



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de
una Institución Educativa de Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Estrada Bazalar, Marcela Elizabeth (orcid.org/0000-0003-4539-9804)

ASESOR:

Prado López, Hugo Ricardo (orcid.org/0000-0003-4010-3517)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Está dedicado a Dios porque sin él y su poder no hubiera sido capaz de luchar por el logro de mis objetivos académicos y luego profesionales, así como a mis familiares especialmente a mi madre que está en el cielo Olga Bazalar Ormeño y a mi hija Coraly Heeren Estrada quienes me apoyaron siempre y tuvieron la confianza respectiva en que lograre mis sueños siendo una profesional que en el futuro pueda ser útil para nuestro país, y espero poder llenarlos de orgullo siempre.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a La Universidad Cesar Vallejo por darme la gran oportunidad de poder realizarme como estudiante en mi etapa académica y en ella poder desarrollarme como profesional así como a sus asesores por la gran ayuda y por brindarme el conocimiento adecuado para plasmar sus enseñanzas en el futuro dentro del progreso de mi profesión.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	1
Índice de gráficos y figuras	2
Resumen	3
Abstract	4
I. INTRODUCCIÓN	5
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización:	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel en la dimensión características personales	26
Tabla 2	Nivel en la dimensión capacidad organizacional	26
Tabla 3	Nivel en la dimensión capacidad intelectual	27
Tabla 4	Nivel en la dimensión pedagógica	28
Tabla 5	Nivel en la dimensión Gestión administrativo organizacional	29
Tabla 8	Nivel en la dimensión social comunitaria	30
Tabla 9	Nivel en la Variable 1 Liderazgo Directoral	31
Tabla 10	Nivel en la Variable 2 Calidad de la gestión institucional	32
Tabla 11	Valor de confiabilidad del instrumento	33
Tabla 12	Confiabilidad en la Variable Liderazgo Directoral	34
Tabla 13	Confiabilidad en la Calidad de la gestión institucional	34
Tabla 14	Prueba de Normalidad	34

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Características propias de un líder	14
Figura 2 Nivel en la dimensión características personales	26
Figura 3 Nivel en la dimensión capacidad organizacional	27
Figura 4 Nivel en la dimensión capacidad intelectual	28
Figura 5 Nivel en la dimensión pedagógica	29
Figura 6 Nivel en la dimensión Gestión administrativo organizacional	30
Figura 7 Nivel en la dimensión social comunitaria	31
Figura 8 Nivel en la Variable 1 Liderazgo Directoral	32
Figura 9 Nivel en la Variable 2 Calidad de la gestión institucional	33

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022” tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa, se trabajó bajo una metodología básica correlacional y diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, contando con una población conformada de 50 encuestados de los que se encuentran el Director, personal administrativo y docentes de la I.E. 0087 José María Arguedas, por muestreo censal ya que todos presentaban las mismas características, aplicándoseles como técnica de recolección de datos una encuesta en base a un cuestionario de autoría propia de 25 ítems en escala de Likert, obteniendo entre los resultados un valor menor a ,005 (,000) lo que señalo que se acepta la hipótesis de investigación, y concluyéndose que si existe relación directa y significativa entre el liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima.

Palabras Clave: Liderazgo directoral, calidad de la gestión institucional, dirección

ABSTRACT

The present research work entitled "Directorial leadership and the quality of the institutional management of an Educational Institution of Lima 2022" aims to determine the relationship between directorial leadership and the quality of the institutional management of an Educational Institution, it was worked under a Basic correlational methodology and non-experimental design, with a quantitative approach, with a population made up of 50 respondents, including the Director, administrative staff and teachers of the I.E. 0087 José María Arguedas, by census sampling since they all had the same characteristics, applying a survey as a data collection technique based on a questionnaire of their own authorship of 25 items on a Likert scale, obtaining among the results a value less than , 005 (.000), which indicates that the research hypothesis is accepted, and concluding that there is a direct and significant relationship between directorial leadership and the quality of the institutional management of an Educational Institution in Lima.

Keywords: Directorial leadership, quality of institutional management, management

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional vivimos en un mundo expuesto a diversos cambios debido a la globalización que hace que se demande en todos los aspectos mayores capacidades dentro de un aspecto de calidad y competitividad, por eso en el campo educativo se necesita que las Instituciones de enseñanza se deban de adaptar a los cambios que ofrece la alta dirección, desde sus procesos de gestión para encontrar mejores resultados educativos, siendo una de las más importantes aptitudes la innovación y la capacidad de enfrentarse a retos que deben manejar desde su potencial de liderazgo. (Rubia, 2018)

La UNESCO (2022) señaló que en los últimos tiempos es reconocida la importancia que desempeña el director en las I.E. dentro del logro de los objetivos que deben de verse reflejados dentro de las políticas de la educación escolar, ya que en América Latina se evidencia que el 8% de estas políticas educativas hacen mención al aspecto de liderazgo, siendo un margen muy bajo para el valor que este aspecto debe tener, y esto es el reflejo de que muchos de los directores no cuentan con la capacidad de manejo ni se les brinda la adecuada capacitación para desarrollar el liderazgo, teniendo como problema la falta de mayor responsabilidad y mostrar mayores estímulos hacia sus profesores, revelando globalmente una falta de capacidad organizativa en general.

Por otro lado la UNICEF (2022) señaló que durante el periodo de crisis sanitaria se vio afectado enormemente el sistema educativo, y es aquí donde los directores debieron de mostrar su capacidad de líderes para que con la innovación se dé el aseguramiento de los aprendizajes a nivel mundial, encontrando las soluciones que fueron necesarias para que ningún niño no pueda estudiar, desde su gestión para generar nuevos entornos accesibles y necesarios para no detener los aprendizajes, y luego en el preparar los planes de reapertura más idóneos para los estudiantes, situación que en muchos centros escolares hizo falta hasta la actualidad donde aún no se encuentran mejoras educativas.

A nivel nacional se evidencia como mayor problema en nuestro sistema educativo la falta de formación en los directivos de las instituciones, demostrado en la falta de capacitaciones para fortalecer su manejo y actuación de dirección,

contribuyendo al bajo nivel que muestra la educación en comparación con otros países, y esto se refleja por una mala gestión y falta de mayores conocimientos para dirigir de la mejor manera desde el cargo que disponen, mostrando falta de liderazgo institucional afectando en cierta manera a la alicaída calidad educativa que exige la actualidad. (Ñañez y Lucas 2019)

Ante ello se requiere un enfoque centrado en el liderazgo entre nuestros directores del nivel escolar mayormente en temas de calidad y que se base al compromiso mismo con la institución y con el contar con grandes competencias desde la ética profesional, y este último es fundamental para poder llevar una adecuada dirección y manejo dentro de una gestión de dirección que desea alcanzar mejores resultado a futuro ya que como se evidencia en las últimas pruebas PISA el Perú se encuentra entre los últimos lugares de la región, en temas de educación siendo parte del problema la falta de capacidad de los directores de escuela. (MINEDU 2020)

A nivel local en la I.E. 0087 José María Arguedas se evidencia que con el regreso a clases se necesitan doblegar esfuerzos para que los niños que vienen de una para larga de actividades se reincorporen al ritmo que tenían antes de la pandemia, y para ello es necesario que los directores ejerzan características de liderazgo que busquen alcanzar mayor calidad educativa, dentro de la sociedad donde se observan los grandes cambios que da la tecnología o la escasez de los valores y desacato a las normas hace más importante que los directores alcancen mejores y mayores características de liderazgo en sus gestiones si se quiere mejorar en los bajos resultados que da nuestra educación escolar.

Ante toda esta situación surge la siguiente pregunta como problema general de investigación: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directoral y la calidad de gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022?, teniendo como problemas específicos: a. ¿Cuál es la relación entre las características personales del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022?, b. Cuál es la relación entre la capacidad organizacional del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022?, y c. Cuál es la relación entre la capacidad intelectual del

liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022?

El presente trabajo se justifica teóricamente en la idea de generar un mayor debate académico sobre el tema y que en base a otras experiencias de diversos estudios poder discutir sobre la importancia del liderazgo directoral dentro de nuestra alicaída educación, ya que carece de calidad y no solo desde el enfoque de la gestión de los directores si no que en realidad es una suma de muchos factores involucrados en esta deficiencia, pero que desde el adecuado manejo del director se puede contribuir a mejorar los bajos índices de la educación peruana a nivel latinoamericano, donde el investigador busca encontrar si la dirección eficaz está relacionada con la calidad de la gestión en la institución, analizando diversos estudios que con sus experiencias nos dan una luz de cómo se podría mejorar en la calidad educativa.

Así mismo se justifica de manera práctica en la búsqueda de dar solución a un problema desde una sugerencia rebuscando información útil que permita a las instituciones educativas tener un panorama más amplio en cuestiones de manejo del director desde su manejo directoral con liderazgo óptimo para que se busque alcanzar los objetivos organizacionales sobre todo en mejorar la calidad de la gestión en las instituciones educativas y de nuestra niñez para su futuro académico y profesional.

Se justifica de manera metodológica en el planteamiento de un método nuevo que busque de manera científica y metodológica crear nuevos conocimientos desde un estado confíale y con mayor credibilidad, ya que en base al diseño que se aplicó en este estudio se pudo determinar los objetivos del análisis.

Se justifica de manera social en la gran importancia que es dentro de nuestra sociedad que la educación tenga una mayor calidad y su ausencia por el contrario se torna en un problema al cual urge encontrar solución.

Con lo mencionado, se establece el siguiente objetivo principal: Determinar la relación entre el liderazgo directoral y la calidad de la gestión de una Institución Educativa de Lima 2022, teniendo como objetivos específicos: a. Determinar la relación entre las características personales del liderazgo directoral y la calidad de

la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022, b. Determinar la relación entre capacidad organizacional del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022, y c. Determinar la relación entre la capacidad intelectual del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022.

A partir de los objetivos, se plantea como hipótesis principal: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directoral y calidad de gestión institucional de una IE de Lima 2022, teniendo como hipótesis específicas: a. Existe una relación directa y significativa entre las características personales del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una IE de Lima 2022, b. Existe una relación directa y significativa entre capacidad organizacional del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una IE de Lima 2022, y c. Existe una relación directa y significativa entre la capacidad intelectual del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una IE de Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se tiene como antecedentes el trabajo de Paternina (2021) en su tesis, realizada en Panamá, cuyo objetivo fue determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo del director en la calidad educativa. Fue de tipo descriptiva correlacional, no experimental cuantitativo. Se aplicó una encuesta a 37 docentes de la institución, encontrando entre sus resultados que el estilo de liderazgo transformacional es predominante en su director, con 92,16%, concluyendo que la Institución Educativa ha progresado en calidad educativa evidenciado en que al realizar evaluaciones cada año los componentes evaluados han subido de nivel alcanzando un buen nivel mostrando un mejoramiento de tipo continuo.

Barba y Delgado (2021) realizó una investigación que tuvo como objetivo evaluar la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión escolar del directivo en instituciones educativas en Quito. Fue de tipo descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo. Se trabajó en 217 instituciones educativas fiscales, de donde se aplicó una encuesta a 374 docentes, encontrando entre sus conclusiones que la labor del director debe de evaluarse individualmente en base a las dimensiones de la gestión escolar, con instrumentos adecuados que muestren la labor directiva desde el liderazgo y su influencia en una mejor calidad de los aprendizajes.

Alfonso (2018) en su tesis, realizada en Colombia, con la intención de conocer la interacción entre el liderazgo directivo y la gestión escolar en la I.E. Dicho estudio fue de tipo descriptiva, de enfoque mixto. Se seleccionó una muestra de 43 de ellos, a los que se les aplicaron encuestas y entrevistas para la recolección de datos, encontrado entre sus conclusiones que dentro de las principales cualidades de éxito en el liderazgo del director resaltan sus cualidades de líder contribuyendo directamente a que la educación en general sea más eficiente, y que su participación es importante en el logro de los objetivos institucionales, pero que es necesario que aplique al máximo de sus habilidades para alcanzar el mayor reconocimiento de parte de la administración que dirige.

