, AYACUCHO 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar en qué medida influye el liderazgo, en la gestión educativa de instituciones educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023.

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

Atentamente. –



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

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.



Mag. Juan C. Espillco Gutiérrez
DIRECTOR
I.E.S. "MANUEL PRADO" - PUCMH



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

Trujillo, 15 de agosto de 2023

CARTA N° 582-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. José Francisco Moya Mora

Director

I.E.S. "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS "

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 **BARTHOLDY BEETHOVEN BELLIDO BERROCAL**, 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 EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UN UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, AYACUCHO 2023”**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar en qué medida influye el liderazgo, en la gestión educativa de instituciones educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023.

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

Atentamente. –



R Benites Aliaga

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



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO
UGEL LUCANAS - PUCUMBO

J. F. Moya Mora
Lic. José F. Moya Mora
DIRECTOR
IESP "José María Arguedas" - Pucumbó

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 15 de agosto de 2023

CARTA N° 581-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr Amadeo Zalazar Aponte

Director

I.E.S. "NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO"

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 **BARTHOLDY BEETHOVEN BELLIDO BERROCAL**, 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 EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, AYACUCHO 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar en qué medida influye el liderazgo, en la gestión educativa de instituciones educativas de una Unidad de Gestión Educativa Local, Ayacucho 2023.

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

Atentamente. –



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



Prof. AMADEO ZALAZAR APONTE
DIRECTOR(a)
I.E.S. "NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO"

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

ANEXO Nº 8

REGISTRO FOTOGRÁFICO

I.E.S. "MANUEL PRADO"



I.E.S. NUESTRA SEÑORA DEL
"PERPETUO SOCORRO"



Sub-Director I.E.S "Perpetuo Socorro"



Director y el Sub-Director
I.E.S.P "José María Arguedas"



Director hace entrega de la constancia

