



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo del director y gestión educativa en la Institución Educativa N°  
88336 de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Guzman Araujo, Silvia Asunción ([orcid.org/0000-0002-2403-7647](https://orcid.org/0000-0002-2403-7647))

**ASESOR:**

Dr. Iturria Huamán, Robert Alberto ([orcid.org/0000-0001-6029-2015](https://orcid.org/0000-0001-6029-2015))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

CHIMBOTE - PERU

2022

**Dedicatoria**

A mi esposo e hijos por su comprensión y apoyo incondicional.

Silvia Asunción.

### **Agradecimiento**

Al Padre Celestial por su infinito amor y protección en cada momento de mi vida y a mis padres, Agustín e Idalia por brindarme su cariño.

La autora.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	52

## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b>	Contingencia entre Liderazgo del director y la Gestión educativa.	23
<b>Tabla 2.</b>	Relación entre Liderazgo del director y la Gestión educativa	24
<b>Tabla 3.</b>	Nivel del Liderazgo del director en la Institución educativa N° 88336 de Nuevo Chimbote.	25
<b>Tabla 4.</b>	Nivel de las dimensiones del Liderazgo del director en la Institución educativa N° 88336 de Nuevo Chimbote.	26
<b>Tabla 5.</b>	Nivel de Gestión educativa en la Institución educativa N° 88336 de Nuevo Chimbote.	25
<b>Tabla 6.</b>	Nivel de las dimensiones de Gestión educativa en la Institución educativa N° 88336 de Nuevo Chimbote.	28
<b>Tabla 7.</b>	Contingencia entre Liderazgo del director y la gestión institucional.	29
<b>Tabla 8.</b>	Relación entre Liderazgo del director y la gestión institucional.	30
<b>Tabla 9.</b>	Contingencia entre Liderazgo del director y la gestión pedagógica.	31
<b>Tabla 10.</b>	Relación entre Liderazgo del director y la gestión pedagógica.	32
<b>Tabla 11.</b>	Contingencia entre Liderazgo del director y la gestión administrativa.	33
<b>Tabla 12.</b>	Relación entre Liderazgo del director y la gestión administrativa.	34

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Dispersión simple con ajuste de línea de Liderazgo del director y la Gestión educativa.	24
<b>Figura 2.</b> Dispersión simple con ajuste de línea Liderazgo del director y la gestión institucional.	30
<b>Figura 3.</b> Dispersión simple con ajuste de línea de Liderazgo del director y la gestión pedagógica.	32
<b>Figura 4.</b> Dispersión simple con ajuste de línea de Liderazgo del director y la gestión administrativa.	34

## Resumen

El presente estudio se llevó a cabo en la I.E. Gastón Vidal Porturas de Nuevo Chimbote en el año 2022, con el propósito de determinar la relación existente entre el liderazgo del director y la gestión educativa. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo descriptivo y un diseño no experimental, transversal y correlacional. Como fuente de información, se consideró a 70 trabajadores de la institución educativa, además, como técnica se empleó la encuesta y como instrumento aplicado en campo se utilizó un cuestionario para medir el liderazgo del director y otro para la gestión educativa. El procesamiento de los datos mostró que, el liderazgo del director y la gestión educativa fueron calificadas en un nivel alto. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,814; y un p-valor = 0,000 < 0,05; lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación; en conclusión existe relación significativa directa y fuerte entre el Liderazgo del director y la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 88336 de Nuevo Chimbote, en el año 2022; desde la percepción de los encuestados se determinó; es decir, si aumenta o disminuye el nivel de liderazgo del director, también aumenta o disminuye de manera directa y fuerte el nivel de gestión educativa.

**Palabras clave:** Liderazgo del director, gestión educativa, gestión institucional, gestión administrativa.

## **Abstract**

The present study was carried out at the I.E. Gastón Vidal Porturas de Nuevo Chimbote in the year 2022, with the purpose of determining the relationship between the leadership of the principal and educational management. It was developed under a descriptive quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional and correlational design. As a source of information, 70 workers of the educational institution were considered, in addition, the survey was used as a technique and the questionnaire was used as an instrument applied in the field. Data processing showed that the director's leadership and educational management were rated at a high level. Likewise, a Spearman's Rho correlation coefficient = 0.814 was obtained; and a p-value = 0.000 < 0.05; which allows rejecting the null hypothesis and accepting the research hypothesis; In conclusion, there is a direct and strong significant relationship between the Director's Leadership and the Educational Management of the Educational Institution No. 88336 of Nuevo Chimbote, in the year 2022; from the perception of the respondents it was determined; that is, if the director's level of leadership increases or decreases, the level of educational management also increases or decreases directly and strongly.

**Keywords:** Principal's leadership, educational management, institutional management, administrative management.



## I. INTRODUCCIÓN

La educación actual es un asunto de prioridad a nivel internacional, frente a ello se han venido implementando algunas políticas educativas como principios, objetivos y fines que visualicen un futuro prometedor; como, por ejemplo: un evento que marcó un hito en la historia como la declaratoria de una educación para todos en 1990 y los acuerdos del Foro Mundial de educación en el 2000 considerando como uno de los objetivos del milenio la culminación del nivel primario. Por consiguiente, Capella (2004) afirma que, si queremos mejorar el mundo, debemos empezar por la educación y su implementación de nuevas formas de liderazgo estratégico que faciliten un trabajo bien planificado y más sistemático. Al respecto, el Ministerio de Educación – Minedu (2014) reafirma la urgencia de fortalecer el rol del líder directivo principalmente en las instituciones de educación pública ; puesto que el accionar de éste es decisivo en la educación para lograr mejoras en los aprendizajes y por ende, optimizar la calidad educativa y para lograrlo se requiere de un directivo altamente motivado y competitivo que inspire al desarrollo de nuevas ideas, mediante su carácter positivo y eficaz a la toma de decisiones, además de comunicarse asertivamente con su equipo, entre otros.

A nivel internacional, en los últimos años, debido al COVID 19, se cerraron masivamente las instituciones educativas suspendiéndose las actividades presenciales en casi 200 países. En ese sentido, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2020) señaló que más de un millón de estudiantes del nivel básico habían dejado sus labores académicas, de los cuales la mayoría de estudiantes pertenecían a Latinoamérica. En ese contexto surgieron grandes desafíos como, por ejemplo: la implementación del currículo adaptado y priorizado a los requerimientos de los estudiantes para brindar una educación a distancia.

Es preciso saber cuán preparado está el directivo para enfrentar los cambios que nos ha dejado la pandemia; por tanto, las capacidades de líder en el rol comunicativo, motivacional y manejo de conocimientos tecnológicos juega un papel preponderante en los avances de la práctica docente para lograr los aprendizajes en el nivel básico. Asimismo; los resultados de las evaluaciones siguen muy distantes de los obtenidos por los países asiáticos y europeos como lo demuestran las evaluaciones (PISA) del año 2019. Por consiguiente, urge reflexionar sobre el desempeño profesional docente del siglo XXI y el líder directivo, como gestor pedagógico que motive y oriente a los

docentes a transformar las prácticas educativas. Así también, es necesario que el directivo sea un gestor administrativo y busque aliados estratégicos para consolidar las competencias docentes, así como diseñar un plan de contingencia que facilite y potencie el logro de los aprendizajes.

Actualmente, la educación presenta nuevos compromisos y exigencias para el éxito de la calidad educativa, por lo que urge reflexionar sobre el liderazgo de la máxima autoridad en un centro de estudios y su gestión educativa en este nuevo contexto. Al respecto, Minedu (2020) refiere que, en la encuesta nacional aplicada a docentes de ese año, el 40.2 % de los docentes encuestados necesitan reflexionar y sistematizar su práctica pedagógica como un factor que les ayude a mejorar su desempeño docente. En ese sentido, en el contexto local, se evidencia la existencia de jóvenes estudiantes desmotivados para escoger una carrera profesional, en muchos casos porque trabajan para ayudar a la canasta básica del hogar, muestran desinterés por la situación actual del país y apatía por cumplir con sus tareas y en gran medida afrontan situación de abandono escolar, tal como lo indica la encuesta nacional de hogares ENAHO (2019) estimó que la deserción en primaria aumentó en un 2.2% en ese año, y en secundaria, se incrementó en un 0.5 % además 337.870 estudiantes cambiaron de una institución educativa privada a una pública. Por ello, es necesario que el directivo utilice un buen liderazgo con estrategias adecuadas para afrontar esta situación en este nuevo contexto.

Actualmente, la Institución Educativa Gastón Vidal Porturas está siendo reconstruida totalmente y las sesiones se han venido desarrollando vía WhatsApp como aula virtual y hace un mes de forma sincrónica y asincrónica lo que ha motivado que algunos padres de familia retiren a sus hijos a otras instituciones ya que no se hizo las coordinaciones respectivas, ni se estableció un diálogo directo con los padres para asegurar la permanencia de los alumnos. Asimismo, el liderazgo del director se ve limitado para organizar y elaborar documentos de gestión institucional ya que éste delega sus funciones a los demás directivos y no monitorea su ejecución, restándole protagonismo en la toma de decisiones. Por otra parte; el servicio educativo, respecto al manejo de la información tecnológica y comunicación, es nula; puesto que no se cuenta con un ambiente de cómputo ya que no se propicia estrategias para implementar una sala de cómputo en el nuevo ambiente educativo. Asimismo, los estudiantes no participan en actividades extracurriculares porque no se cuenta con

espacios suficientes.

Con respecto al proceso de enseñanza- aprendizaje los actores pedagógicos no cuentan con soporte técnico para la elaboración del Proyecto Curricular Institucional y su participación en la revisión y actualización es limitada. Esto se refleja en la escasa articulación de los temas transversales en las experiencias y actividades en la mayoría de las áreas curriculares y la demora en la entrega de dichos documentos. Por tanto, no se podría garantizar oportunamente, el logro de los aprendizajes. Esta situación es necesaria que sea atendida por el director, como gestor pedagógico, desde su rol protagónico para determinar estrategias pedagógicas efectivas, impulsar la labor colaborativa docente y el apoyo a los planes de innovación pedagógica y tecnológica para lograr un servicio educativo de calidad.

Cabe precisar que esta institución educativa cuenta con el PEI, PAT y RI, pero no se revisa oportunamente ni se convoca, para dicho fin, a todos los involucrados en el quehacer educativo. Evidenciando de esta manera el escaso rol protagónico del director; como gestor administrativo para planificar, organizar y ejecutar los planes y metas educativas.