Acuña y Bolívar (2019) en su estudio, cuyo objetivo fue el de conocer el comportamiento del estilo de liderazgo y la gestión educativa en la I.E. Cevillar, del sector de Barranquilla, se trabajó bajo una metodológica correlacional cuantitativa, no experimental, contando con una población y muestra similares de manera censal a 47 docentes y personal administrativos de a I.E. del estudio, dejando como

resultados más destacados que se encontró una significancia menor a ,005 y una correlación de Pearson de ,353, concluyéndose que existe relación positiva entre el modelo de gestión de calidad educativa y el estilo de liderazgo, ya que su cargo implica un mayor dinamismo direccionado a la promoción y al mayor desarrollo en la gestión ya que ambas variables generan un impacto positivo en la calidad educativa en general.

López y López (2019) realizaron una investigación con el objetivo de caracterizar las actividades que realizan los directivos de escuelas públicas. De tipo descriptivo, no experimental y de enfoque cualitativo, se contó con una población de 13 Instituciones Educativas, de los que se aplicó una entrevista a 27 docentes, según el tipo de categoría A, B y C en factores de rendimiento, teniendo como resultado más destacado que a opinión de los entrevistados los directivos se centran más en la gestión pedagógica dándole mayor prioridad que la gestión administrativa. Concluyéndose que el rendimiento académico tiene relación con una necesidad de comunicación, ya que si se establecen estrategias personales en los directores de forma clara y oportuna, tendrán una visión más personalizada de los problemas a los que se deben de buscar soluciones, además se debe buscar el acompañamiento y asesoría a sus docentes dentro de sus actividades de enseñanza y aprendizajes.

A si mismo se tiene a nivel nacional a Córdor (2020) en su tesis que tuvo como propósito determinar si el liderazgo directivo tiene relación con la gestión de tipo pedagógica en las IE de Pariahuanca, Huancayo. De tipo básica, descriptiva y correlacional, no experimental y de enfoque cuantitativo. Se aplicó una encuesta a 9 directores y a 68 profesores, a los que se les aplico una encuesta, encontrado entre sus resultados más destacados que según la prueba de Spearman se encontró un $R = 0,883$, en el liderazgo directivo y gestión pedagógica, concluyéndose que existe una relación muy alta entre ambas variables de estudio.

Pérez, (2019) en su tesis titulada, cuyo objetivo fue el determinar si el liderazgo del director se relaciona con la gestión educativa. De tipo descriptivo correlacional, no experimental, cuantitativo. Se aplicó una encuesta a 115 docentes, encontrando entre sus resultados más destacados que existe relación con un p

valor, 000, y una correlación de 0,739, concluyéndose que cuando el liderazgo del director es positivo, mucho mejor será la gestión educativa.

Ferruzo (2019) buscó conocer la relación entre el liderazgo del director y la calidad de la gestión educativa y desempeño docente. De tipo básica, no experimental correlacional, cuantitativo. Se aplicó una encuesta a una muestra 300 participantes (30 docentes y 270 alumnos). Se obtuvo un p valor < 0.01 , concluyéndose que si existe una relación entre las variables del estudio, a lo que se añade que la calidad educativa debe de ser promovida entre todos los sectores de la educación nacional, desde la capacitación adecuada a los directores y docentes para mejorar sus competencias.

Quispe (2019) realizó una investigación con la intención de buscar precisar si el Liderazgo del Director tiene relación con la Gestión Educativa que dirige, de tipo descriptivo correlacional, no experimental y cuantitativo, se aplicó una encuesta a 29 participantes docentes y directivos, encontrando entre sus resultados que en la dimensión transaccional se encuentra en un 38 %; en nivel regular, en la transformacional 34 % y en la pedagógica es de nivel malo en 37 %. Concluyendo que si existe una relación entre el liderazgo directivo y gestión educativa;

Justiniano (2018) en su estudio, cuyo objetivo fue el conocer cuál es el nivel de liderazgo en los directores de las IE. De tipo aplicada descriptiva de diseño simple. Se aplicó una encuesta a 80 docentes de diferentes I.E. del distrito, obteniéndose como resultado que la gran mayoría de los directores presentaron un nivel bueno en un 63,75%, y 32,50% un nivel regular en cuanto al manejo de la gestión institucional, concluyéndose que los directores mayormente muestran eficacia y eficiencia dentro del correcto desarrollo de sus funciones directorales ya que sancionan las faltas, dan apoyo significativo a los docentes y tienen una capacidad directiva dentro de lo que corresponde a su cargo.

Ante ello se deja como las teorías de la variable Liderazgo directoral a Ñañez y Lucas (2019), quien manifiesta que la gestión de un director en una Institución educativa no debe centrarse solo a aspectos administrativos, o la disposición y manejo de los recursos internos y externos, si no que en ello debe tener características de liderazgo que sepa y esté involucrado con una forma más

efectiva en los procesos y en las personas que tiene a cargo, por lo tanto debe su participación tener una influencia sobre la gestión en conjunto de las I.E. de manera global en temas académicos, pedagógicos, sociales, administrativos, etc.

Hidalgo y Orbegoso (2019) y Vela (2020) señalan que el liderazgo debe basarse también en un aspecto pedagógico y que disponga del recurso humano a su cargo para las funciones educativas, donde las actividades que el director ejecute podrán de alguna manera influir sobre el desempeño de los profesores, teniendo como consecuencia indirecta mayor beneficio académico sobre los estudiantes, a los que al brindarle mejores enseñanzas de parte de los profesores bien dirigidos sabrán aprovechar al máximo de los conocimientos y en base a las estrategias que utilizan un mayor desarrollo en su etapa escolar que podrán aprovechar para el futuro.

El liderazgo, según Zarate (2011), es la capacidad de moldear la conducta de otras personas, donde esta habilidad es de naturaleza situacional y depende de las acciones, la información y las habilidades que el usuario emplee para usarla.

Según Fernández y Hernández (2013), el liderazgo directivo es la capacidad de producir influencia dentro de un grupo y llevar a cabo los objetivos, metas y actividades de un centro educativo. Un líder es alguien que puede crear coherencia, armonía, coordinación y estabilidad en las interacciones interpersonales y el comportamiento del grupo, al tiempo que prioriza la importancia y la dedicación de las personas bajo su supervisión a los objetivos del contexto educativo.

De acuerdo con Lussier y Achua (2005), y Mamani, (2020) el liderazgo es el proceso mediante el cual un líder y sus seguidores trabajan hacia la misma meta que tiene una organización, y la lograrán a través del cambio.

Este tipo de liderazgo, según Muali (2018) y (Tian y Gerhard, 2019). Es crucial para superar las dificultades que trae consigo la globalización de las organizaciones y los líderes. Para intercambiar innovación e información, este liderazgo también juega un papel (Al-Husseini et al., 2019). Este es el resultado de que los líderes animen a su gente a trascender a sí mismos a través del aliento, la motivación, la evaluación y la inspiración, todo lo cual se basa en ideales morales, dedicación, lealtad y devoción (Sungu et al., 2019).

En este sentido, según Albail (2019), un líder que fomenta la confianza y fomenta el trabajo en equipo y la participación ya genera un sentido de compromiso entre todos los miembros, con los objetivos corporativos y su capacidad de trabajar juntos para alcanzarlos.

Los directores de escuela de hoy, según Aquino et al. (2021), son agentes de cambio que tienen un impacto significativo en el entorno educativo a través de sus métodos de intercambio de información, fomento del progreso, participación en programas de tutoría y creación de conexiones sociales de apoyo. En este contexto, la diferencia en las prácticas de liderazgo que experimentan los directores de escuela y los docentes es absolutamente vital, lo que confirma que sus respuestas deben ser fundamentalmente mejores independientemente de la edad, el rendimiento académico o las contribuciones sustanciales, el desempeño de los maestros es constante.

Según Terrazas (2015) para hablar de liderazgo directoral es necesario el contar con un equilibrio adecuado en sus profesores, para ello debe manejarlos en base a sus emociones demostrando siempre empatía, comunicación y mayor sensibilidad para poder así tener un mayor acercamiento a su grupo de trabajo y conocer sus necesidades e ideas dentro de su comportamiento del director.

Como resultado, Villalobos (2017) se debe de practicar la acciones como la empatía, la asertividad, la escucha activa, y el servicio, ya que estos rasgos incluyen desarrollar ideas claras, actuar con responsabilidad, empatizar con los colaboradores, ser relevante para el trabajo bien preparado, desarrollar habilidades de apoyo y elogiar el buen desempeño.

Según Rahman & AL-Musalami (2018), el objetivo fundamental del liderazgo directivo es crear un ambiente atractivo para los miembros de la institución para que puedan trabajar duro para asegurar su éxito para competir con otras instituciones y tener un impacto beneficioso en la producción de trabajo de la institución. Sin embargo, algunos académicos afirman que debido a que no existe una correlación entre las metas de una institución y el desempeño de sus empleados, algunas instituciones no han logrado cumplir sus metas, cuando los

empleados carecen de actitud y comportamiento hacia su trabajo, la gerencia tiene dificultades para controlar la fuerza laboral.

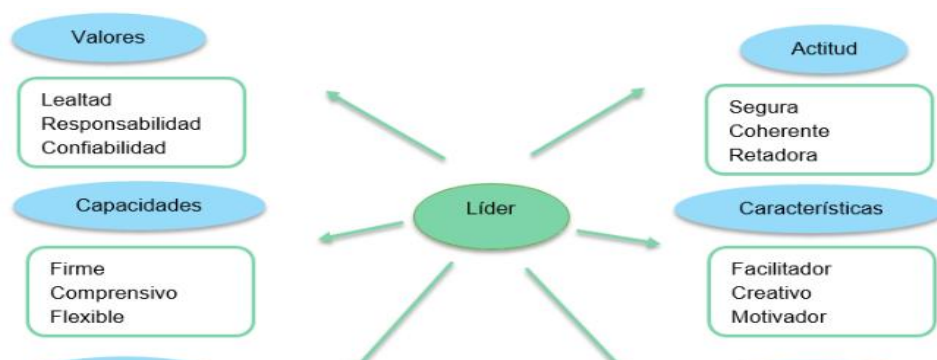
Por tanto bajo estas premisas el director desde un sentido de liderazgo apropiado debe estar siempre relacionado a las actividades de sus profesores colocándose en el lugar de ellos para apreciar los requerimientos que hacen falta para alcanzar mayor calidad educativa. (Bernal, et al, 2018).

De acuerdo con Páramo, et. al. (2009), el liderazgo gerencial es una facultad donde una persona se para frente a otra y como líder posee rasgos que revelan su personalidad, como la comprensión, la inteligencia y la expresión lingüística.

En síntesis se puede añadir que ser líder o tener liderazgo son términos relacionados, donde el líder es la persona en la realidad y el liderazgo es la acción que este líder ejecuta, en esto el primero es el que dirige y el segundo es la orden o dirección que en general tener la capacidad de influir directamente en el desarrollo de un contexto escolar.

Para Gómez (2017) el Director de una Institución educativa es aquella persona que maneja y que guía hacia el mejor funcionamiento de los miembros de una institución, no solo en aspectos administrativos sino también en aspectos pedagógicos en base a diversas actividades como pueden ser la coordinación, el organizar, y direccionar el trabajo hacia la mejora continua, entre otros. Siguiendo con Terrazas (2017) el líder puede basarse en lo mostrado en la figura siguiente:

Figura 1
Características propias de un líder



Fuente: Terrazas (2017)

Un líder es alguien que tiene la capacidad de afectar positivamente a los demás. Al igual que el Jesús bíblico, se humilla, escucha sin temor sus defectos, comprende el crecimiento de la autoconciencia y la transformación personal, y luego pretende cambiar a los demás. Bailey (2017).

La función del líder, según Druker (2021, p. 23), es estimular las capacidades humanas y hacer irrelevantes los defectos. Cuando un líder reconoce sus defectos, puede trabajar para superarlos, lo que aumenta su poder e influencia.

Lo que distingue a un líder es su capacidad para influir en los demás. Cualquiera que tenga la capacidad de ascender con éxito por encima de los demás está calificado para ocupar este puesto. Dicho de otra manera: dado que todos tienen la capacidad de influir en los demás, todos son líderes (Maxwell, 2018).

Siguiendo con Ñañez y Lucas (2019) se establece como dimensiones de la variable 1 Liderazgo directoral a las características personales, la capacidad organizacional, y la capacidad intelectual, las que se definen como:

La dimensión características personales, se refiere a la imagen de tipo directa a la personalidad del director, el cual debe de considerar en su característica principal la eficiencia en su gestión en la cual deberá tener y dar una oportuna respuesta a las debidas exigencias de su cargo, trabajando con mayor comunicación interna y externa con mucha empatía y con una gran capacidad para el dialogo dispuesto en todo momento a escuchar y poder ser escuchado manejando también la equidad y la justicia en sus acciones dentro de su gestión no solo administrativa si no en general en todo el entorno de la Institución.

La dimensión capacidad organizacional, se refiere a la habilidad de manejo direccionado al aspecto institucional y administrativo, directamente en aspectos como el poder trabajar e incentivar hacia su trabajo en equipo sabiendo reconocer los éxitos y los fracasos que puedan presentarse en su gestión, aprovechando las oportunidades que se le puedan presentar para el desarrollo de los procesos que dirige.

La dimensión capacidad intelectual se refiere directamente a su propia capacidad en temas de manejo de elementos como la innovación y en ello creando nuevas alternativas útiles para el bienestar de la Institución buscando y proponiendo alternativas favorables con su equipo de trabajo, que debe estar sujeto a sus competencias y trayectoria que da su formación de tipo profesional, y experiencia certificada, reuniendo las condiciones y la capacitación que su cargo amerita con una sólida formación sólida y capacidad para la resolución de problemas durante su gestión.

En cuanto a la variable calidad de la gestión, se tiene a la teoría de Chiavenato (2014) la calidad de la gestión se basa en la teoría neoclásica la que está identificada directamente con la gestión directiva centrado en la administración, con la finalidad de alcanzar productos reales sin que se descuide las nociones de modo teóricas que deja la administración.

Según Fuentes (2019), las cualidades de una buena gestión escolar se basan en los resultados que se pueden alcanzar como resultado del trabajo que se realiza con eficacia y eficiencia de los directivos, docentes, personal de apoyo y estudiantes con padres de familia organizados que se convierten en agentes de cambio social, logrando la calidad educativa, conforman el equipo directivo.

Según Rodríguez (2012) quien señala que es aquella situación que se presenta dentro de una organización que responde en base a normas y principios con el propósito de realizar una serie de actividades que persigan el cumplir con las metas y los objetivos organizacionales y sobre modelos de tipo administrativo así como democrático y participativo que dirija los recursos disponibles y lo que no se tengan para poder tener una mayor calidad sobre el servicio educativo.

Para Gajardo y Ulloa (2016) se trata de aquel conjunto de las prácticas ejecutadas por las personas que manejan o dirigen una institución escolar con lo que se busca alcanzar que las enseñanzas brindadas sean de mayor calidad mostrando altos niveles educativos en general.

La gestión institucional también se define como aquel proceso basado en aprendizajes direccionados hacia la conservación de una Institución basándose en un trabajo colaborativo entre el director y sus colaboradores, aunque en ello existan diferencias individuales o diversos conflictos dados en la realidad de un entorno educativo, donde se busca que esa gestión pueda planificar, organizar y unificarlos, sin que estos resultados que se obtengan sean predecibles, y a pesar de que en el camino se puedan presentar diversos obstáculos inesperados que puedan influir a la mala gestión a pesar del esfuerzo puesto por parte del director para enfrentar estas situaciones para poder encaminar su gestión hacia los objetivos establecidos alcanzando la calidad.

De igual forma, Torres (2017) descubrió que la gestión pedagógica se encuentra en un nivel bajo debido a la falta de modelos basados en resultados colaborativos, acogedores y ambientes seguros, que inciden directamente en los procesos de enseñanza - aprendizaje y demandan la gestión y dirección de un liderazgo transformacional que apoye el desarrollo de la calidad educativa.

Un modelo de gestión de calidad es un recurso confiable y una herramienta eficiente para cualquier empresa que busque mejorar los bienes o servicios que brinda. El modelo fomenta la comprensión de los aspectos más importantes de una organización y crea puntos de referencia para la comparación con otras organizaciones y el intercambio de mejores prácticas. (Gutiérrez, 2014)

Siguiendo con Ñañez y Lucas (2019) se establece como dimensiones de la variable 2: Calidad de la gestión en las instituciones, la dimensión pedagógica, la administrativa organizacional, y la social comunitaria

La pedagógica es la que está referida a la gestión encaminada hacia los niveles en aspectos como la enseñanza y la eficiencia pedagógica en sí, sabiendo manejar y establecer las evaluaciones necesarias para que la Institución pueda medir su rendimiento, así como en la producción de alguna variedad de

documentos y de diversos materiales para buscar mejorar la experiencia pedagógica, donde es importante que el director se enfoque también en ello y no solo a su papel administrativo, si no como un mediador de que se den mejores contenidos y que sea más eficiente la gestión pedagógica en su cargo, pensando también como un docente más con las necesidades y requerimientos de ese cargo.

La dimensión administrativa organizacional, se refiere a la óptima gestión en el manejo de los recursos financieros de una Institución Educativa, y del manejo adecuado de su recurso humano, como líderes se encargaran de dar la gestión más apropiada y tanto financiera como en el control de su personal docente para alcanzar mejores resultados en un contexto global.

La dimensión social comunitaria se centra en las relaciones de tipo interpersonal no solo de la comunidad educativa, sino también de los actores que en conjunto están involucrados desde un aspecto social en base a los valores, principios e intereses de la institución educativa.

Por otra parte las normas educativas que garantizan el derecho a un alto nivel educativo es donde comienza la revolución de la educación en el mundo. Los directores, quienes cumplen el rol de líderes pedagógicos y apoyan a los docentes en su admirable propósito de lograr que la institución educativa brinde a la comunidad un servicio de calidad, son los encargados de ponerlos en práctica en la escuela. (Dávila 2021)

Para Torres (2017) el líder de hoy debe estar bien instruido en muchos roles diferentes para administrar de manera efectiva la institución educativa y comunicarse con los demás. El liderazgo proactivo y la mentalidad estratégica agregados permiten que la organización coordinada comunique su misión y visión a través de las metas que persigue.

Las escuelas deben estar dirigidas por administradores con una actitud revolucionaria para que las reformas tengan éxito y perdure un sistema educativo de alta calidad, donde deben de contar con rasgos y cualidades que sus seguidores, compartan los objetivos con ellos y los ayudaran a desarrollar estos rasgos hasta que alcancen altos estándares morales (Kouzes & Posner, 2005).

La capacidad de gestionar procesos educativos basados en estándares superiores es una característica de los líderes pedagógicos con una perspectiva transformadora. Estos líderes cuentan con una amplia experiencia pedagógica y enfocan su energía profesional en fomentar los aprendizajes que se prevén en los currículos escolares (Ministerio de Educación del Perú, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

De tipo básico, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiesta que una investigación que busca conocimientos nuevos en un análisis,

con el propósito de recoger la información de un contexto de la realidad para enriquecer el conocimiento científico ya existente, descubriendo nuevas leyes

Diseño

El estudio maneja un diseño no experimental, descriptivo correlacional, y será descriptiva ya que Hernández, et al (2014) es aquel diseño que tiene como mayor característica que el investigador dará una observación al comportamiento respectivo de las variables sin dar ninguna manipulación de ellas, para poder realizar un análisis respectivo dentro de un contexto de modo natural de la realidad.

Enfoque

El enfoque titulado en el estudio será cuantitativo, ya que este enfoque se encarga dentro de una investigación en buscar la medición de la existencia de una posible relación dada entre dos o más variables, para lo cual se dispone de un contexto de modo científico, por el cual por medios estadísticos y numéricos se busca encontrar el nivel o grado de correlación alcanzado. (Cazau 2006).

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Liderazgo directoral

Definición conceptual:

La gestión de un director en una Institución educativa no debe centrarse solo a aspectos administrativos, o la disposición y manejo de los recursos internos y externos, si no que en ello debe tener características de liderazgo que sepa y esté involucrado con una forma más efectiva en los procesos y en las personas que tiene a cargo. (Ñañez y Lucas 2019)

Definición Operacional:

Se medirá el nivel del Liderazgo Directoral por medio de las dimensiones e indicadores propuestos.

- Características personales
- La capacidad organizacional
- Capacidad intelectual

Variable 2: Calidad de la gestión institucional

Definición conceptual:

Conjunto de prácticas ejecutadas por aquellas personas que manejan o dirigen una institución escolar con lo que se busca alcanzar que las enseñanzas brindadas sean de mayor calidad mostrando altos niveles educativos en general. (Gajardo y Ulloa 2016)

Definición Operacional:

Se medirá dicha variable por medio de las dimensiones e indicadores propuestos.

- La dimensión pedagógica
- La dimensión administrativa organizacional
- Dimensión social comunitaria

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es aquel conjunto global de individuos o de elementos seleccionados en un estudio y que presentan características similares entre ellos, y que se encuentran ubicados dentro de un mismo espacio para ser seleccionados como referencia dentro de una investigación. (Vara 2012)

Por tanto la población de este estudio está conformada por 50 encuestados de los que se encuentran el Director, personal administrativo y docentes de la I.E. 0087 José María Arguedas.

Por tanto para elegir la población y muestra se siguió con los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión

1. Trabajadores de la I.E. 0087 José María Arguedas
2. Personas que deseen participar

Criterios de Exclusión

1. Trabajadores externos de la I.E. 0087 José María Arguedas

2. Personas que no deseen participar

Muestra

La muestra es definida como aquella parte o sección de la población, la cual fue seleccionada respetando una estrategia de selección, ya que todos los elementos de ella pueden ser representativos de la totalidad de la población, siendo un sub conjunto significativo de la misma. (Vara 2012)

Por tanto se tomó como muestra por conveniencia y por ser reducida la población y debido al alcance que se quiere tener se tomó a toda la población 50 encuestados de la Institución.

Muestreo

El estudio no conto con una técnica de muestreo específica, ya que se realizó a la totalidad de la muestra siendo de manera censal ya que todos los encuestados presentaban características similares y apropiadas para resolver el cuestionario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se dispondrá de la técnica de la encuesta ya que según Garcés (2000) este tipo de técnica se centra en la aplicación de una serie de preguntas o ítems que serán respondidos de forma escrita en base a diversas interrogantes con las que se pueden recolectar la información necesaria para llegar a analizar una problemática detectada en una investigación.

Instrumento

Como instrumento se dispondrá del cuestionario ya que como manifiesta Behar (2008) es el conjunto de preguntas que están relacionadas en base a dimensiones e indicadores de una o más variables con el tema propuesto.

El cuestionario es de elaboración propia con lo que se observó del marco teórico y de diversos autores recopilando lo más apropiado para dar la medición respectiva, estará conformado por 25 preguntas en escala de Likert donde los valores son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, donde estuvo

divido en 13 preguntas por la variable 1 y 12 preguntas en la variable 2, y conformadas por los indicadores de estudio.

Validez del instrumento

Se da por medio de la opinión de expertos que dieron su opinión de aplicabilidad del mismo en base a la capacidad que este presenta para encontrar el nivel o la validez de una investigación utilizando un análisis cuantitativo.