En ese sentido, la presente investigación plantea como problema general ¿De qué manera se relaciona el liderazgo del director con la gestión educativa de la I.E. Gastón Vidal Porturas de Nuevo Chimbote, en el año 2022? También plantean problemas específicos de los cuales los dos primeros se refieren a la pregunta ¿Cuál es el nivel del liderazgo del director y cuál el de gestión educativa? Además, se plantean otros objetivos relacionados a la primera variable con sus dimensiones como son:

¿Cómo se vincula el liderazgo del director con la gestión institucional, pedagógica y administrativa en la Institución Educativa focalizada?

Esta investigación, se justifica teóricamente ya que aporta con información nueva sobre el liderazgo del director y la gestión educativa teniendo en cuenta cada una de sus dimensiones y beneficiando a la institución y comunidad. Estos aportes permiten contribuir a la promoción y desarrollo de futuras investigaciones respecto al liderazgo y la gestión de la escuela.

Las justificaciones prácticas de esta investigación permiten promover avances en el campo educativo principalmente, en el rol del líder directivo desde un estilo transaccional; considerando su identidad y función protagónica en la toma de

decisiones, las actitudes de cambio; así como el estímulo, la apertura de buen negociador y comunicador por excelencia. Asimismo, del estilo transformacional; ser un ejemplo a seguir para la comunidad educativa; especialmente, para los docentes. También ser un excelente gestor directivo para la consecución de metas, propiciando el trabajo eficaz y colaborativo además de la motivación oportuna y necesaria en la mejora de la institución. Finalmente, tener liderazgo pedagógico; para ser un buen estratega y comunicador al motivar el trabajo colaborativo, el impulso a las innovaciones y desarrollo de potencialidades, así como la capacidad para el manejo de instrumentos de autoevaluación pedagógica que le permitan realizar una buena gestión educativa.

La presente investigación se justifica metodológicamente; en razón de que los instrumentos, procesos y resultados sirvan como guía para que puedan ser empleados por otros investigadores. La investigación fue básica; además, tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, no probabilístico; además de una investigación no experimental. El recojo de información fue de toda la población y se usó como instrumento un cuestionario tipo Escala de Likert que fue validado a criterios de los expertos y mediante una fórmula general que estima la confiabilidad del instrumento denominada Alfa Cronbach. Después del procesamiento de datos se elaboraron conclusiones y recomendaciones que formaron parte de la nueva información, aporte para posteriores estudios.

Esta investigación plantea como objetivo general establecer la relación existente entre el liderazgo del director y la gestión educativa de la I.E. Gastón Vidal Porturas de Nuevo Chimbote en el año 2022 y como objetivos específicos: identificar el nivel del liderazgo del director así también identificar su nivel de gestión educativa, asimismo, identificar la relación que existe entre la primera variable y las dimensiones de estudio de la gestión educativa de este centro de estudios.

Por otro lado, la investigación plantea la siguiente hipótesis general: Hay relación significativa entre el liderazgo del director y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 88336 y como hipótesis específicas: el liderazgo del director se relaciona de manera significativa con la gestión institucional, pedagógica y administrativa de la I. E N° 88336.

## II. MARCO TEÓRICO

Toda investigación busca una serie de antecedentes o estudios previos para guiar y servir como referencia al estudio emprendido. En la presente investigación se consideran tesis de investigaciones y artículos científicos a nivel internacional nacional y local cuya temática se relaciona con las variables de estudio. Asimismo, las relaciones de la primera variable con las dimensiones de gestión institucional, pedagógica y administrativa, respectivamente.

Entre los estudios internacionales tenemos a:

Donatus (2015) presenta una investigación cuyo propósito fue evaluar la trascendencia del liderazgo del director como gestor para conseguir mejoras en los aprendizajes de los estudiantes en las escuelas seleccionadas de nivel básico de Tanzania considerándolos rangos altos, medios y bajos en el desempeño académico de los exámenes nacionales. Dicho estudio duró cuatro años bajo la percepción de los docentes, personal de apoyo y estudiantes. La gestión del director y su liderazgo se evaluaron en función de las competencias, los estilos de enfoque, evidenciados por los directivos y los escolares ante los retos que demanda las mejoras educativas. La metodología fue de tipo descriptiva y exploratoria usando como instrumento una encuesta basada en cuestionarios y entrevistas. Los resultados evidenciaron que la gestión participativa del líder es determinante en el rendimiento de los educandos. Además, se concretó que la carente gestión participativa y el limitado nexo comunicativo conduce a un bajo desempeño escolar; por tanto, el investigador recomienda fortalecer la gestión escolar permitiendo una mayor participación de los representantes escolares en las diversas comisiones educativas.

Camarero (2015) muestra una investigación cuyo propósito conocer la imagen directiva y los diversos estilos de liderazgo directivo en las instituciones básicas del nivel primario de la demarcación de Tarragona; empleando para ello una metodología descriptiva, cuantitativa; además se aplica una encuesta relacionada a la percepción de los directores sobre su liderazgo. La investigación tuvo una duración de dos años. Se contó con una muestra representativa de 129 escuelas del nivel primario; además se usó un cuestionario virtual destinado a los directores destacando una opinión sobre sus funciones. La muestra pretende analizar de manera diferencial el trabajo directivo en diferentes escuelas. Los resultados muestran una mayor presencialidad

de modelos directivos enfocados en la gestión administrativa a comparación de aquellos que se fundamentan con el liderazgo pedagógico y evitan actuar en las coordinaciones y participaciones de la comunidad educativa. Por tanto, el impacto del liderazgo del director es trascendental para las funciones que ejerce; Siempre y cuando busque el equilibrio entre ellas; Pero para lograrlo, la comunicación y el buen manejo institucional juegan un papel muy importante.

Riveras (2020) evidencia una investigación cuyo propósito es determinar el rol de los directores como agentes innovadores de una cultura escolar, además involucrar a los docentes para dicho fin. La investigación se efectuó en escuelas destacadas por el sistema educativo chileno entre los años 2016 y 2020 para el cual se aplicó un cuestionario a 126 docentes y entrevistas a 6 directores de las escuelas seleccionadas como objeto de estudio; la metodología es cuantitativa y cualitativa, respectivamente. La investigación es descriptiva no experimental y transversal. Los resultados del cuestionario muestran que las acciones de los directores, desde la perspectiva docente afirman que estos tienen confianza en su desempeño por tanto les animan y se sienten con mayor libertad profesional para generar nuevas ideas. Asimismo, desde la perspectiva de los directores: Es fundamental la motivación específicamente en las acciones de cambio e innovación. En conclusión, la motivación directriz juega un papel relevante en la gestión de tipo institucional, administrativa y pedagógica. Principalmente en los actores educativos quienes constantemente buscan innovar sus acciones para mejorar la calidad de servicio educativo.

Evans (2015), muestra una investigación cuyo propósito pretende estudiar el Liderazgo de los directivos de instituciones educativas seleccionadas; además su Inteligencia Emocional y las relaciones que existe entre ellas. La investigación es cuantitativa y cualitativa y correlacional: Se usó una encuesta tipo cuestionario a los 96 docente de dicho estudio y se llegó a la conclusión que los directivos les falta motivación que impulse al cumplimiento de las funciones de liderazgo. Por ende, no están en condiciones para conducir y guiar un grupo de docentes; más aún de cumplir sus metas educativas como gestores pedagógicos y administrativos.

Paternina (2021) presenta una investigación y el propósito es determinar la influencia del liderazgo del director en el logro de la calidad educativa de la institución básica de estudios. El diseño de estudio fue transversal, correlacional, descriptiva, y

no experimental. El instrumento usado es una encuesta. Cuya muestra fue probabilística estratificada y estuvo conformada por 37 docentes. Los resultados muestran la gran significancia que tiene el liderazgo transformacional del director en dicha casa de estudios; además de un estilo de liderazgo transaccional esto permite inferir que el director es capaz de influir en las actitudes de los agentes pedagógicos, incrementando la motivación para la consecución de metas institucionales; asimismo, establecer negociaciones, estableciendo un buen diálogo para lograr consensos en las funciones que les compete.

Por otro lado, en nuestro país también tenemos estudios relacionados con las variables de estudio, por tanto, cabe resaltar a:

Anampi (2020) evidencia una investigación cuyo objetivo general radica en comparar la acción administrativa en dos instituciones públicas educativas de Lima; para su efecto se empleó un tipo básico de investigación, comparativo, descriptivo, cuantitativo, transversal y no experimental. Contó con una población de 80 profesores aplicándose una muestra no probabilística. Se usó, como técnica para el recojo de información, una encuesta a través del cuestionario; además de la escala de tipo Likert para la variable acción administrativa. Los resultados plantean que no existe diferencias significativas de esta variable en las instituciones de estudio. Torres (2017) muestra su investigación cuya finalidad es establecer la relación existente entre el Liderazgo del directivo y la gestión educativa en un CEBA de la capital limeña. El método empleado es correlacional; además es cuantitativa-descriptiva. Tuvo 59 participantes entre docentes y administrativos, la muestra fue no probabilística y como instrumento usó una lista de cotejos el cual constó de un número considerable de preguntas. En sus conclusiones refiere que el liderazgo de la máxima autoridad educativa se relaciona significativamente con el accionar educativo, en sus tres dimensiones. Evidenciándose coincidencias entre éstos. Ante esta situación urge tomar conciencia del papel que juega éste en el logro de metas educativas institucionales.

Neyra (2019) presenta su investigación cuyo objetivo general consiste en determinar las relaciones entre los estilos del liderazgo y el accionar que ejecuta el director en los centros educativos públicos del nivel primario en un distrito de Arequipa. Dicha investigación es correlacional, no experimental, y descriptiva. Se contó con un

muestreo de 85 participantes considerando a directivos y profesores de 8 instituciones estatales. Se usó la encuesta como técnica para las dos variables. Con respecto a los resultados evidencian una positiva correlación entre el liderazgo y la gestión que realiza el representante legal en dichas instituciones de estudio.

Además, los encuestados consideraron que el estilo directivo que predomina en estos centros es democrático. Por tanto, en estas instituciones se toman decisiones por consenso, delega funciones y se involucra al equipo de trabajo para el logro de metas. Sosa (2017) presenta una investigación el cual tiene como propósito determinar el nivel de gestión educativa en el buen desempeño docente de los centros educativos de un distrito limeño. Dicho estudio es de tipo descriptivo no experimental; además deductivo. Considera un total de 1260 docentes y como muestreo a 294 personas y los instrumentos empleados son cuestionarios aplicados a los docentes. Al respecto un considerable número de docentes consideran que es fundamental el accionar pedagógico para las mejoras desempeño pedagógico.