El instrumento utilizado para la medición será validado previamente por el juicio de expertos, cuyos datos se encuentran en el Anexo 4.

Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es un término utilizado para describir el grado o nivel de confianza que exhibe un instrumento para una determinada aplicación donde se debe proporcionar suficiente consistencia en los resultados. Mediante el uso del programa SPSS versión 26, se pudo acceder a una medida de consistencia conocida como estadística de confiabilidad con la prueba de Alfa de Cronbach. De acuerdo con esta estadística, la cantidad de confiabilidad está determinada por qué tan cerca está el resultado de la unidad.

El nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach debe ser mayor a 0,8.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, el título del estudio se decidió teniendo en cuenta los dos factores analizados, luego se desarrolló la introducción, al tema y se consideró sus contextos global, nacional e internacional. A esto siguió la formulación de los problemas generales y específicos, justificaciones y los objetivos. Posteriormente, se discutió el marco teórico de la investigación nacional e internacional, así como sus enfoques teóricos y conceptuales. Luego se planteó la metodología de investigación, donde se tomó en consideración el tipo de diseño, enfoque y nivel. Adicionalmente, se presentó la población, la metodología de recolección de datos

y las técnicas de instrumentación, los resultados se procesaran en el programa SPSS v26 donde inicialmente se realizó una prueba piloto para medir la confiabilidad del instrumento para con la validación respectiva se pueda realizar el cuestionario a la muestra final.

3.6. Método de análisis de datos

Se contó con el apoyo del Software SPSS versión 26, en una parte se dará un análisis de tipo descriptivo donde se obtendrán las tablas y graficas de frecuencia con sus porcentajes respectivos por dimensiones y variables del estudio para obtener los resultados respectivos, así como por otra parte un análisis de tipo inferencial para la contratación de las hipótesis tanto generales como específicas.

Con la ayuda del Software SPSS versión 26, se realizó un estudio estadístico para medir las variables y desarrollar los objetivos propuestos. En un apartado se dará un análisis descriptivo, donde se obtuvieron las tablas y gráficos de frecuencia con sus respectivos porcentajes por dimensiones de estudio y variables para obtener los respectivos resultados, y por otro lado, un análisis de tipo inferencial para la contratación de ambas variables.

3.7. Aspectos éticos

Se basó en los estándares morales señalados en el diseño cuantitativo presentado por la universidad, respetando el plan recomendado, respetando a los autores de los datos recopilados a lo largo del estudio y evitando la introducción de una copia sin reconocer a los autores. Una de las características más notables de la ética es:

Respeto: Los encuestados recibirán un trato respetuoso y cortés.

Compromiso: Se llevará a cabo de acuerdo con las reglas especificadas por las políticas de la universidad.

Veracidad: Toda la información obtenida se proporcionará con honestidad y sin falsedad alguna.

Privacidad: Los datos de los encuestados fueron tratados con la máxima confidencialidad.

Trabajaremos diligentemente para desarrollar el estudio sugerido, ejerciendo gran cuidado en el proceso.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

Tabla 1

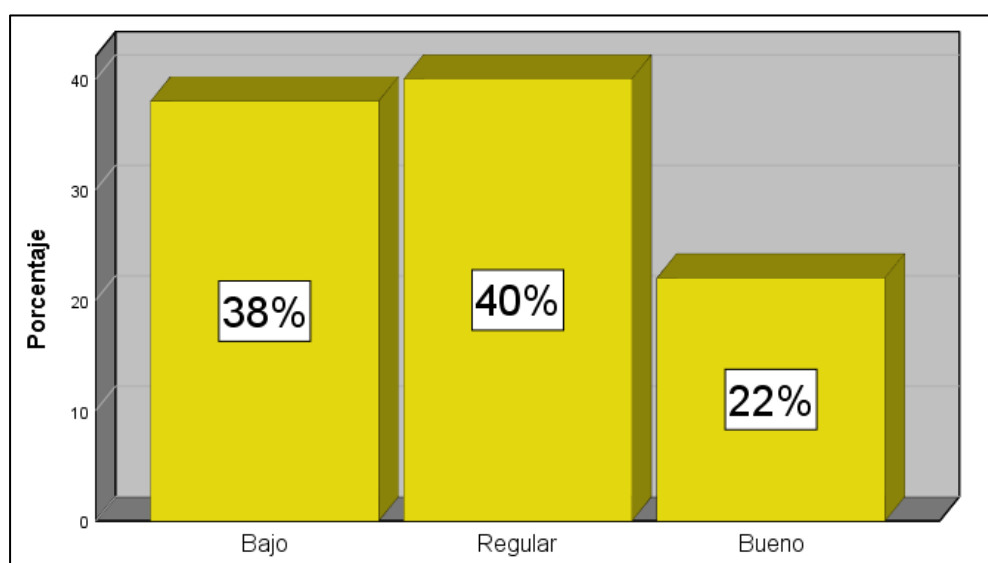
Nivel en la dimensión características personales

		Frec.	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	19	38,0	38,0	38,0
	Regular	20	40,0	40,0	78,0
	Bueno	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Figura 2

Nivel en la dimensión características personales



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Interpretación

Se aprecia que el nivel en la dimensión características personales del director se encuentra en un nivel en porcentajes de un 40%(20) regular, 38%(19) en nivel bajo, y un 22%(11) en nivel bueno, lo que expresa que mayormente se encuentra en un nivel regular y bajo en esta dimensión.

Tabla 2

Nivel en la dimensión capacidad organizacional

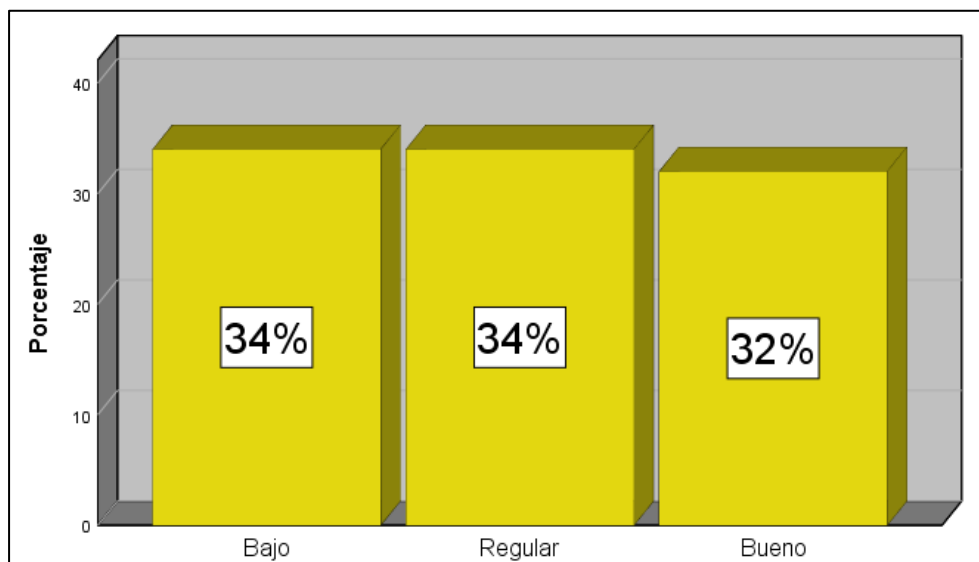
		Frec.	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	17	34,0	34,0	34,0
	Regular	17	34,0	34,0	68,0

Bueno	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Figura 3

Nivel en la dimensión capacidad organizacional



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Interpretación

Se aprecia que el nivel en la dimensión capacidad organizacional del director se encuentra en un nivel de 34%(17) en nivel bajo, un 34%(17) regular y un 32%(16) en nivel bueno, lo que expresa que mayormente se encuentra en un nivel regular en esta dimensión.

Tabla 3

Nivel en la dimensión capacidad intelectual

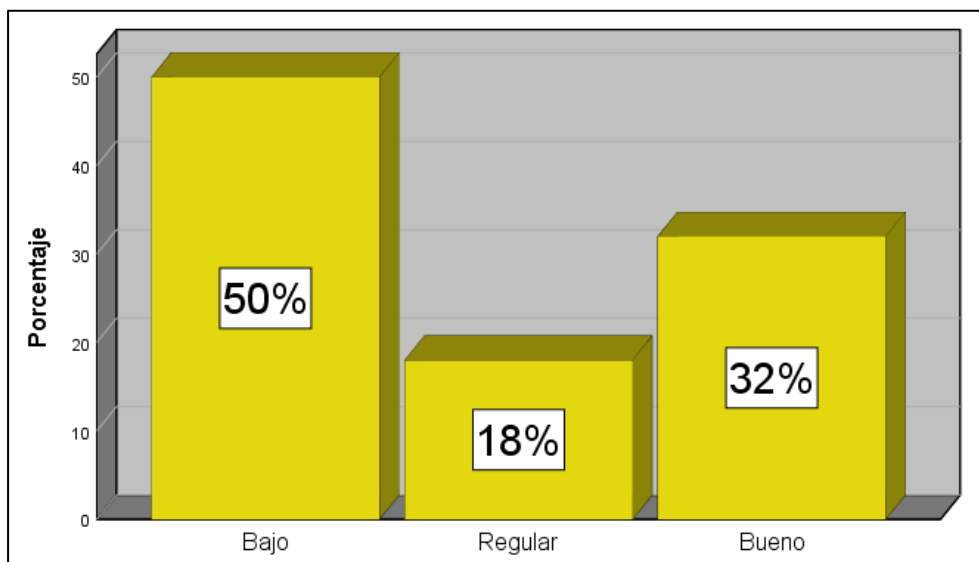
		Frec.	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	25	50,0	50,0	50,0
	Regular	9	18,0	18,0	68,0

Bueno	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Figura 4

Nivel en la dimensión capacidad intelectual



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Interpretación

Se aprecia que el nivel en la dimensión capacidad intelectual del director se encuentra en 50%(25) en nivel bajo, un 32%(16) regular y un 18%(9) en nivel bueno, lo que expresa que mayormente se encuentra en un nivel entre bajo y regular en esta dimensión.

Tabla 4

Nivel en la dimensión pedagógica

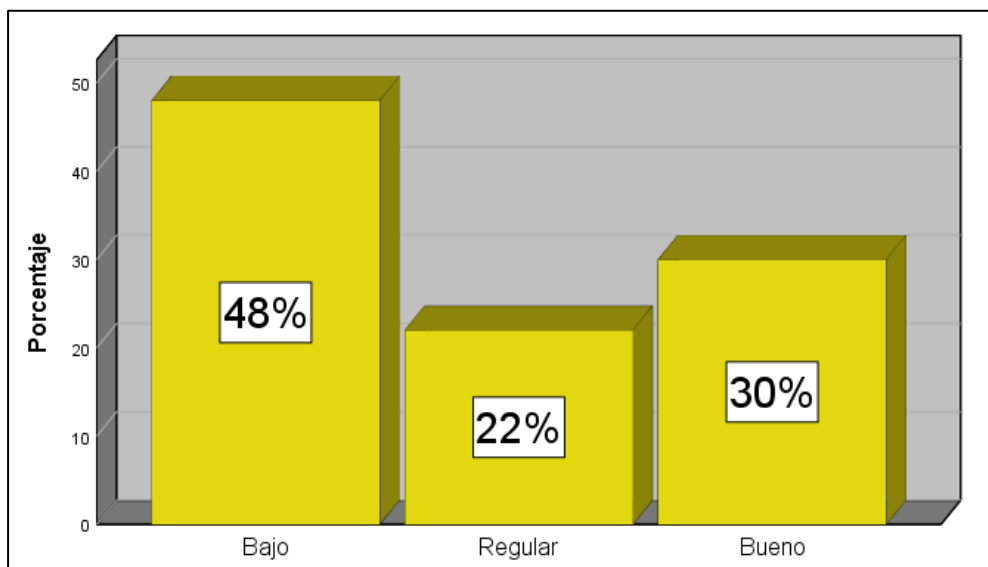
		Frec.	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	24	48,0	48,0	48,0
	Regular	11	22,0	22,0	70,0

Bueno	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Figura 5

Nivel en la dimensión pedagógica



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Interpretación

Se aprecia que el nivel en la dimensión pedagógica el director se encuentra en un nivel en 48%(24) en nivel bajo, un 30%(15) regular y un 22%(11) en nivel bueno, lo que expresa que mayormente se encuentra en un nivel entre bajo y regular.

Tabla 5

Nivel en la dimensión Gestión administrativo organizacional

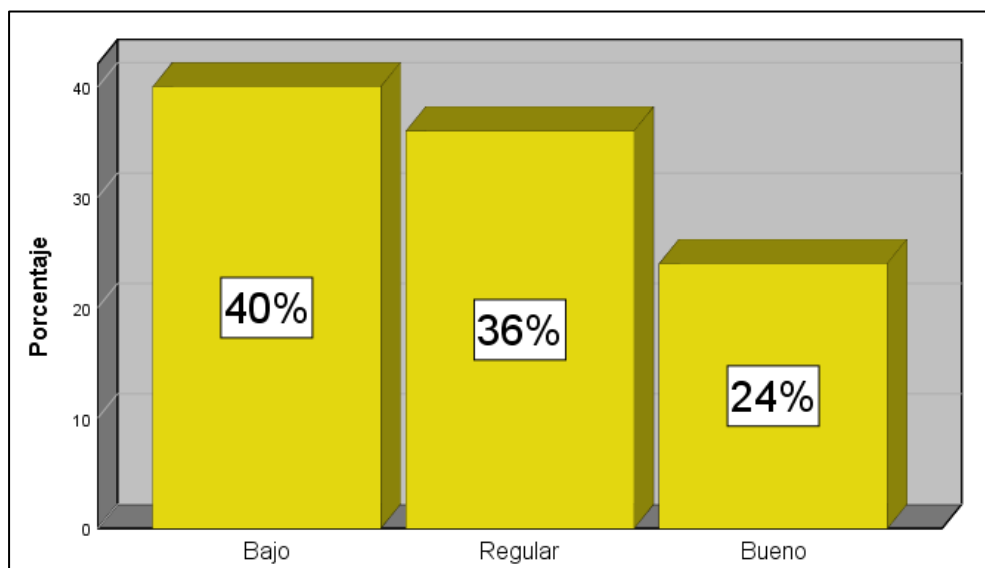
	Frec.	%	% válido	% acumulado
Válido Bajo	20	40,0	40,0	40,0

Regular	18	36,0	36,0	76,0
Bueno	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Figura 6

Nivel en la dimensión Gestión administrativo organizacional



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Interpretación

Se aprecia que el nivel en la dimensión de la Gestión administrativo organizacional del director se encuentra en 40%(20) en nivel bajo, un 36%(18) regular y un 24%(12) en nivel bueno, lo que expresa que mayormente se encuentra en un nivel entre bajo y regular.

Tabla 6

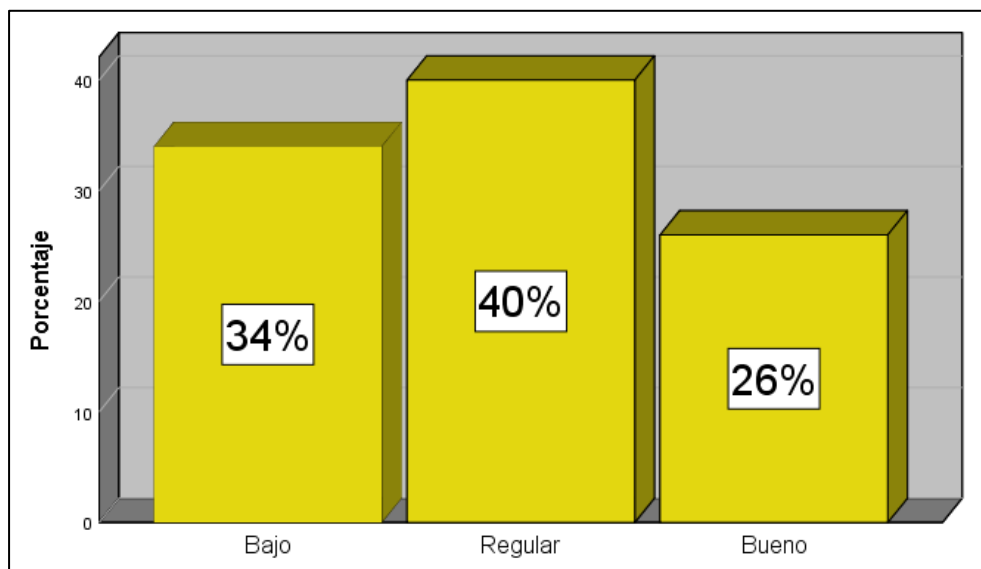
Nivel en la dimensión social comunitaria

		Frec.	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	17	34,0	34,0	34,0
	Regular	20	40,0	40,0	74,0
	Bueno	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Figura 7

Nivel en la dimensión social comunitaria



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Interpretación

Se aprecia que el nivel en la dimensión social comunitaria del director se encuentra en un 40%(20) en nivel bajo, un 34%(17) regular y un 26%(13) en nivel bueno, lo que expresa que mayormente se encuentra en un nivel regular.

Análisis descriptivo por Variables

Tabla 7

Nivel en la Variable 1 Liderazgo Directoral

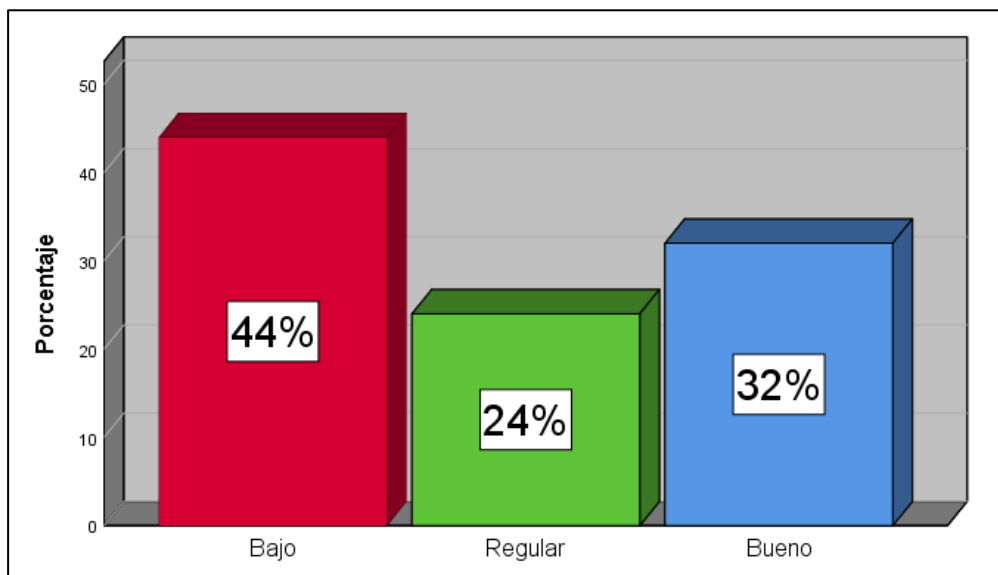
		Frec.	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	22	44,0	44,0	44,0
	Regular	12	24,0	24,0	68,0

Bueno	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Figura 8

Nivel en la Variable 1 Liderazgo Directoral



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Interpretación

Se aprecia según los encuestados que el nivel en la Variable Liderazgo Directoral se encuentra en un 44%(22) en nivel bajo, un 32%(16) regular y un 24%(12) en nivel bueno, lo que expresa que mayormente se encuentra en un nivel entre bajo y regular.

Tabla 8

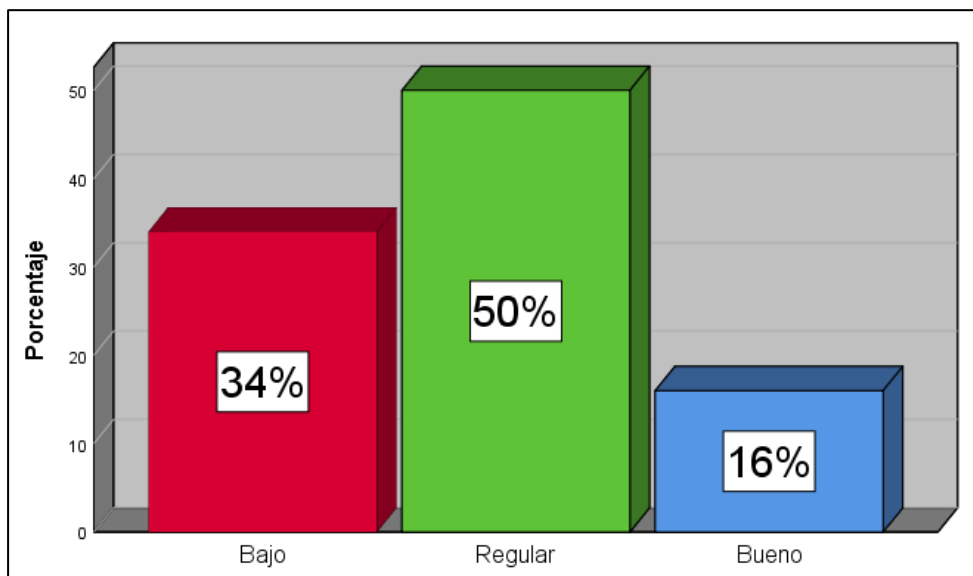
Nivel en la Variable 2 Calidad de la gestión institucional

		Frec.	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	17	34,0	34,0	34,0
	Regular	25	50,0	50,0	84,0
	Bueno	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Figura 9

Nivel en la Variable 2 Calidad de la gestión institucional



Fuente: Cuestionario (Base de datos)

Interpretación

Se aprecia según los encuestados que el nivel en la Variable calidad de la gestión institucional se encuentra en 50%(25) en nivel bajo, un 34%(17) regular y un 16%(8) en nivel bueno, lo que expresa que mayormente se encuentra en un nivel entre bajo y regular.

4.2. Analisis inferencial Contrastacion de hipotesis

Prueba de Confiabilidad

Tabla 9

Valor de confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	25

Variable 1: Liderazgo Directoral

Tabla 10

Confiabilidad en la Variable Liderazgo Directoral

Alfa de Cronbach	Nº Ítems
,868	13

Según el estadístico, se obtuvo en la variable Liderazgo Directoral un coeficiente de, 868, un valor que señala una muy alta confiabilidad.

Variable 2: Calidad de la gestión institucional

Tabla 11

Confiabilidad en la Calidad de la gestión institucional

Alfa de Cronbach	Nº Ítems
,826	12

Se obtuvo en la variable Calidad de la gestión institucional un coeficiente de, 826, un valor que señala una buena confiabilidad.

Prueba de normalidad

Kolmogorov Smirnov: datos > a 50

Shapiro Wilk : datos son < a 50

Prueba de normalidad de las variables

Tabla 12

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadística	df	Sig.	Estadística	df	Sig.
Liderazgo Directoral	,283	50	,000	,769	50	,000
Calidad de la gestión institucional	,263	50	,000	,796	50	,000

Se utilizó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la base de datos porque los datos de la muestra consistían en 50 encuestados. El valor de p obtenido fue $0,000 < (0,005)$, que se utilizó en el análisis. Dado que los datos no son normales, se aplicó la prueba de Rho Spearman a ambas variables para verificar la hipótesis.

Prueba de Hipótesis General

H_a : Existe una relación entre el liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022.