Gonzaga (2015) presenta una investigación cuyo objetivo general es reconocer el liderazgo del director en la organización de una Institución Educativa en Talara. Dicha investigación es de carácter exploratorio y el método es descriptivo y de corte transversal en su modalidad de ex post-facto, de campo y como instrumento usó una encuesta tipo cuestionario, entrevistas, información de campo y grupos focales aplicados a los directivos y profesores. El resultado de dicha investigación evidencia una mayor y significativa correlación del estilo de liderazgo transformacional con la eficacia pedagógica, destacando la motivación como eje impulsor para el logro de metas educativas, Por otro lado, el estilo de liderazgo transaccional en su dimensión manejo institucional se relaciona en mayor significación con la eficacia institucional que con la eficacia pedagógica ya que se centra en el cumplimiento de compromisos mutuos y para lograrlo tiene un buen nivel comunicativo con su equipo de trabajo. De lo expuesto se concluye: Los estilos de liderazgo analizados inciden en gran medida en la organización de una Institución Educativa.

A nivel local es preciso y oportuno mencionar los siguientes aportes:

Tipiani (2015) Plantea como objetivo en su investigación: identificar la relación de liderazgo del directivo consultivo y el desempeño de los actores pedagógicos en las instituciones educativas básicas de secundaria en Aija. El diseño es transversal,



descriptivo, correlacional y como instrumento se empleó una encuesta a 100 profesores. Se empleó un coeficiente de gran validación para establecer correlación del liderazgo de la máxima autoridad educativa con el desempeño docente. El resultado de dicha encuesta determinó que un número considerable de docentes evidenciaron que el estilo de director es consultivo y en menor escala el participativo. Además, la mitad de este grupo alcanzaron destacados logros en su desempeño docente. Por tanto, urge implementar este tipo de liderazgo en los centros educativos de la región. Cabello (2019) En su trabajo de investigación presenta como objetivo general proponer un programa de capacitación e innovación de relaciones personales para mejorar la cultura y organización de una institución educativa básica de la provincia de Yungay. Se empleó un diseño de tipo cuasiexperimental, transversal. La propuesta estuvo enfocada en talleres y como técnica la encuesta a 14 participantes; además las guías de observación, testimonios y entrevistas. Los resultados obtenidos: un gran número de los encuestados consideran que no reciben capacitaciones para realizar un trabajo eficiente por la falta del liderazgo del director; asimismo un alto porcentaje sostiene que no existe un trato horizontal del directivo lo que dificulta un buen servicio a la comunidad educativa. Ante esta situación el investigador propone un programa de capacitación para mejorar las buenas relaciones personales entre los miembros de esta casa de estudios y así brindar un buen servicio educativo.

Vásquez (2022) Presenta una investigación cuyo propósito es explicar la influencia del trabajo remoto y el liderazgo adaptativo en la calidad de la gestión escolar en las Instituciones Educativas de Pallasca. Dicho estudio es cuantitativo, básico, de corte transversal y no experimental. En cuanto a la población estuvo conformado por 29 directores. La técnica usada fue una encuesta y contó con tres cuestionarios que permitieron medir el trabajo remoto, el liderazgo adaptativo y la calidad de la gestión escolar. Como resultado se pudo determinar la moderada influencia de las variables indicadas sobre la gestión escolar.

Según Gallegos (2018), el marco teórico constituye el soporte conceptual y la guía de las diferentes relaciones que orientan la investigación; por tanto, deben ubicarse en él aquellos contenidos que expliquen, conceptualicen y desarrollen las variables y sus relaciones con la realidad que se quiere investigar.

Este trabajo está centrado en el liderazgo que ejerce el director en su gestión

educativa. Por ende, agrega Gómez (2015), es necesario conocer sus habilidades interpersonales y comunicativas del líder para lograr un óptimo desenvolvimiento para resolver conflictos, tomar de decisiones, dirigir la institución bajo un ambiente positivo y motivador lo que permitiría garantizar un liderazgo efectivo y eficiente. Por eso es importante registrar algunas apreciaciones sobre liderazgo.

Al respecto Chiavenato (2002), define al liderazgo como la capacidad para influenciar en las personas para que éstas hagan lo que deben hacer. En este aspecto el gestor se orienta a lograr objetivos que beneficien a su organización, pero desde dos dimensiones: la motivación para metas que beneficien a la organización y el impulso a los colaboradores para identificarse con aquello que consideran importante para demostrar su valía dentro de la organización. Pero, además de lo expuesto. Bolívar (2010), Argumenta que es importante los conocimientos administrativos, pedagógicos e institucionales del director; así como su autoridad personal para impulsar proyectos y actividades educativas en beneficio de la institución. Por lo tanto; para lograr mejoras en la gestión educativa es imprescindible contar con el liderazgo adecuado; ya que cada institución educativa tiene su problemática y debe ser abordada siguiendo un tipo de liderazgo que le permita darle la solución efectiva e inmediata.

Para efectos de esta investigación, es de vital importancia el estudio de las teorías de liderazgo transaccional, transformacional y pedagógico; ya que, en base a ellas se hizo un análisis sobre el liderazgo que caracteriza al director de la I. E N° 88336 en Nuevo Chimbote. Las dos primeras teorías surgen con James Mac Gregor Burns en 1978, quien propuso por primera vez el concepto de liderazgo transaccional y transformacional en el contexto político y hoy se operativiza en las diversas organizaciones gracias a Bernard Bass (Garay, 2015, p.109).

El liderazgo transaccional entre sus características destaca la recompensa contingente; bajo esta modalidad el líder decide lo que se debe hacer, cómo se debe hacer y las estrategias necesarias para lograrlo dando una valía al trabajo realizado. Pero es importante destacar que el líder, haciendo uso de su buena oratoria, aclara las expectativas en torno a lo que espera de los seguidores y la recompensa ante el cumplimiento de buenos resultados (Riveras, 2019. p 65). Otra característica es la dirección por excepción; este es un proceso de monitoreo que ejecutan los líderes para medir el progreso de los seguidores y reorientan sus acciones cuando los

resultados son significativamente adversos a los intereses de la organización. (Birasnav, 2014). Por tanto, el líder transaccional mantiene a sus seguidores a través de un intercambio de intereses que se efectivizan cuando alcanzan metas y objetivos que beneficien a la organización. Por otra parte, Ríos (2017) indica que el líder, a través de motivaciones extrínsecas e intrínsecas, plantea a sus liderados un mutuo beneficio. Asimismo, Leithwood (2006), sostiene que el líder transaccional está enfocado en la consecución de los resultados como producto de concesiones e intereses personales y como gestor por excepción para que se cumpla las metas previstas como evidencia de una transacción o intercambio, pero guiado por los intereses de las partes. Por consiguiente; estas características convierten al líder transaccional en un experto negociador, autoritario y en algunos casos agresivo, ya que su motivación principal es lograr objetivos y metas.

El liderazgo transformacional; cobra relevancia en los años ochenta; ya que enfoca cómo los estilos de liderazgo ayudan a transformar, no sólo a las organizaciones sino también, a los miembros que las conforman. Según García (2015) estos líderes logran aumentar la motivación y la moral de sus seguidores favoreciendo un clima de colaboración entre sus miembros. Al respecto, Horn (2013) afirma sobre liderazgo transformacional destaca la motivación que impulsa el líder a sus docentes para lograr los objetivos de la institución. Además, su preocupación constante por la ética y valores morales al interior del establecimiento. De esta manera este obtiene el mayor esfuerzo de sus seguidores para dar cumplimiento a los objetivos trazados, convirtiéndose en ejemplo a seguir para los docentes y generar cambios en la cultura de la organización; por ende, mejorar la gestión institucional, pedagógica y administrativa a través del trabajo colaborativo. Asimismo, para Solsona (2019) el líder transformacional trabaja con todos los colaboradores o partes interesadas para realizar los cambios necesarios. Por cuanto, es necesario resaltar la gestión del directivo en la mejora de su institución. Asimismo, el líder transformacional tiene cualidades para hacer cambios ante situaciones adversas y aprovecha las oportunidades para inspirar confianza a sus seguidores y que estos asuman con gran responsabilidad los proyectos emprendidos. Por cuanto es muy importante; según Changanaquí y Huapaya (2017), es necesario que el líder tenga carisma para que sus seguidores simpaticen con él y una de las formas para plantear retos es apoyarlos, guiándolos y entrenándolos. Además, otras cualidades como la autoestima, las habilidades emocionales y cognitivas, personalidad

proactiva y activa son el sello que también caracterizan a este tipo de líder. Por otro lado, estos tienen la capacidad de involucrar a sus colaboradores para lograr objetivos y metas, pero de manera colectiva; dejando de lado sus motivaciones personales y asumiendo con responsabilidad sus fortalezas y debilidades en el proceso de toda acción. (González, 2015). Por tanto, este tipo de líder debe contar con cualidades profesionales; siendo conocedor de la realidad en la cual se desenvuelve la organización y personal; siendo un agente motivador, por excelencia, para sus seguidores y en conjunto desarrollar los procesos organizacionales de la mejor manera (Garay, 2015).

Aunque inicialmente parezcan contrarios, el liderazgo transaccional y transformacional pueden estar relacionados (Garay, 2015). Entonces, se podría afirmar que uno es la continuación del otro; por ende, para llegar a un liderazgo transformacional se ha tenido que pasar por el liderazgo transaccional; en un claro ejemplo, el líder transaccional motiva y ofrece a sus seguidores un beneficio por su trabajo; mientras que el líder transformacional, a través de la persuasión y poder de convencimiento incentiva al trabajador a asumir compromisos para la consecución de metas en la organización.

Camarero (2015) ha planteado marcadas diferencias entre el liderazgo transaccional y transformacional. Para este estudioso, el líder transaccional es burocrático, dirige desde el pasado de la ley, influye en los subordinados usando el conocimiento normativo, sus relaciones son verticales y descendentes y ejerce una gestión administrativa burocrática. Sin embargo, el líder transformacional es un visionario con los colaboradores. Además, brinda un trato horizontal y ascendente fomentando el trabajo en equipo.

Otra de las dimensiones seleccionadas para esta investigación lo constituye el liderazgo pedagógico. Al respecto Minedu (2014) a través del manual del buen desempeño directivo resalta la función del director en la conducción eficaz de una organización educativa para alcanzar objetivos y metas. Un líder inspira, incentiva y moviliza eficazmente, las acciones de la organización educativa considerando de los aspectos pedagógicos. Según Riveras (2020) el liderazgo pedagógico en las organizaciones constituye una preferencia en las políticas educativas y un rol determinante para las mejoras de la educación. Por tanto, este tipo de liderazgo

constituye un paradigma innovador que promueve las potencialidades de los educandos y ejerce interrelaciones con los demás.