H_0 : No existe una relación entre el liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022

Tabla 13

Contrastación de la Hipótesis General

			Liderazgo directoral	Calidad de la gestión institucional
Rho Spearman	Liderazgo directoral	Coeficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	Calidad de la gestión institucional	Coeficiente de correlación	,657*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

Nota: Base de datos (SPSS)

Interpretación

Al obtenerse un valor de significancia p ($,000 < ,005$) se optó por aceptar la hipótesis alterna dada por el investigador la que señala que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022. Evidenciándose un grado de relación de un ,657, valor que expresa que cuando el liderazgo directoral es favorable la calidad de la gestión institucional será más positiva.

Prueba de Hipótesis Especifica 1

H_a: Existe una relación entre las características personales del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022

H₀: No existe una relación entre las características personales del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022

Tabla 14

Contrastación de la Hipótesis específica 1

			Liderazgo directoral	Características personales
Rho	Liderazgo directoral	Coefficiente de correlación	1,000	,468**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
Spearman	Características personales	Coefficiente de correlación	,468*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

Nota: Base de datos (SPSS)

Interpretación

Al obtenerse un valor de significancia p ($,001 < ,005$) se optó por aceptar la hipótesis alterna dada por el investigador la que señala que Existe una relación directa y significativa entre las características personales del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022. Evidenciándose un grado de relación de un ,468, valor que expresa que cuando las características personales del liderazgo directoral son apropiadas, la calidad de la gestión institucional será positiva.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H_a: Existe una relación entre capacidad organizacional del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022

H₀: No existe una relación entre capacidad organizacional del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022

Tabla 15

Contrastación de la Hipótesis específica 2

			Liderazgo directoral	Capacidad organizacional
Rho	Liderazgo directoral	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
Spearman	Capacidad organizacional	Coeficiente de correlación	,619*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

Nota: Base de datos (SPSS)

Interpretación

Al obtenerse un valor de significancia p ($,000 < ,005$) se optó por aceptar la hipótesis alterna dada por el investigador la que señala que Existe una relación directa y significativa entre capacidad organizacional del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022. Evidenciándose un grado de relación de un ,619. Valor que expresa que cuando se tiene una buena capacidad organizacional, la calidad de la gestión institucional será positiva.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H_a: Existe una relación entre la capacidad intelectual del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022,

H₀: No existe una relación entre la capacidad intelectual del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022,

Tabla 16

Contrastación de la Hipótesis específica 3

			Liderazgo directoral	Capacidad intelectual
Rho	Liderazgo directoral	Coeficiente de correlación	1,000	,551**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
Spearman	Capacidad intelectual	Coeficiente de correlación	,551*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.

Interpretación

Al obtenerse un valor de significancia p ($,000 < ,005$) se optó por aceptar la hipótesis alterna dada por el investigador la que señala que una relación directa y significativa entre la capacidad intelectual del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022. Evidenciándose un grado de relación de un ,551. Valor que expresa que cuando se tiene una buena capacidad intelectual del liderazgo directoral, la calidad de la gestión institucional será positiva.

V. DISCUSIÓN

Al culminar la investigación podemos afirmar que se cumplió con los objetivos propuestos, teniendo en el objetivo general que se pudo determinar la relación entre las variables de estudio, obteniéndose para ello en base a la encuesta realizada un p valor $0.000 < \alpha(0.05)$ razón por la cual se aceptó la hipótesis alterna que dice que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directoral y la calidad de

la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022, ya que se obtuvo un nivel de correlación de ,657.

Por otro lado en base a la encuesta en la tabla 9 se aprecia que el nivel en la Variable Liderazgo Directoral se encuentra en porcentajes de un 44%(22) en nivel bajo, un 32%(16) regular y un 24%(12) en nivel bueno, lo que expresa que mayormente se encuentra en un nivel entre bajo y regular, demostrando que en opinión de ellos la gestión del director en general no es la más apropiada, y evidenciando que hace falta mejorar diversos aspectos dentro de sus funciones para encontrar mayor calidad

En la tabla 10 se aprecia según los encuestados que el nivel en la Variable calidad de la gestión institucional se encuentra en porcentajes de un 50%(25) regular en nivel bajo, un 34%(17) y un %(16) en nivel bueno, lo que expresa que mayormente se encuentra en un nivel entre bajo y regular en esta variable, evidenciando a su opinión que la calidad de la gestión no es la adecuada, tal vez siendo una de las razones la mala gestión directoral del director de la institución.

Se encuentra similitudes con el trabajo de Barba y Delgado (2021) quienes concluyeron que la labor del director dentro de su gestión debe de evaluarse individualmente en base a las dimensiones de la gestión escolar, con los instrumentos adecuados que, muestren la labor directiva desde el liderazgo y de cuál será su impacto en la mejora de la calidad de los aprendizajes.

Para la Hipótesis específica 1, se obtuvo un p -valor $(,001) < \alpha(0.05)$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, con lo que, se demuestra que: Existe una relación directa y significativa entre las características personales del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022, además se encontró un grado de relación de un ,468. Estos resultados guardan semejanza con los obtenidos por Alfonso (2018) quien concluyó que dentro de las principales cualidades de éxito en el liderazgo del director deben de resaltar sus cualidades de líder contribuyendo directamente a que la educación en general sea más eficiente, y que su participación es importante en el logro de los objetivos institucionales, pero que es necesario que aplique al

máximo de sus habilidades para alcanzar el mayor reconocimiento de parte de la administración que dirige.

Para la Hipótesis específica 2, se obtuvo un p -valor $(,000) < \alpha(0.05)$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, con lo que, se demuestra que: Existe una relación directa y significativa entre la capacidad organizacional del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022, además se encontró un grado de relación de un ,619. Estos resultados guardan relación con el estudio de Pérez, (2019) “Liderazgo del director y gestión educativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018”, quien también concluye que cuando el liderazgo del director es positivo, mucho mejor será la gestión educativa, y esto surge directamente desde los lineamientos de su propia capacidad organizacional pensando en la institución que dirige para alcanzar los objetivos trazados.

Para la Hipótesis específica 3, se obtuvo un p -valor $(,000) < \alpha(0.05)$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, con lo que, se demuestra que: Existe una relación directa y significativa entre la capacidad intelectual del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022, además se encontró un grado de relación de un ,551. Este resultado guarda similitudes con el estudio de Justiniano (2018) “Liderazgo directivo en las instituciones educativas de zona urbana en el Distrito De José Crespo y Castillo”, quien también concluye que los directores mayormente muestran eficacia y eficiencia dentro del correcto desarrollo de sus funciones directorales ya que saben hacer frente a los problemas desde una característica personal con lo que pueden sancionar las faltas, dar apoyo significativo a los docentes y tienen una capacidad directiva en general apropiada dentro de lo que corresponde a su cargo.

Finalmente podemos agregar que para que una Institución educativa sea la más destacada debe de contar con un manejo directoral idóneo y que cumpla con los más máximos esfuerzos desde sus propias capacidades sobre todo el lidera para poder dirigir dentro de su gestión de la manera más beneficiosa no solo para su Institución si no para el mayor beneficio de los educandos que encontraran todos

los medios que serán ideales para que su desarrollo académico no se vea afectado bajo ninguna circunstancia.

VI. CONCLUSIONES

1. Se cumplió con el objetivo general, ya que se determinó la relación entre el liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022, ya que según la encuesta realizada se apreció que

cuando el Director dentro de su gestión muestra mayores capacidades como capacidad organizacional, capacidad intelectual y sobre todo características personales mejor será el manejo de su cargo beneficiando a la Institución en su imagen y a los estudiantes en su desarrollo educativo.

2. Se cumplió con el objetivo específico 1, ya que se determinó la relación entre las características personales del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022, lo que muestra que si sobre todo en esta dimensión el director dentro de su gestión muestra capacidad personal adecuada mucho mejores serán los resultados dados en su función que debe mostrar un liderazgo positivo en general.
3. Se cumplió con el objetivo específico 2, ya que se determinó la relación entre la capacidad organizacional del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022, ya que es necesario que el director dentro de sus funciones tenga esta capacidad de manejar adecuadamente a su institución brindando los recursos adecuados a sus docentes y estudiantes para que pueden desarrollar sus actividades de la mejor manera y beneficiándolos sin premiar irregularidades.
4. Se cumplió con el objetivo específico 3, ya que se determinó la relación entre la capacidad intelectual del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022, lo que señala que el director debe ser un conjunto bien equilibrado en todos los factores que contribuyan a que su función sea la adecuada y esto surge desde su propia capacidad intelectual que hará que pueda enfrentarse a los problemas y como darle solución a ellos sin apremiar mayores inconvenientes para el beneficio de sus estudiantes.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a nivel personal primero para la institución que de alguna manera desde tanto profesores y estudiantes se contribuya a que el Director

encuentra las mayores facilidades para que su gestión vaya por buen camino, esto quiere decir sin que surjan problemas que puedan afectar sus actividades.

2. A nivel de las autoridades es recomendable brindarle mayores capacitaciones a sus directores para que puedan adquirir mayores capacidades de gestión educativa, para que puedan volcarlas en la institución donde laboran para el beneficio de nuestros educandos de manera general.
3. Se debe de dar evaluaciones constantes a nuestros directores escolares para saber cuál es su real nivel y si están preparados para el reto que implica su cargo si queremos mejorar nuestro nivel educativo nacional.
4. Finalmente se recomienda que se pueda ampliar este estudio ya que es muy interesante para nuestros líderes educativos si queremos salir de los últimos lugares de Latinoamérica en cuanto al sistema educativo nacional ya que por ejemplo estamos en los últimos lugares e las pruebas PISA evidenciando que parte del problema no solo es nuestra condición de país sub desarrollado sino que de nuestras autoridades que no buscan mayores soluciones para salir de este resultado.

VIII. RECOMENDACIONES

5. Se recomienda a nivel personal primero para la institución que de alguna manera desde tanto profesores y estudiantes se contribuya a que el Director

encuentra las mayores facilidades para que su gestión vaya por buen camino, esto quiere decir sin que surjan problemas que puedan afectar sus actividades.

6. A nivel de las autoridades es recomendable brindarle mayores capacitaciones a sus directores para que puedan adquirir mayores capacidades de gestión educativa, para que puedan volcarlas en la institución donde laboran para el beneficio de nuestros educandos de manera general.
7. Se debe de dar evaluaciones constantes a nuestros directores escolares para saber cuál es su real nivel y si están preparados para el reto que implica su cargo si queremos mejorar nuestro nivel educativo nacional.
8. Finalmente se recomienda que se pueda ampliar este estudio ya que es muy interesante para nuestros líderes educativos si queremos salir de los últimos lugares de Latinoamérica en cuanto al sistema educativo nacional ya que por ejemplo estamos en los últimos lugares e las pruebas PISA evidenciando que parte del problema no solo es nuestra condición de país sub desarrollado sino que de nuestras autoridades que no buscan mayores soluciones para salir de este resultado.

REFERENCIAS

- Alfonso, J. (2018). Liderazgo Directivo y Participación en la Gestión Escolar de la Institución Educativa Técnica Carlos Lleras Restrepo de Ibagué. Universidad de Tolima; <http://repository.ut.edu.co/jspui/handle/001/2568>
- Al-Husseini, S., El Beltagi, I. y Moizer, J. (2019). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 1–24. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13603124.2019.1588381>
- Acuña Monroy, A. I., & Bolívar Hernández, C. M. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa* (Doctoral dissertation, Universidad de la Costa). <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5172>
- Aquino, Cherry Joy and Afalla, Bonimar and Fabelico, Fitzgerald, (2021). Managing educational institutions: School heads' leadership practices and teachers' performance Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3948871>
- Arbañil Barrientos, Milagros (2019). Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría. *Investigación Valdizana*, 13(2),95-106.[fecha de Consulta 17 de Julio de 2022]. ISSN: 1994-1420. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062187004>
- Barba, M. y Delgado, V. (2021) Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa, edit. Educare; informes de Investigación Cuantitativa o Cualitativa; Ecuador; <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/375/3752262013/3752262013.pdf>
- Behar, D. (2008). Introducción a la metodología de investigación. En D. Behar, *Metodología de la investigación* (págs. 1-94). Shalom; <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Bernal, I., Lucio, D. y Pedraza, N. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23, (84); <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058776003>
- Bailey, B. (2019). Aprende a ser un líder como Jesús: 11 principios que te ayudarán a servir, inspirar y preparar a otros. Portavoz; <https://www.portavoz.com/liderazgo/aprende-a-ser-un-lider-como-jesus/>

- Cazau, P. (2006). Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales. Tercera Edición. Buenos Aires. Argentina Módulo 404 Red de Psicología online – <https://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Condor, P. (2020) Liderazgo directivo y gestión pedagógica en aula en instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca, Huancayo; (Tesis de grado) Universidad Nacional de Huancavelica; <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/4136/TESIS-FED-2020-C%C3%93NDOR%20PORRAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Changanaquí S. y Huapaya, O. (2018) Liderazgo pedagógico directivo y la calidad de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N°89008, Chimbote, 2017; (Tesis de grado) Universidad San Pedro Perú; http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10760/Tesis_57947.pdf?sequence=1
- Chiavenato, Idalberto (2014), Administración en los nuevos tiempos, Santafé de Bogotá: McGraw Hill, 1986: https://www.academia.edu/15233877/ADMINISTRACI%C3%93N_EN_LOS_NUEVOS_TIEMPOS_IDALBERTO_CHIAVENATO_CAP%C3%8DTULO_1
- Dávila Rojas, O. M. . (2021). El liderazgo pedagógico del director en las instituciones educativas peruanas: Una revisión de la producción científica. *UCV-Scientia*, 13(2), 71–90. Recuperado a partir de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-scientia/article/view/2030>
- Druker, P. (2001). Lecciones gerenciales de mis mentores. En F. Hessebein & P.M. Cohen (comp.), De líder a líder: los mejores artículos de la fundación Druker (pp. 19-23). Granica. <https://www.amazon.com/l%C3%ADder-Mejores-Art%C3%ADculos-Fundaci%C3%B3n-Druker/dp/9506415013>
- Fernández Batanero, José María, & Hernández Fernández, Antonio (2013). Liderazgo directivo e inclusión educativa Estudio de casos. *Perfiles Educativos*, XXXV(142),27-41.[fecha de Consulta 17 de Julio de 2022]. ISSN: 0185-2698. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13228832003>
- Ferruzo, F. (2019) Liderazgo del director, calidad de gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides

Carrión” (Tesis de Maestría);
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1530/1/T026_04015309_M.pdf

- Fuentes, M. (2019). Liderazgo en justicia social, ingrediente indispensable para la gestión escolar incluyente. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 14(1)335-349. [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A20.14\(1\)335-349.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A20.14(1)335-349.pdf)
- Garcés, H. (2000). *Investigación Científica Primera Edición*. Quito: Abya-Yala; https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1356&context=abya_yala
- Gajardo, J. y Jorge Ulloa, J. (2016). *Liderazgo pedagógico, conceptos y tensiones*. Chile: Universidad de Concepción; <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>
- Gómez, A. (2017). Violencia y gestión escolar: la opinión de directores de escuelas primarias de Colima. *Revista Colombiana de Educación*, (73), 19-40; http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-39162017000200019
- Gutiérrez, C. (2014). *Propuesta para la implementación de la norma NTC-ISO 9004:2010, como un modelo de gestión para el logro del éxito sostenido en las empresas colombianas. (Tesis de postgrado)*. Universidad de Medellín, España. <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/1151?show=full>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hidalgo, B. y Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política*. 17 (23), 361-376. DOI: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>; <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1682/1826>
- international conference on social sciences, humanities and technology (ICSHT 2018) (p. 139).
- Justiniano, L. (2018). *Liderazgo directivo en las instituciones educativas de zona urbana en el Distrito De José Crespo y Castillo; (Tesis de Grado Académico de Maestro en Educación)* Universidad Nacional del Centro del Perú –

- Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación – Huancayo Perú;
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5116/Justiano%20Esteban.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kouzes, J.M. & Posner B.Z. (2005). El desafío del liderazgo. Cómo obtener permanentemente logros extraordinarios. Granica;
<https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-3197.pdf>
- López, I., & López, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Revista Espacios*, 40(36), 3-16.
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>
- Lussier y Achua (2005) Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades.(4° ed). México; <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Mamani, P.R. (2020). El liderazgo pedagógico y su relación con el acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas de nivel primarias. *Revista de Investigaciones: EPG-UNA*, 9(2), 1-9.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616787>
- Maxwell, J. (2013). Las 21 cualidades indispensables de un líder. San Pablo.
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/Cualidades.de.un.lider.pdf>
- Mauli, J. (2018). Liderazgo transformador y su relación con la gestión administrativa de la calidad del colegio experimental de aplicación _ UNE. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1373>
- Ministerio de Educación de Perú. (2014a). Marco del buen desempeño directivo. MINEDU;
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ñañez-Silva, M. V., & Lucas-Valdez, G. R. (2019). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: un reto en la educación actual. *Investigación y Postgrado*, 34(1), 167-180;
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6931371>
- Paternina, B. (2021) “Liderazgo del director y su influencia en la calidad educativa de la Institución Educativa El Dorado”, Universidad Metropolitana de

- Educación, Ciencia y Tecnología Panamá;
<https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/3591/Omar%20Alexi%20Paternina%20Berastegui.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, P. (2019) Liderazgo del director y gestión educativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018; Lima Perú (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo;
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34814/RAMO_S_HF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, M. (2019) "Liderazgo del director en la Gestión Educativa de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen de Urcos – Quispicanchi 2018; (Tesis de grado) Universidad Cesar Vallejo;
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34390/quispe_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rahman, A. A., & AL-Musalami, F. S. J. (2018). The role of the managerial leadership to enhance the employees' job performance. In *proceeding: 2nd* Páramo, D., Rodríguez, A., & Ramírez, E. (2009). Cultura organizacional y estilos de dirección orientados al mercado. Bogotá: Ecoe Ediciones.
<https://www.ecoediciones.mx/wp-content/uploads/2016/08/Cultura-organizacional-y-estilos-de-direcci%C3%B3n-orientados-al-mercado-Vista-preliminar-del-libro.pdf>
- Rodríguez, I. (2012). Gestión del director en los centros de educación Inicial, (Tesis de maestría). Universidad del Zulia, Maracaibo-Venezuela;. División de Estudios para Graduados. Universidad del Zulia; Venezuela.
<https://docplayer.es/49317534-Gestion-del-director-en-los-centros-de-educacion-inicial.html>
- Rubia, F. (2018). Propuesta de niveles o estadios de complejidad organizativa en la innovación escolar. Revista digital de educación del FEAE-Aragón, 23(8).
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8014887.pdf>
- Sungu, L. J., Weng, Q. (Derek), & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3),
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijsa.12256>

- Terrazas, R. (2015). Liderazgo Tridimensional. *Perspectivas*, (35), 7-28; <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941232002>
- Tian, M., & Gerhard, S. (2019). Mapping the international knowledge base of educational leadership, administration and management: a topographical perspective. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 1–20. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03057925.2019.1585757>
- Torres, Q. (2017) Modelo De Gestión Educativa Basado En El Liderazgo Directivo para las instituciones educativas de educación básica regular del distrito de San José Región Lambayeque; Universidad Cesar Vallejo; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3253/torres_ga.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, A. (2017). Modelo de gestión educativa basado en el liderazgo directivo para las instituciones educativas de educación básica regular del distrito de San José - Región Lambayeque. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. mailto:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3253/torres_ga.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO (2022) Los directores de América latina: liderazgo escolar y políticas educativas; ED la Educación nos une; <https://fundacionsantillana.com/los-directores-de-america-latina-liderazgo-escolar-y-politicas-educativas/>
- Vara, A. (2012) Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de investigación de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima; <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vela, G, Cáceres, T.J, Vela, A. & Gamero, H. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34134>

- Villalobos, S. (2017). Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. mailto:http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7426/Villalobos_CSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zarate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3176>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Método y diseño	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo Directoral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Características personales - Capacidad organizacional - Capacidad intelectual <p>Variable 2:</p> <p>Calidad de la gestión institucional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensión pedagógica - Gestión administrativo organizacional - Dimensión social comunitaria 	<p>Tipo:</p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>Población:</p> <p>La población de este estudio está conformada por 50 encuestados de los que se encuentran el Director, personal administrativo y docente de la I.E. 0087 José María Arguedas</p> <p>Muestra:</p> <p>Se tomó como muestra por conveniencia y debido al alcance que se quiere tener se tomó a toda la población</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre las características personales del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022?</p> <p>b. Cuál es la relación entre la capacidad organizacional del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022?</p> <p>c. Cuál es la relación entre la capacidad intelectual del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Determinar la relación entre las características personales del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022</p> <p>b. Determinar la relación entre capacidad organizacional del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022</p> <p>c. Determinar la relación entre la capacidad intelectual del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicos</p> <p>a. Existe una relación directa y significativa entre las características personales del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022</p> <p>b. Existe una relación directa y significativa entre capacidad organizacional del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022</p> <p>c. Existe una relación directa y significativa entre la capacidad intelectual del liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022,</p>				

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Fuente: Elaboración propia

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Directoral	La gestión de un director en una Institución educativa no debe centrarse solo a aspectos administrativos, o la disposición y manejo de los recursos internos y externos, si no que en ello debe tener características de liderazgo que sepa y esté involucrado con una forma más efectiva en los procesos y en las personas que tiene a cargo, por lo tanto debe su participación tener una influencia sobre la gestión en conjunto de las I.E. de manera global en temas académicos, pedagógicos, sociales, administrativos, etc. (Ñañez y Lucas 2019)	Se medirá el nivel del Liderazgo Directoral por medio de las dimensiones e indicadores propuestos.	Características personales	Eficiencia	Bajo Regular Bueno
				Comunicación y empatía	
				Acciones justas y equitativas	
			Capacidad organizacional	Perfil del líder	
				Disposición para el trabajo en equipo	
				Capacidad administrativa	
			Capacidad intelectual	Monitoreo educativo	
				Dominio de las estrategias administrativas	
				Liderazgo innovador	
				Formación profesional	
				Capacidad para la resolución de problemas	
				Competitividad	
Calidad de la gestión institucional	Es aquel conjunto de las prácticas ejecutadas por las personas que manejan o dirigen una institución escolar con lo que se busca alcanzar que las enseñanzas brindadas sean de mayor calidad mostrando altos niveles educativos en general. (Gajardo y Ulloa 2016)	Se medirá la Calidad de la gestión institucional por medio de las dimensiones e indicadores propuestos.	Dimensión pedagógica	Nivel de enseñanza	Bajo Regular Bueno
				Eficiencia pedagógica	
				Criterios de evaluación	
			Gestión administrativo organizacional	Documentos pedagógicos	
				Recursos humanos y financieros	
				Misión y visión institucional	
			Dimensión social comunitaria	Cumplimiento de reglas internas	
				Organización eficiente	
				Relación interpersonal	
				Identidad cultural	
				Demandas y exigencias sociales	
				Proyección social	

ANEXO 3
INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO
INSTRUCCIONES

Este es un cuestionario que brinda un acercamiento y análisis sobre como se presenta el liderazgo del director en su centro de labores, y si se relaciona con la calidad de la gestión institucional en el centro de trabajo donde labora. A continuación, encontrará para cada dimensión un número de preguntas, lo que usted tiene que hacer es marcar con una (X) en uno de los niveles graduados de la escala que se indica, de acuerdo con el desempeño mostrado por el alumno(a).