La segunda variable de estudio lo constituye la gestión educativa. Al respecto, Vega (2020) lo define como un sistema de acciones debidamente planificadas que conlleva orientar y usar métodos apropiados para lograr un objetivo y para eso se requiere un líder proactivo, con ideas innovadoras y que tomen decisiones de manera eficaz y eficiente. Esto implica, según Quispe (2019), la presencia de profesores efectivos y eficientes, con buenas condiciones pedagógicas, además, estudiantes motivados y con deseos de superación y de políticas educativas claras. Por tanto, un director es un educador, de manera indirecta, porque brinda al docente las facilidades en su quehacer pedagógico y de esta manera garantiza el servicio. En ese sentido, el rol del director es muy importante para el logro de la excelencia educativa; así lo manifiesta Espitia (2021) al precisar que el ejercicio permanente de un liderazgo transformacional, participativo permitirá que todos los involucrados de la comunidad educativa asuman proyectos educativos como propios, y que dichas participaciones sean significativas para lograr los objetivos y metas.

Las dimensiones consideradas en la segunda variable son: la gestión administrativa, institucional y lo pedagógico. Al respecto Calero (2006) indica que la autoridad educativa crea condiciones favorables para el accionar pedagógico y así asegurar eficientemente el funcionamiento de la administración. Asimismo, requiere que el director conozca y asuma un compromiso con los problemas que afectan el buen desenvolvimiento docente para lograr metas educativas.

En el accionar institucional, el director busca relacionar la institución educativa, con los aliados estratégicos para la buena marcha de su gestión. Es importante destacar la organización y elaboración de documentos de gestión institucional; tal como lo describe Minedu (2014), entre ellos el Proyecto Educativo Institucional, además, el PAT como un documento de gestión operativa anual, Proyecto Educativo Institucional. También, el PCI. Asimismo, el RI que tiene como finalidad lograr objetivos en tiempo previsto.

En la gestión pedagógica, el representante legal de la organización brinda el apoyo necesario para impulsar planes de mejoras de los aprendizajes y proyectos de innovación dándole facilidades y libertad al docente para que su labor sea efectiva y

práctica; poniendo en evidencia su capacidad profesional y capacitación constante (Salazar, 2018). Por otro lado, el líder incentiva la innovación a través del uso de recursos tecnológicos y bibliográficos de forma permanente para el logro de los aprendizajes. Por tales razones en este estudio se ha considerado indicadores, además de los proyectos de innovación y planes de mejoras, a las acciones de convivencia escolar, los procesos pedagógicos y la evaluación del aprendizaje.

El Minedu (2016) afirma que la convivencia es un factor clave del clima escolar, puesta través de las buenas relaciones personales y grupales basadas en el respeto y la responsabilidad puede transformar una realidad. Además, señala la conformación de comisiones de trabajo y entre ellas se encuentra el Comité de gestión del bienestar encargado de promover la convivencia con la participación de toda la comunidad quienes a través de un consenso elaboran de normas de convivencia a nivel institucional. Por tanto, lo señala como uno de las funciones de gestión escolar direccionados al cumplimiento de los objetivos y metas escolares.

Minedu (2016) señala que el líder de la escuela es el encargado de transformar realidades convirtiéndola en un espacio de interaprendizaje integrando recursos y acciones que contribuyan al logro de los aprendizajes; por ello, el director debe gestionar el currículo adecuadamente impulsando el trabajo colaborativo entre los docentes, además debe ser un promotor de nuevas ideas estableciendo una buena comunicación e implementando acciones educativas para obtener mejores resultados. Asimismo, Minedu (2014) considera que la evaluación de los aprendizajes es un aspecto que debe ser prioridad en el accionar del director quien contribuye al desarrollo de la calidad mediante estrategias de interaprendizaje, así como la revisión y permanente evaluación del docente con su propia práctica.

En ese sentido, Guerrero (2007) sostiene que la gestión de carácter administrativo requiere acciones desde planificar, organizar, direccionar, coordinar, evaluar y controlar en los diferentes ámbitos de la gestión. En ese sentido, la gestión se configura como una visión sistemática de la organización. Asimismo, Bermúdez (2020), ubica a la gestión administrativa como uno de los ejes del sistema educativo que involucra procesos administrativos, recursos humanos, materiales, balance financiero, control y evaluación; por consiguiente, el gestor administrativo debe garantizar buen servicio educativo y que este ocurra de manera sostenible, reguladora

y de acuerdo a propósitos institucionales y las normas establecidas.

Finalmente, según Wong (2016) urge que el director desarrolle competencias en su gestión de recursos económicos, humanos y materiales teniendo en cuenta el control y evaluación garantizado de esta forma el buen servicio educativo. Asimismo, las habilidades directivas deben liderar equipos de trabajo y proyectos, además ser un agente mediador de conflictos para facilitar el clima institucional.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de Investigación

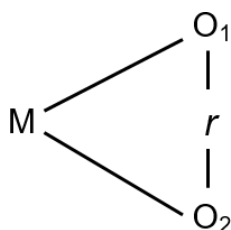
El tipo de esta investigación es básico puesto que el recojo de datos aportó información a las teorías sobre el liderazgo del director y la gestión educativa. Al respecto; algunos estudiosos refieren que este tipo de estudios aportan al avance y progreso del estudio y la ciencia. Asimismo, estos autores establecen que los estudios sólo se remiten a recoger y describir las características. Sin embargo, para Varas (2014) la investigación es descriptiva porque parte del diagnóstico de una determinada realidad o situación generando un nuevo conocimiento, adaptando o construyendo instrumentos que permita entender los hechos. En ese sentido, esta investigación no solo brindó nuevos aportes sobre liderazgo el director y la gestión educativa, sino que permitió adaptar instrumentos de medición como aporte a futuras investigaciones.

En cuanto al diseño de investigación, este es transversal, puesto que se recogió datos en un único momento. Asimismo, es correlacional puesto que recogió información de cada variable para describirlas y determinar la relación entre ellas. Además, los diseños transaccionales correlacionales describen la relación las variables en un tiempo determinado.

Por otro lado, Hernández (2014) sostiene que cuando en una investigación se observan los fenómenos tal cual, y no se manipulan las variables de manera intencional, estamos frente a una investigación no experimental cuantitativa. En ese sentido, esta investigación tuvo el tipo de diseño mencionado puesto que no se va a incidir en la manipulación de ninguna variable de este estudio.

Asimismo, el diseño se muestra de la siguiente manera:

Esquema del diseño correlacional.



Donde:  
M = es la muestra



O1 = Observa la V1. Liderazgo del director

O2 = Observa la V2. Gestión educativa

r = Relación liderazgo del director y la gestión educativa

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Definición conceptual**

Variable 01. El liderazgo del director:

El Minedu (2012), en el Manual de Buen Desempeño Directivo – MBBD, refiere que el término liderazgo bien a ser esa cualidad que toda organización puede desarrollar en el proceso de interacción entre sus colaboradores y son los directivos aquellos que vienen siendo encargados con el ejercicio de un liderazgo formal.

Según Rodríguez, (2007). Este liderazgo guarda semejanza a los rasgos personales de los miembros de su organización, es decir aquellos que se consideran capaces rechazan a un líder. Por otro lado, los que se consideran menos hábiles prefieren a un director que les ayude a realizar bien sus actividades.

Variable 2. Gestión educativa:

Pozner (2000) define a la gestión escolar como la reunión articulada de acciones que direcciona a un equipo directivo en una organización educativa y tiene como propósito posibilitar y promover la consecución de metas. Pero para el logro de estas metas; Moncayo (2019) afirma que cuando la gestión educativa es exitosa entonces los niveles de rendimiento académicos son altos permitiendo de esta manera un servicio educativo de calidad. Por otro lado, la gestión educativa requiere del diseño de un conjunto de procesos llámese a estos: procesos pedagógicos, administrativos e institucionales.

#### **Definición Operacional**

Variable 1. Liderazgo del director se obtiene del resultado de la aplicación del cuestionario en la cual se destacan las dimensiones del liderazgo transaccional, el transformacional y el pedagógico.

Variable 2. Gestión educativa. Considera el nivel alcanzado de la aplicación de un cuestionario considerando las dimensiones: gestión institucional, pedagógica y administrativa.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

En relación a la población, Hernández et. al. (2010) sostienen que la población se caracteriza por las coincidencias en una serie de especificaciones claras y precisas que van a permitir seleccionar la muestra. En ese sentido, la población está delimitada teniendo en cuenta el planteamiento del problema.

Para el presente estudio se trabajó con toda la población, haciendo un total de 70 trabajadores de la institución educativa.

Para Bernal (2006) llámese muestra a la porción seleccionada de la población que está sujeta a la evaluación, medición, así como la observación de las variables. Sin embargo, el número de elementos muestrales es igual al número de elementos de la población, por ello, no se necesita una estrategia de muestreo.

### **3.4 Técnicas e instrumentos para recolectar datos**

Son considerados como un conjunto de procedimientos que permiten el acceso para recolectar información requerida y dar respuesta a la pregunta de investigación (Jiménez, 2020), bajo esta concepción y atendiendo la naturaleza de las técnicas. En la presente investigación se decidió emplear como técnica a la encuesta.

Esta es considerada como una técnica que facilita obtener información a través de preguntas a personas seleccionadas. Según Arias (2020), esta herramienta sólo se evidencia mediante un cuestionario orientado a personas y proporciona información sobre sus opiniones y percepciones. La encuesta se centra en preguntas seleccionadas siguiendo un orden lógico.

En la investigación se encuestó a toda la población, en un número de 70 personas entre docentes, directivos, auxiliares, personal de servicio y secretaria para recoger su percepción respecto a las variables de estudio.

El cuestionario, como lo afirman Bourke, Kirby y Doran (2016) es el instrumento más usado en las ciencias sociales para recoger datos, comprende un listado de preguntas o reactivos referidas a las variables de investigación que se pretende medir. Por su parte, Jiménez (2018) agrega si el instrumento se delimita de manera pertinente en categorías, la información que se recogió fue organizada de acuerdo a las necesidades del investigador.

Para diseñar los instrumentos de recolección se revisó literatura científica relacionada a la primera y segunda variable de estudio y analizó instrumentos aplicados en investigaciones similares. Seleccionando la escala de Likert ya que según Bertram (2008), son instrumentos psicométricos que sirven para operacionalizar alguna hipótesis.

En nuestro estudio se busca establecer el nivel de relación existente entre las dos variables; donde el encuestado debe precisar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación o ítem, lo que se realizó a través de una escala ordenada. El cuestionario que se aplicó consta de 36 ítems relacionado a la primera variable desde sus dimensiones de liderazgo. Además 40 ítem relacionado a la variable gestión educativa desde las dimensiones seleccionadas. Con respecto a las opciones de respuestas, están determinadas en base a la escala de aceptación que van de un valor de 01 al 05. La cuantificación de los datos evidenciados permitió determinar el nivel en que se encuentran las variables motivo de investigación.

Determinar la validez del instrumento, como lo afirma Hernández (2018), consiste en determinar la capacidad que presenta el instrumento para medir aquellos aspectos para los cuales fueron diseñados. En la presente investigación, dicha validación se realizó a criterio de expertos, se evaluó la correspondencia teórica del instrumento; así como, de la coherencia entre cada ítem y su respectivo indicador y su respectiva dimensión y entre éstas últimas y las variables de este estudio.

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos para recolectar datos es entendida por Hernández (2018) como el nivel de la aplicación repetida del instrumento el cual genera resultados consistentes y coherentes y fue determinado a partir de la aplicación de una encuesta que se aplicó a la unidad poblacional. Los resultados obtenidos fueron expuestas a la prueba estadística de Alfa de Cronbach para determinar el coeficiente de confiabilidad. Con base en estos valores se realizó los ajustes pertinentes a los instrumentos en términos de pertinencia teórica, claridad y precisión de la redacción de cada uno de los ítems garantizando de esta manera el fácil entendimiento de lo que se quiere conocer.

### **3.5 Procedimientos**

El proceso para el recojo de datos se inició desde la elaboración de los instrumentos de recojo de datos, posterior a este procedimiento, se identificaron a los

especialistas o validadores que presentaron maestrías iguales o a fines, quienes desde su experiencia, revisaron el contenido de ambos documentos, dictaminando su coherencia y pertinencia, además, se calculó la confiabilidad estadística de ambos instrumentos; en general, con estos dos últimos procedimientos listos se pudieron seguir con los pasos para la aplicación de los instrumentos mencionados. Seguido a lo anterior, se envió la presentación de la carta emitida por la Jefatura competente de la Universidad Cesar Vallejo en la secretaría de la institución educativa Gastón Vidal mediante la cual se presenta a la investigadora y la investigación a desarrollar, y se solicita autorización para aplicar instrumentos de recolección de datos. Ante la aceptación expresa a la mencionada solicitud, se realizaron coordinaciones con los subdirectores de ambos niveles para desarrollar una reunión de orientación respecto a los instrumentos a aplicar, la confidencialidad de las respuestas, el anonimato del encuestado y sobre la forma como fueron administrados para su desarrollo.

Los instrumentos fueron aplicados de manera virtual a través del google form y los encuestados pudieron responder en el horario que crean conveniente; posteriormente los datos fueron procesados estadísticamente en SPSS.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los datos recogidos fueron trasladados a una base de datos digital organizada por unidad muestral, dimensión e ítems, empleando para ello una hoja digital de Microsoft Excel en su versión 2019. Posteriormente, se empleó el programa o paquete estadístico SPSS- 26, y se aplicó la estadística de tipo descriptiva para organizar y hacer el tratamiento de los datos recogidos empleando gráficos de barras y tablas de frecuencias; por otro lado, se aplicó la estadística inferencial, la cual permitió establecer la relación entre las variables a través de la prueba de hipótesis  $r$  de Rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

En el presente estudio se consignaron una serie de postulados teóricos, los cuales se encuentran identificados por los autores quienes las establecieron, esto a través de una aplicación de las normativas APA 7ma Edición, contribuyendo así al reconocimiento de investigadores cuyos conocimientos plasmados en sus escritos, permitieron delinear el camino para la ejecución de la investigación. Además, el estudio se desarrolló respetando los principios y normas de ética de la investigación dejando expreso el respeto y reconocimiento a las personas que participan del presente estudio lo hicieron

en forma voluntaria, evitando posibles daños a su identidad garantizando la confidencialidad y privacidad de la información recogida. Asimismo, se brindó un trato igualitario a cada uno de los participantes, respetando en igual de importancia los aportes y respuestas que cada uno de ellos emita en las encuestas y en los espacios de intercambio que se generen entre encuestados e investigador. Asimismo, los datos e información recolectada durante la investigación fueron tratados con honestidad y transparencia, sin alterar o falsear datos, respetando la veracidad de los mismos y el derecho de propiedad intelectual de otros autores e investigadores.

#### IV. RESULTADOS

La investigación se realizó en la I.E N° 88336 de Nuevo Chimbote con la participación de setenta trabajadores entre docentes y administrativos y en base a ello se recogió la opinión de los encuestados a través de un cuestionario referente a las variables de estudios y constó de 76 ítems. Luego de aplicar el instrumento se procedió al análisis descriptivo usando tablas de frecuencia. Además; se necesitó suministrar la prueba de normalidad de Kolmogorow Smirnov la misma que admite muestras superiores a cincuenta elementos y cuyos resultados obtenidos de las variables, se afirma que la distribución no es normal ( $p < 0,05$ ); por consiguiente, se empleó la prueba no paramétrica (Rho de Spearman) cuyos resultados se presentan a través de tablas. Respecto a la primera variable y las dimensiones de gestión institucional, pedagógica y administrativa, éstas también no se ajustan a una distribución normal ( $p < 0,05$ ); aplicándose, nuevamente la misma correlación no paramétrica. Los datos obtenidos fueron procesados a través de hojas de cálculo IBM SPSS Statistics versión 26 con el propósito de lograr resultados respecto a la descripción de los objetivos de las variables de estudio y sus dimensiones. Asimismo, la prueba de hipótesis asociada a los objetivos inferenciales. Al respecto los resultados muestran que en la Institución Educativa N° 88336 de Nuevo Chimbote los niveles de las dos variables son significativos.

Los resultados siguen un orden de acuerdo a los objetivos de la investigación; considerando en primer lugar el objetivo general y los específicos, respectivamente.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre el liderazgo del director y gestión educativa en la I. E N°88336

**Tabla 1.**

*Contingencia entre las variables*

		V2. Gestión Educativa				Total
		Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
V1. Liderazgo del director	Medio	1	7	1	0	9
	% del total	1,4%	10,0%	1,4%	0,0%	12,9%
	Alto	0	0	24	3	27
	% del total	0,0%	0,0%	34,3%	4,3%	38,6%
	Muy alto	0	0	6	28	34
	% del total	0,0%	0,0%	8,6%	40,0%	48,6%
Total		1	7	31	31	70
	% del total	1,4%	10,0%	44,3%	44,3%	100,0%

### Interpretación

La tabla 1 evidencia la contingencia de las dos variables desde la opinión del personal encuestado. Se observa que, de casi la mitad de los encuestados, que representan un 48,6% perciben que el liderazgo del director se desarrolla a nivel muy alto, de estos un considerable grupo conformado por el 40%, califica también en un nivel muy alto respecto a la segunda variable. Por otro lado, del 12.9% de los encuestados percibe el liderazgo de la máxima autoridad educativa en un nivel medio, de estos un 10% posiciona en el mismo nivel a la segunda variable de estudio.

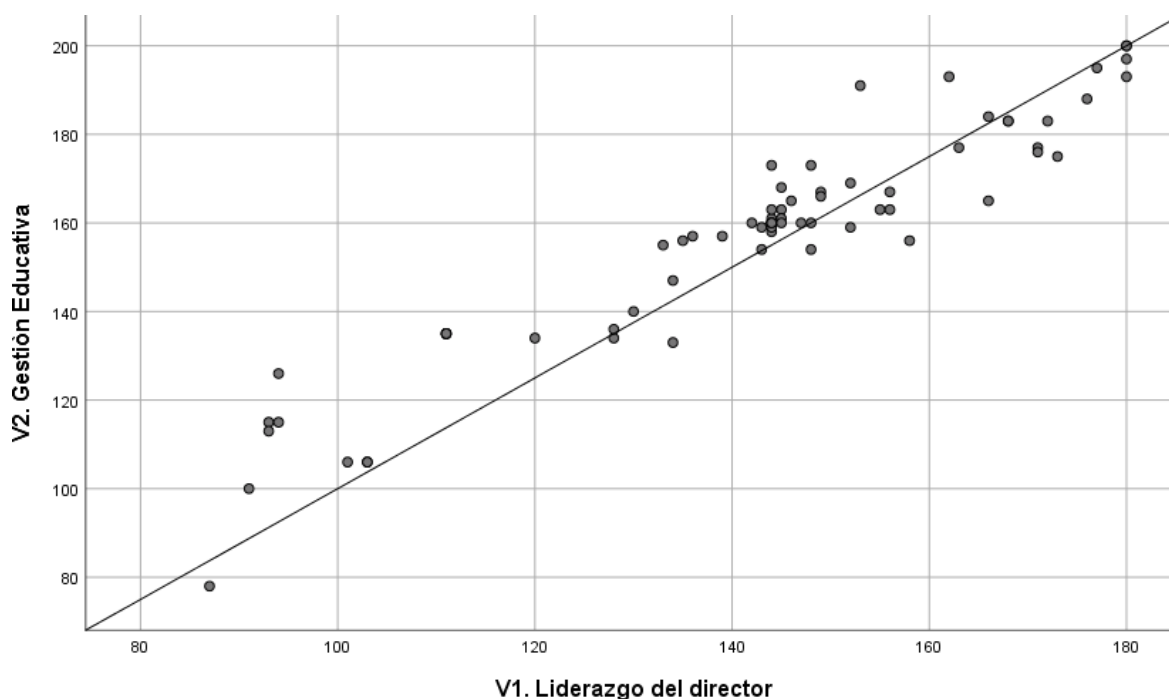
**Tabla 2**

*Relación entre las variables.*

		V2. Gestión Educativa	
Rho Spearman	V1. Liderazgo del director	Coefficiente de correlación	,814**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

**Figura 1**

*Dispersión con ajuste de línea de Liderazgo del director y Gestión Educativa.*



**Interpretación**

La Tabla 2 presenta una correlación entre las dos variables de estudio, la cual evidencia un nivel fuerte, directa y significativa, dado que se obtuvo un valor  $r = 0,814$  y un p-valor de 0,000, menor a 0,05, por ello, al contrastar la hipótesis se considera aceptada rechazando la hipótesis nula. Además, estos resultados se pueden observar de manera gráfica con la Figura 1, en la cual se aprecia el nivel de asociación lineal entre las variables, así también, la línea presenta una tendencia positiva, corroborando lo obtenido en el resultado.



**Objetivo específico 1:** Identificar el nivel del liderazgo del director en la I. E N° 88336 de Nuevo Chimbote

**Tabla 3**

*Nivel de Liderazgo del director en la I. E N° 88336 de Nuevo Chimbote.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	9	13.0%
Alto	27	29%
Muy alto	34	49%
Total	70	100.0%

**Interpretación:**

La tabla 3 evidencia el nivel de Liderazgo que tiene el director y cómo se ejerce en la I.E N° 88336 de Nuevo Chimbote desde el punto de vista de los actores pedagógicos y administrativos, se evidenció que, el 49% considera que el Liderazgo del director se implementa a nivel muy alto, 29% opina que se ejerce a un nivel alto y un 13% de los encuestados manifiestan que se ejerce un nivel medio finalmente, no se evidencia un bajo nivel.