Nada	Muy poco	Regular	Mucho	Bastante
1	2	3	4	5

ÍTEMS		Escala Likert				
		1	2	3	4	5
VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTORAL						
DIMENSIÓN: Características personales						
Nº	ITEMS					
1	¿La gestión del director de la Institución ha sido criticada por no ser eficiente?					
2	¿Cree que el Director muestra características de liderazgo apropiadas para su cargo?					
3	¿El director muestra una buena empatía y comunicación constante con su plana docente?					
4	¿El director pregona acciones justas y equitativas reconociendo sus aciertos y desaciertos dentro de su gestión					
5	¿El director en general promueve la democracia y transparencia en su gestión?					
DIMENSIÓN: Capacidad organizacional						
6	¿En general se promueve entre la plana docente el trabajo en equipo?					
7	¿El director muestra características positivas en la capacidad administrativa?					
8	¿En general el director realiza monitoreo constante a su plana docente?					
9	¿Siente que la administración a su cargo utiliza buenas estrategias?					
DIMENSIÓN: Capacidad intelectual						
10	¿El Director trabaja bajo lineamientos de innovación con la creación de proyectos?					
11	¿El Director promueve la formación profesional de sus docentes gracias a capacitaciones?					

12	¿En general evidencia buena capacidad para la resolución de problemas?						
13	¿El Director promueve la competitividad de sus docentes en base a eventos académicos?						
VARIABLE: CALIDAD DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL							
DIMENSIÓN: Dimensión pedagógica							
14	¿El Director pregona o busca que la enseñanza en su institución alcance un buen nivel de enseñanza?						
15	¿En general maneja los criterios de evaluación con eficiencia pedagógica?						
16	¿Se discute sobre los criterios de evaluación con los docentes de manera sostenida?						
17	¿Elabora junto a sus docentes documentos pedagógicos sobre los proyectos educativos que piensa implementar?						
DIMENSIÓN: Gestión administrativo organizacional							
18	¿Dentro de la gestión del director se sabe reconocer los recursos humanos y financieros?						
19	¿Cree que en la Institución se busca el cumplimiento de la Misión y visión institucional?						
20	¿Cree que el director pregona el mayor cumplimiento de reglas internas en la Institución que dirige?						
21	¿Considera que dentro de la gestión directoral la organización en general es eficiente?						
DIMENSIÓN: Dimensión social comunitaria							
22	¿En la Institución se mantiene en general una buena disposición sobre la relación interpersonal entre sus miembros?						
23	¿La institución busca pregonar una mayor Identidad cultural entre sus educandos?						
24	¿En la Institución se busca mayor participación a las demandas y exigencias sociales?						
25	¿En general se cuenta con un plan anual adecuado en proyección social entre sus docentes?						

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 4 VALIDACIONES



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTORAL DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE LIMA, 2022

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Características personales							
1	¿Considera Ud. que la gestión del director de la Institución es eficiente?	X		X		X		
2	¿Cree que el Director muestra características de liderazgo apropiadas para su cargo?	X		X		X		
3	¿El director muestra empatía y comunicación constante con su plana docente?	X		X		X		
4	¿El director pregona acciones justas y equitativas reconociendo sus aciertos y desaciertos dentro de su gestión?	X		X		X		
5	¿El director en general promueve la democracia y transparencia en su gestión?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Capacidad organizacional							
6	¿En general se promueve entre la plana docente el trabajo en equipo?	X		X		X		
7	¿El director muestra características positivas en la capacidad administrativa?	X		X		X		
8	¿En general el director realiza monitoreo constante a su plana docente?	X		X		X		
9	¿Siente que la administración a su cargo utiliza buenas estrategias?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Capacidad intelectual							
10	¿El Director trabaja bajo lineamientos de innovación con la creación de proyectos?	X		X		X		
11	¿El Director promueve la formación profesional de sus docentes gracias a capacitaciones?	X		X		X		
12	¿En general evidencia buena capacidad para la resolución de problemas?	X		X		X		
13	¿El Director promueve la competitividad de sus docentes en base a eventos académicos?	X		X		X		

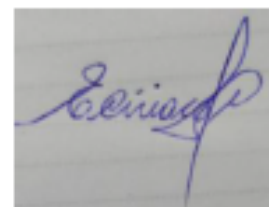
Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. : Elena Carlota Ciriaco Campos DNI: 09086129

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima, 01 de julio del 2022



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA LIMA, 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dimensión pedagógica							
1	¿El Director pregona o busca que la enseñanza en su institución alcance un buen nivel de enseñanza?	X		X		X		
2	¿En general maneja los criterios de evaluación con eficiencia pedagógica?	X		X		X		
3	¿Se discute sobre los criterios de evaluación con los docentes de manera sostenida?	X		X		X		
4	¿Elabora junto a sus docentes documentos pedagógicos sobre los proyectos educativos que piensa implementar?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión administrativo organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Dentro de la gestión del director sabe reconocer los recursos humanos y financieros?	X		X		X		
6	¿Cree que en la Institución se busca el cumplimiento de la Misión y visión institucional?	X		X		X		
7	¿Cree que el director pregona el mayor cumplimiento de reglas internas en la Institución que dirige?	X		X		X		
8	¿Considera que dentro de la gestión directoral la organización en general es eficiente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dimensión social comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿En la Institución se mantiene en general una buena disposición sobre la relación interpersonal entre sus miembros?	X		X		X		
10	¿La institución busca pregonar una mayor Identidad cultural entre sus educandos?	X		X		X		
11	¿En la Institución se busca mayor participación a las demandas y exigencias sociales?	X		X		X		
12	¿En general se cuenta con un plan anual adecuado en proyección social entre sus docentes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. : Elena Carlota Giniaco Campos DNI: 09086129

Especialidad del validador: Metodólogo

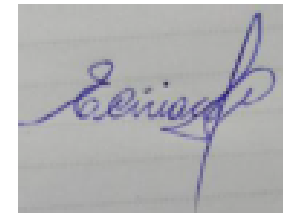
Lima, 01 de julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTORAL DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE LIMA, 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Características personales							
1	¿Considera Ud. que la gestión del director de la Institución es eficiente?	X		X		X		
2	¿Cree que el Director muestra características de liderazgo apropiadas para su cargo?	X		X		X		
3	¿El director muestra empatía y comunicación constante con su plana docente?	X		X		X		
4	¿El director pregona acciones justas y equitativas reconociendo sus aciertos y desaciertos dentro de su gestión?	X		X		X		
5	¿El director en general promueve la democracia y transparencia en su gestión?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Capacidad organizacional							
6	¿En general se promueve entre la plana docente el trabajo en equipo?	X		X		X		
7	¿El director muestra características positivas en la capacidad administrativa?	X		X		X		
8	¿En general el director realiza monitoreo constante a su plana docente?	X		X		X		
9	¿Siente que la administración a su cargo utiliza buenas estrategias?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Capacidad intelectual							
10	¿El Director trabaja bajo lineamientos de innovación con la creación de proyectos?	X		X		X		
11	¿El Director promueve la formación profesional de sus docentes gracias a capacitaciones?	X		X		X		
12	¿En general evidencia buena capacidad para la resolución de problemas?	X		X		X		
13	¿El Director promueve la competitividad de sus docentes en base a eventos académicos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luz Marlene Carita Chambi DNI:.....

Especialidad del validador; Dra

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA LIMA, 2022

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dimensión pedagógica							
1	¿El Director pregona o busca que la enseñanza en su institución alcance un buen nivel de enseñanza?	X		X		X		
2	¿En general maneja los criterios de evaluación con eficiencia pedagógica?	X		X		X		
3	¿Se discute sobre los criterios de evaluación con los docentes de manera sostenida?	X		X		X		
4	¿Elabora junto a sus docentes documentos pedagógicos sobre los proyectos educativos que piensa implementar?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión administrativo organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Dentro de la gestión del director sabe reconocer los recursos humanos y financieros?	X		X		X		
6	¿Cree que en la Institución se busca el cumplimiento de la Misión y visión institucional?	X		X		X		
7	¿Cree que el director pregona el mayor cumplimiento de reglas internas en la Institución que dirige?	X		X		X		
8	¿Considera que dentro de la gestión directoral la organización en general es eficiente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dimensión social comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿En la Institución se mantiene en general una buena disposición sobre la relación interpersonal entre sus miembros?	X		X		X		
10	¿La institución busca pregonar una mayor Identidad cultural entre sus educandos?	X		X		X		
11	¿En la Institución se busca mayor participación a las demandas y exigencias sociales?	X		X		X		
12	¿En general se cuenta con un plan anual adecuado en proyección social entre sus docentes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra/ Mg: Luz Marlene Carita Chambi

Lima, 01 de julio del 2020

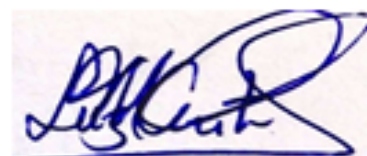
Especialidad del validador; Dra

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTORAL DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE LIMA, 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Características personales							
1	¿Considera Ud. que la gestión del director de la Institución es eficiente?	X		X		X		
2	¿Cree que el Director muestra características de liderazgo apropiadas para su cargo?	X		X		X		
3	¿El director muestra empatía y comunicación constante con su plana docente?	X		X		X		
4	¿El director pregona acciones justas y equitativas reconociendo sus aciertos y desaciertos dentro de su gestión	X		X		X		
5	¿El director en general promueve la democracia y transparencia en su gestión?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Capacidad organizacional							
6	¿En general se promueve entre la plana docente el trabajo en equipo?	X		X		X		
7	¿El director muestra características positivas en la capacidad administrativa?	X		X		X		
8	¿En general el director realiza monitoreo constante a su plana docente?	X		X		X		
9	¿Siente que la administración a su cargo utiliza buenas estrategias?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Capacidad intelectual							
10	¿El Director trabaja bajo lineamientos de innovación con la creación de proyectos?	X		X		X		
11	¿El Director promueve la formación profesional de sus docentes gracias a capacitaciones?	X		X		X		
12	¿En general evidencia buena capacidad para la resolución de problemas?	X		X		X		
13	¿El Director promueve la competitividad de sus docentes en base a eventos académicos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Prado Lopez Hugo Ricardo **DNI:** 43313069

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima, 01 de julio del 2022

Firma del Experto Informante.

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA LIMA, 2022

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dimensión pedagógica							
1	¿El Director pregona o busca que la enseñanza en su institución alcance un buen nivel de enseñanza?	X		X		X		
2	¿En general maneja los criterios de evaluación con eficiencia pedagógica?	X		X		X		
3	¿Se discute sobre los criterios de evaluación con los docentes de manera sostenida?	X		X		X		
4	¿Elabora junto a sus docentes documentos pedagógicos sobre los proyectos educativos que piensa implementar?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión administrativo organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Dentro de la gestión del director sabe reconocer los recursos humanos y financieros?	X		X		X		
6	¿Cree que en la Institución se busca el cumplimiento de la Misión y visión institucional?	X		X		X		
7	¿Cree que el director pregona el mayor cumplimiento de reglas internas en la Institución que dirige?	X		X		X		
8	¿Considera que dentro de la gestión directoral la organización en general es eficiente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dimensión social comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿En la Institución se mantiene en general una buena disposición sobre la relación interpersonal entre sus miembros?	X		X		X		
10	¿La institución busca pregonar una mayor Identidad cultural entre sus educandos?	X		X		X		
11	¿En la Institución se busca mayor participación a las demandas y exigencias sociales?	X		X		X		
12	¿En general se cuenta con un plan anual adecuado en proyección social entre sus docentes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Prado Lopez Hugo Ricardo DNI: 43313069

Lima, 01 de julio del 2022

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRADO LOPEZ HUGO RICARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directoral y la calidad de la gestión institucional de una Institución Educativa de Lima 2022.", cuyo autor es ESTRADA BAZALAR MARCELA ELIZABETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PRADO LOPEZ HUGO RICARDO DNI: 43313069 ORCID 000000340103517	Firmado digitalmente por: HPRADOLO el 06-08- 2022 13:10:01

Código documento Trilce: TRI - 0369280