**Tabla 4**

*Nivel de las dimensiones de Liderazgo del director en la I.E. N° 88336 de Nuevo Chimbote*

Nivel	Liderazgo transaccional		Liderazgo Transformacional		Liderazgo Pedagógico	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
	Media	13	19 %	9	13 %	10
Alta	28	40 %	31	44 %	39	56 %
Muy alta	29	41 %	30	43 %	21	30 %
Total	70	100.0%	70	100.0%	70	100.0%

#### **Interpretación:**

La tabla 4 muestra el nivel de las dimensiones de la primera variable de estudio en la Institución Educativa pública N° 88336 del distrito de Nuevo Chimbote. De acuerdo a la opinión de los docentes y administrativos encuestados, el liderazgo de tipo transaccional se ejerce un 41 % en nivel muy alto; mientras que 40% es alta; asimismo, el 13% manifiesta que se ejerce un nivel medio. En relación a la segunda dimensión, el 43% sostiene que el liderazgo transformacional alcanza el nivel muy alto, 44% afirma que alcanza un nivel alto; asimismo, un importante 13% evidencia en un nivel medio. Respecto al Liderazgo Pedagógico, los encuestados opinan que existe un alto y muy alto Liderazgo Pedagógico con porcentajes de 50% y 36% respectivamente; sin embargo, existe el 14% de los docentes y administrativos que consideran que existe un nivel medio de ejercicio de liderazgo pedagógico en el director. Finalmente, ningún encuestado ha afirmado que el liderazgo del director con respecto a sus tres dimensiones se ubica en el nivel bajo.

**Objetivo específico 2:** Identificar el nivel de la Gestión Educativa en la I. N° 88336 de Nuevo Chimbote

**Tabla 5**

*Nivel de Gestión Educativa en la I.E N° 88336 de Nuevo Chimbote.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	1 %
Media	7	10 %
Alto	31	44 %
Muy alto	31	44%
Total	70	100.%

**Interpretación:**

La tabla 5 evidencia la opinión de los encuestados respecto al segundo nivel en la I.E N° 88336 de Nuevo Chimbote. Al respecto, se observa que en los encuestados un porcentaje equivalente se menciona en nivel alto y muy alto (44 %) y un 10% afirma que dicha dimensión se ubica en el nivel medio y mínimo porcentaje (1. %) en el nivel bajo.

**Tabla 6**

*Nivel de las dimensiones de la Gestión Educativa en la I. E N°88336 de Nuevo Chimbote.*

Nivel	Gestión Institucional		Gestión Pedagógica		Gestión Administrativa	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Baja	0	0 %	1	1 %	1	1%
Media	10	14%	5	7 %	4	6 %
Alto	35	50%	35	50 %	42	60 %
Muy alto	25	36 %	29	41%	23	33 %
Total	70	100.0%	70	100.0%	70	100.0%

### **Interpretación:**

La tabla 6 evidencia el nivel de las dimensiones de la segunda variable en la I.E N° 88336 del distrito de Nuevo Chimbote. En la primera dimensión de acuerdo a la opinión de los docentes y administrativos encuestados, el 36% se evidencia en nivel muy alto, 50% se evidencia en nivel alto, mientras que 14% se evidencia en el nivel medio y con ninguno de los encuestados considera un nivel bajo. En relación a la Gestión Pedagógica, el 41% afirma que dicha gestión alcanza un nivel muy alto. 50% de los encuestados afirma que se encuentran en el nivel alto y muy a distancia, el 7% confirma que esa dimensión se afirma en un nivel medio, sin dejar de mencionar al 1% que se ubica en el nivel bajo. En relación a la Gestión Administrativa, la tabla muestra que la mayoría de los encuestados el 60% opinan que esta dimensión alcanza un nivel alto, mientras que 33% señala que tiene un nivel muy alto; además, el 6% opinaron que evidencia nivel medio y 1% afirma que se ubica en bajo nivel.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre el liderazgo del director y la gestión institucional en la I.E N° 88336 de Nuevo Chimbote

**Tabla 7**

*Contingencia entre las dos variables de estudio.*

		D1. Gestión Institucional				
		Medio	Alto	Muy alto	Total	
V1. Liderazgo del director	Medio	9	0	0	9	
	% del total	12,9%	0,0%	0,0%	12,9%	
	Alto	1	26	0	27	
	% del total	1,4%	37,1%	0,0%	38,6%	
	Muy alto	0	9	25	34	
	% del total	0,0%	12,9%	35,7%	48,6%	
Total		10	35	25	70	
		% del total	14,3%	50,0%	35,7%	100,0%

### Interpretación

La tabla 7 muestra la contingencia entre la primera variable y la primera dimensión de la segunda variable de estudio, desde la perspectiva de todos los encuestados de esta casa de estudios se evidencia que del 48,6% de encuestados que califican en un nivel muy alto el liderazgo que ejerce el director, de estos un 35,7% que considera que la gestión institucional también se encuentra en un muy alto nivel. Por otro lado, se da cuenta que de un 12,9% califica el liderazgo de la autoridad educativa en un nivel medio, un mismo porcentaje considera en un nivel medio a la gestión institucional.

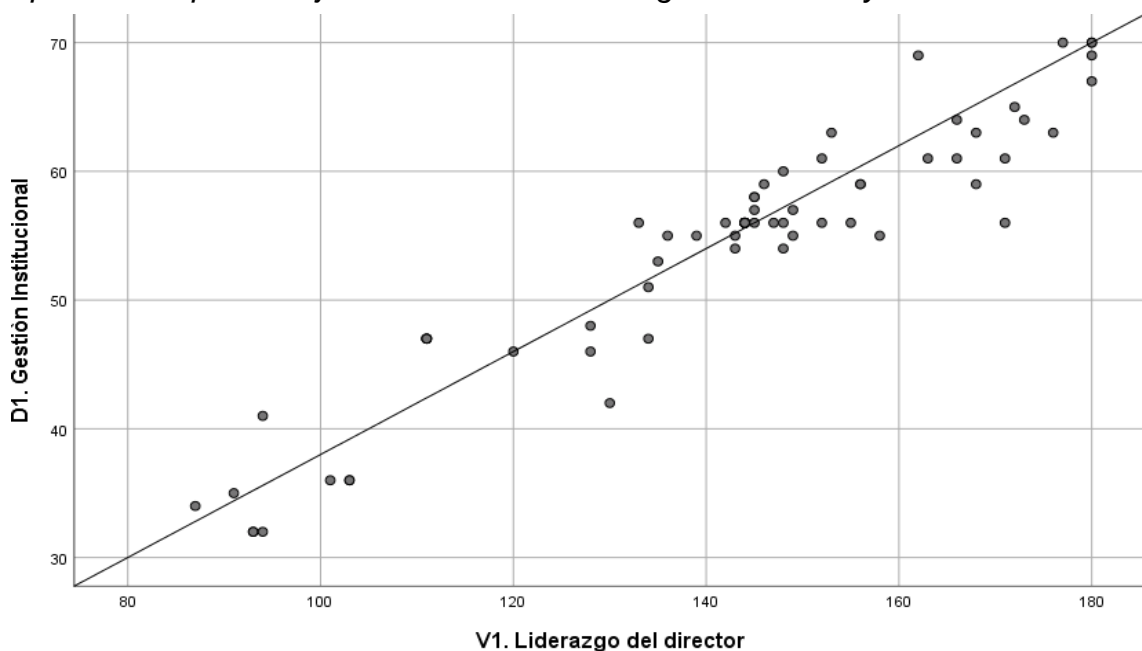
**Tabla 8**

*Relación entre la primera variable y la Gestión Institucional.*

		D1. Gestión Institucional	
Rho Spearman	Coeficiente de correlación		,845**
V1.Liderazgo del director	Sig. (bilateral)		,000
	N		70

**Figura 2**

*Dispersión simple con ajuste de línea de Liderazgo del director y Gestión Institucional.*



### Interpretación

En la Tabla 8 se presenta la primera variable y su correlación con Gestión Institucional, la cual es de un nivel fuerte, directa y significativa, dado que se obtuvo un valor  $r = 0,845$  y un p-valor 0,000 el cual es menor a 0,05 por ello, al contrastarse da por aceptada la hipótesis de estudio rechazando la hipótesis nula. Además, estos resultados se pueden observar de manera gráfica con la Figura 2, en la cual se aprecia un fuerte nivel de asociación lineal entre las dos variables, así también, la línea presenta una tendencia positiva, corroborando lo obtenido en el resultado.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre el liderazgo del director y la gestión pedagógica en la I.E N° 88336 de Nuevo Chimbote

**Tabla 9**

Contingencia entre la variable 1 y la Gestión Pedagógica

		D2. Gestión Pedagógica				
		Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
V1. Liderazgo del director	Medio	1	5	3	0	9
	% del total	1,4%	7,1%	4,3%	0,0%	12,9%
	Alto	0	0	24	3	27
	% del total	0,0%	0,0%	34,3%	4,3%	38,6%
	Muy alto	0	0	8	26	34
	% del total	0,0%	0,0%	11,4%	37,1%	48,6%
<b>Total</b>		1	5	35	29	70
	% del total	1,4%	7,1%	50,0%	41,4%	100,0%

### Interpretación

La tabla 9 muestra la contingencia entre la primera variable y la Gestión Pedagógica desde la visión de los encuestados de este centro de estudios. Se observa que de un 48,6% de los trabajadores consideran que el liderazgo de la máxima autoridad educativa se da en un muy alto nivel, de estos se puede identificar a un 37,1% considera en el mismo nivel a la gestión pedagógica. Por otro lado, de un 12,9% considera en un nivel medio al liderazgo del director, de estos un 7,1%, califica con ese mismo nivel a la gestión pedagógica.

**Tabla 10**

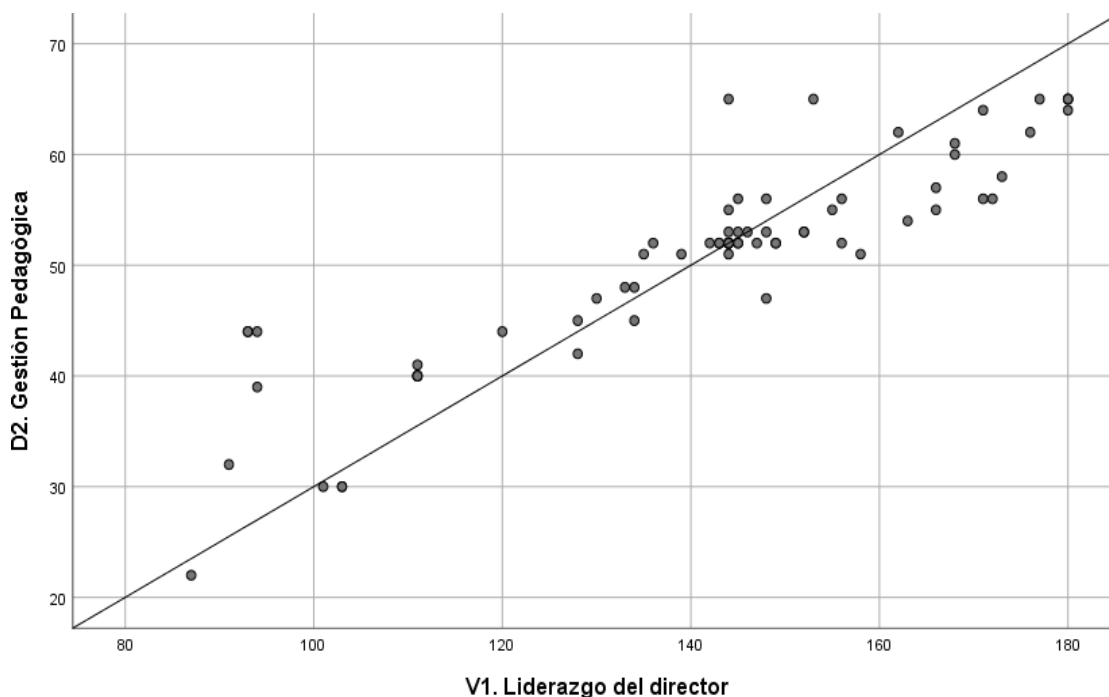
*Relación entre la variable 1y la Gestión Pedagógica.*

		D2. Gestión Pedagógica	
Rho Spearman	Coeficiente de correlación		,753**
V1.Liderazgo del director	Sig. (bilateral)		,000
	N		70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01

**Figura 3**

*Dispersión simple con ajuste de línea de Liderazgo del director y la Gestión Pedagógica.*



**Interpretación**

La Tabla 10 se presenta la primera variable y su correlación con la Gestión Pedagógica, la cual es de un nivel fuerte, directa y significativa, dado que se obtuvo un valor  $r = 0,753$  y un  $p$ -valor  $0,000$ , el cual es menor a  $0,05$ . Por tanto, al contrastarse acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula. Además, estos resultados se pueden observar de manera gráfica con la Figura 3, en la cual se aprecia un fuerte nivel de asociación lineal entre las dos variables, así también, la línea presenta una tendencia positiva, corroborando lo obtenido en el resultado.



**Objetivo específico 5:** Determinar la relación entre el liderazgo director y la gestión administrativa en la I.E N° 88336 de Nuevo Chimbote

**Tabla 11**

*Contingencia entre la primera variable y Gestión Administrativa.*

		D3. Gestión Administrativa				Total	
		Bajo	Medio	Alto	Muy alto		
V1. Liderazgo del director	Medio	1	4	4	0	9	
	% del total	1,4%	5,7%	5,7%	0,0%	12,9%	
	Alto	0	0	27	0	27	
	% del total	0,0%	0,0%	38,6%	0,0%	38,6%	
	Muy alto	0	0	11	23	34	
	% del total	0,0%	0,0%	15,7%	32,9%	48,6%	
<b>Total</b>		1	4	42	23	70	
		% del total	1,4%	5,7%	60,0%	32,9%	100,0%

### Interpretación

La tabla 11 evidencia la contingencia entre la primera variable y la Gestión Administrativa desde la óptica de los docentes y administrativos del centro de estudios N° 88336 del distrito de Nuevo Chimbote. Se evidencia que de un 48,6% de trabajadores que califican el liderazgo ejercido por el director en un nivel muy alto, de estos se puede identificar que un 32,9% considera a la gestión administrativa en un nivel muy alto. Por otro lado, se identifica también que de un 12,9% de trabajadores que considera al liderazgo del representante legal en un nivel medio, de estos un 5,7% y 5,7% califican a la gestión administrativa en un nivel medio y alto respectivamente.

**Tabla 12**

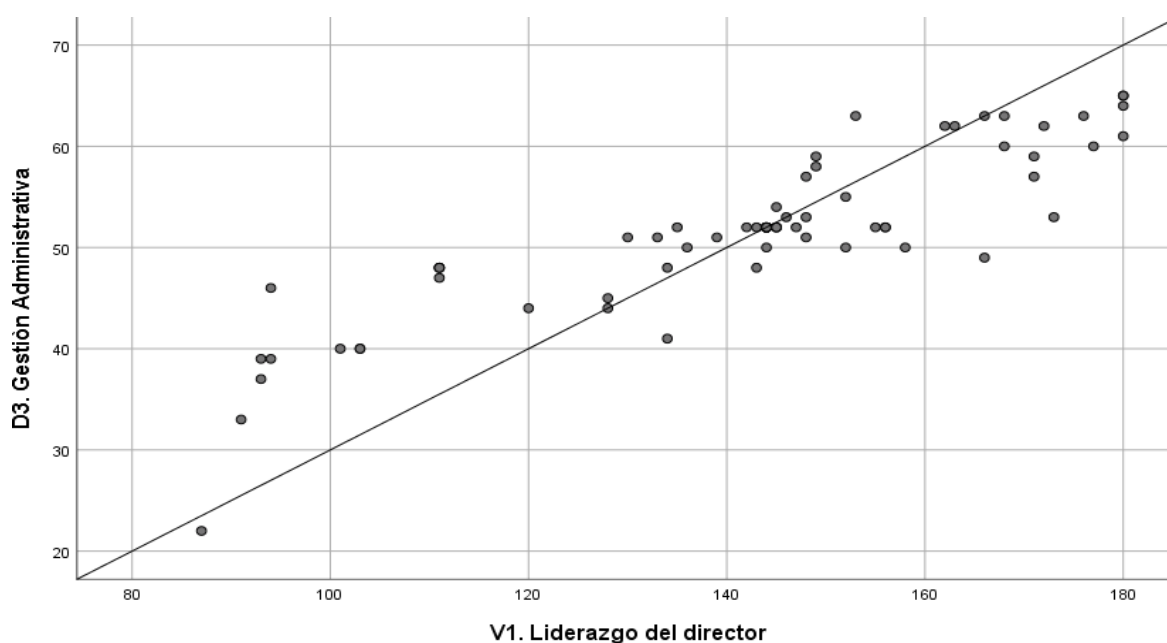
*Relación de la primera variable y la Gestión Administrativa.*

		D3. Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,758**
V1.Liderazgo del director	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

\*\* La correlación significativa en el nivel 0,01

**Figura 4**

*Dispersión simple con ajuste de línea de Liderazgo del director y Gestión Administrativa.*



### Interpretación

La tabla 12 se presenta a la primera variable y su correlación con Gestión Administrativa, la cual es de un nivel fuerte, directa y significativa, dado que se obtuvo un valor  $r = 0,758$  y un p-valor  $0,000$ , el cual es menor a  $0,05$ . Por tanto, al contrastar se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula. Además, estos resultados se pueden observar de manera gráfica con la Figura 4, en la cual se aprecia un fuerte nivel de asociación lineal entre las dos variables, así también, la línea presenta una tendencia positiva, corroborando lo obtenido en el resultado.

## V. DISCUSIÓN

Tras haber detallado la presentación e interpretación de los resultados obtenidos posterior al procesamiento estadístico de los datos, se procede a desarrollar la discusión de estos hallazgos, efectuando una comparación con lo obtenido en estudios de otros investigadores, además, estos hallazgos son explicados y validados con la teoría expuesta al inicio de la investigación. En cuanto a la presentación de este punto, primero se inicia con el objetivo general, para luego seguir con el desarrollo de los resultados correspondientes a los objetivos específicos.

En lo referido al objetivo general, en donde se buscó establecer la relación entre el liderazgo del director y la gestión educativa en la I.E N° 88336 del distrito de Nuevo Chimbote, que desde la percepción de los encuestados se determinó un tipo de coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r = 0,814$  y un  $p$  valor  $= 0,000$ ; lo que permite afirmar que el liderazgo transaccional, transformacional y pedagógico se relacionan de manera fuerte, directa y significativa con la gestión educativa de una organización educativa; es decir, contribuirá a una adecuada gestión institucional, pedagógica y administrativa al interior del mismo. De acuerdo al análisis de estos resultados se da por aceptada la hipótesis de estudio, la cual afirma una relación significativa entre el liderazgo la máxima autoridad de este centro de estudios y la gestión educativa. Estos resultados son corroborados por Riveras (2020) quien entre sus conclusiones afirma haber encontrado evidencia de la correlación significativa directa y fuerte entre estas variables; además; considera muy relevante la motivación del director para ejercer con mayor eficacia la gestión institucional, pedagógica y administrativa. No obstante, para Camarero (2015) el impacto del liderazgo del director es trascendental para las funciones que ejerce; Siempre y cuando busque el equilibrio entre ellas; Pero para lograrlo, la comunicación y el buen manejo institucional juegan un papel muy importante. Lo mencionado por el autor es validado por el Minedu (2016) señala que el líder de la escuela es el encargado de transformar realidades convirtiéndola en un espacio de interaprendizaje integrando recursos y acciones que contribuyan al logro de los aprendizajes; por ello, el director debe gestionar el currículo adecuadamente impulsando el trabajo colaborativo entre los docentes, además debe ser un promotor de nuevas ideas estableciendo una buena comunicación e implementando acciones educativas para obtener mejores resultados. Del análisis de

estas afirmaciones, queda claro que el liderazgo del representante legal de esta casa de estudios influye significativamente en la gestión institucional, pedagógica y administrativa siempre y cuando ejerza sus funciones de manera equitativa.

Respecto a los objetivos específicos, de acuerdo a los hallazgos, en esta casa de estudios, desde la visión de los docentes y administrativos, se evidenció que, el 49% considera que el Liderazgo del director se implementa a nivel muy alto, 29% opina que se ejerce a un nivel alto y un 13% de los encuestados manifiestan que se ejerce un nivel medio finalmente, no se evidencia el nivel bajo. Esto quiere decir que el director es un líder inclusivo, que respeta las opiniones y propuestas de los actores pedagógicos. Por tanto, propicia las condiciones para que se desarrolle un adecuado trabajo institucional; particularmente esto valida lo manifestado por Chiavenato (2002), que corrobora que un buen líder tiene la capacidad para influenciar en las personas para que asuman compromisos. En este aspecto el gestor se orienta a lograr objetivos que beneficien a su organización, pero desde dos dimensiones: la motivación para lograr metas que beneficien a la organización y el impulso a los colaboradores para identificarse con aquello que consideran importante para demostrar su valía dentro de la organización.

Este escenario positivo se ve reflejado en sus dimensiones, dado que el liderazgo de tipo transaccional se ejerce un 41 % en nivel muy alto; en relación al liderazgo transformacional el 43% sostiene que el liderazgo de tipo transformacional alcanza el nivel muy alto. Respecto al Liderazgo Pedagógico, los encuestados opinan que existe un alto y muy alto Liderazgo Pedagógico con porcentajes de 50% y 36% respectivamente; finalmente, ningún encuestado ha afirmado que el liderazgo del director con respecto a sus tres dimensiones se ubica en el nivel bajo. Estos hallazgos sobre las dimensiones del liderazgo corroboran o permiten comprobar el buen contexto del liderazgo que ejerce el directivo desde su perspectiva transaccional, pedagógica y transformacional. Estos resultados contrastan lo obtenido por Evans (2015), quien llegó a la conclusión que los directivos les falta motivación que impulse al cumplimiento de las funciones de liderazgo. Por ende, no están en condiciones para conducir y guiar un grupo de docentes; más aún de cumplir sus metas educativas como gestores pedagógicos y administrativos. No obstante, el Minedu (2014), menciona que un líder siempre muestra inspiración y moviliza eficazmente las acciones de la organización educativa considerando los aspectos pedagógicos; lo

dicho coincide con Riveras (2020), quien también afirma que el liderazgo pedagógico en los centros educativos constituye una preferencia en las políticas educativas y un factor determinante para las mejoras en la educación. Por tanto, este tipo de liderazgo constituye un paradigma innovador, que promueve las potencialidades de los educandos y ejerce interrelaciones con los demás.

En cuanto al segundo objetivo específico, se encontró que una cantidad considerable de encuestados, que corresponde a un porcentaje equivalente lo consideran en un nivel alto y muy alto (44 %), mientras tanto, un 10% afirma que dicha dimensión se ubica en el nivel medio y mínimo porcentaje (1. %) en el nivel bajo. De acuerdo al hallazgo, se demuestra un desarrollo correcto y profesional de la gestión educativa en la institución en estudio, lo que se traduce en un trabajo cooperativo y de acuerdo a parámetros establecidos por ley, en esto también tiene que ver el rol del director, es muy importante para el logro de la excelencia educativa; así lo manifiesta Espitia (2021), al precisar que el ejercicio permanente de un liderazgo transformacional, participativo permitirá que la totalidad de los miembros de la Organización educativa asuman los proyectos educativos como propios, y que dichas participaciones sean significativas para lograr los objetivos y metas.

El buen contexto y escenario respecto a la segunda variable de estudio en la I. E N° 88336, también es observado en sus dimensiones, inicialmente en la dimensión Institucional, de acuerdo a la opinión de los docentes y administrativos encuestados, el 50% se evidencia un nivel alto en relación a la Gestión Pedagógica, el 50% de los encuestados afirma que se ubican en el alto nivel. En relación a la Gestión Administrativa, el 60% opinan que esta dimensión alcanza un nivel alto. Estos hallazgos a nivel de las dimensiones, evidencian la manera correcta en que se desarrolla la gestión educativa desde el componente institucional, pedagógico y administrativo, propiciando condiciones que permiten contribuir a la calidad de servicio educativo.

Estos resultados son similares y corroborados con Riveras (2020), quien en su estudio concluyó que, la motivación directriz juega un papel relevante en la gestión institucional, pedagógica y administrativa principalmente en los docentes quienes constantemente buscan innovar sus acciones para mejorar la calidad de servicio educativo. Este resultado coincide con la línea teórica de Quispe (2019), quien menciona que la presencia de profesores efectivos y eficientes, con buenas

condiciones pedagógicas, además, estudiantes motivados y con deseos de superación y de políticas educativas claras. Por tanto, un director es un educador, de manera indirecta, porque brinda al docente las facilidades en su quehacer pedagógico y de esta manera garantizar el servicio

En lo referido al Liderazgo del representante legal de esta casa de estudios y su correlación con Gestión Institucional, se determinó que se da en un nivel fuerte, directa y significativa, dado que se obtuvo un valor  $r = 0,845$  y un  $p$ - con valor de 0,000. Por ello, al contrastar la hipótesis se acepta la hipótesis de estudio. Además, estos resultados se pueden observar de manera gráfica con la Figura 2, en la cual se aprecia un fuerte nivel de asociación lineal entre las dos variables, así también, la línea presenta una tendencia positiva, corroborando lo obtenido en el resultado. La labor del director en la gestión institucional es muy positiva y significativa, dado que de acuerdo al hallazgo y teniendo en cuenta resultados descriptivos, se hace manifiesto un liderazgo inclusivo y democrático, en donde tanto director como docente trabajan de manera cooperativa en la gestión institucional.

Estos hallazgos coinciden con Torres (2017), quien en su estudio refiere que el liderazgo del director se relaciona de manera significativa con la gestión educativa, en sus tres dimensiones, evidenciándose coincidencias entre éstos. Ante esta situación urge tomar conciencia del papel que juega el liderazgo del director lograr las metas educativas institucionales. Al respecto Calero (2006) señala que el director crea condiciones favorables para el accionar pedagógico y así garantizar el funcionamiento eficiente de la administración. Asimismo, requiere que el director conozca y asuma un compromiso con los problemas que afectan el buen desenvolvimiento docente para la obtención de metas educativas. En la gestión institucional, el director busca relacionar la institución educativa, con los aliados estratégicos para la buena marcha de su gestión. Es importante destacar la organización y elaboración de documentos de gestión institucional.

En cuanto al objetivo sobre el Liderazgo del director y su correlación con Gestión Pedagógica, se pudo determinar que se da en un nivel fuerte, directa y significativa, dado que se obtuvo un valor  $r = 0,753$  y un  $p$ -valor de 0,000. Además, estos resultados se pueden observar de manera gráfica con la Figura 3, en la cual se aprecia un fuerte nivel de asociación lineal entre las dos variables, así también, la línea presenta una

tendencia positiva, corroborándolo obtenido en el resultado. Entonces, al contrastar la hipótesis se acepta la misma rechazando la hipótesis nula. De acuerdo a ello, se hace manifiesto que el papel que juega el director es importante, dictaminándose como responsable en el desarrollo y mejora de la gestión pedagógica.

Particularmente estos hallazgos son validados por Paternina (2021), quien en sus resultados se encontraron una gran significancia que tiene el liderazgo transformacional del director en dicha casa de estudios; además de un estilo de liderazgo transaccional esto permite inferir que el director es capaz de influir en las actitudes de los docentes, incrementando la motivación para lograr metas institucional; asimismo, establecer negociaciones, estableciendo un buen diálogo para lograr consensos en las funciones que les compete. Coincide también con lo manifestado por Salazar (2018), quien manifiesta que en la gestión pedagógica el director brinda el apoyo necesario para impulsar proyectos de innovación y planes de mejoras de los aprendizajes dándole facilidades y libertad al docente para que su labor sea efectiva y práctica; poniendo en evidencia su capacidad profesional y capacitación constante. Entonces, el líder incentiva la innovación a través del uso de recursos tecnológicos y bibliográficos de forma permanente para el logro de los aprendizajes. Por tales razones en esta investigación se ha considerado indicadores, además de los proyectos de innovación y planes de mejoras, a las acciones de convivencia escolar, los procesos de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Con respecto al liderazgo del director y su correlación con gestión administrativa, se determinó que se da en un nivel fuerte, directa y significativa, dado que se obtuvo un valor  $r = 0,758$  y un p-valor de 0,000. Además, estos resultados se pueden observar de manera gráfica con la Figura 4, en la cual se aprecia un fuerte nivel de asociación lineal entre las dos variables, así también, la línea presenta una tendencia positiva, corroborando lo obtenido en el resultado. Entonces, se evidencia la gran labor del director en el cumplimiento de las responsabilidades ligadas a la gestión administrativa. Al contrastar la hipótesis se acepta la misma rechazando la hipótesis nula. Estos hallazgos discrepan con Anampi (2020), cuyos resultados plantean que no existe diferencias significativas de la gestión de carácter administrativo en las instituciones de estudio; no obstante, coinciden con Neyra (2019), quien confirma la existencia de una correlación positiva entre los estilos del liderazgo y la gestión que realiza el director en las instituciones de estudio. Además, los encuestados

consideraron que el estilo directivo que predomina en estos centros es democrático. Por tanto, en estas instituciones se toman decisiones por consenso, delega funciones y se involucra al equipo de trabajo para el logro de metas. En ese sentido, Guerrero (2007) sostiene que la gestión de tipo administrativa requiere una serie de acciones que van desde la planificación, organización, dirección, coordinación, evaluación y control en los diferentes ámbitos de la gestión. En ese sentido, la gestión se configura como una visión sistemática de la organización. Asimismo, Bermúdez (2020), ubica a la gestión administrativa como uno de los ejes del sistema educativo que involucra procesos administrativos, recursos humanos, materiales, balance financiero, control y evaluación; por consiguiente, el gestor administrativo debe garantizar buen servicio educativo y que este ocurra de manera sustentable, regulada, pero considerando las normas y propósitos institucionales.



## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Se observa una relación significativa directa y fuerte entre el Liderazgo del director y la Gestión Educativa de la IE. N° 88336 de Nuevo Chimbote, en el año 2022; desde la opinión de los encuestados se determinó un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,814; y un p-valor = 0,000 < 0,05; es decir, si aumenta o disminuye el nivel de liderazgo del director, también aumenta o disminuye de manera fuerte y directa el nivel de gestión educativa.

**Segunda.** El Liderazgo de la máxima autoridad educativa que se ejerce en la Institución N° 88336 desde la perspectiva de los docentes y administrativos (49%) consideran se encuentra en un nivel muy alto; del mismo modo se obtuvo similar con las dimensiones de este estudio.

**Tercera.** La Gestión Educativa en este centro de estudios, desde la visión del 44% de los encuestados es calificada en un nivel alto; los mismos niveles se identificaron para las dimensiones de esta variable.

**Cuarta.** Se evidencia una relación significativa, fuerte y directa entre la primera variable y su correlación con la primera dimensión de la segunda variable; desde la percepción de los encuestados se determinó un coeficiente de Rho Spearman = 0,845 y un p de 0,000 < 0,05.

**Quinta.** Se observa una relación significativa, directa y fuerte entre la primera variable de estudio y su correlación con la gestión pedagógica; desde la percepción de los encuestados se estableció un coeficiente Rho de Spearman = 0,753 y un p-valor de 0,000 < 0,05.

**Sexta.** Existe relación significativa, fuerte y directa entre la primera variable y su correlación con la Gestión Administrativa de la IE. N°88336 de Nuevo Chimbote, en el año 2022; desde la percepción de los encuestados se determinó un coeficiente de Rho de Spearman = 0,758 y un p-valor de 0,000 < 0,05.

## VII. RECOMENDACIONES

Desde el análisis y discusión de los resultados obtenidos, considerando los estudios previos y la información teórica; se plantea a los directivos y docentes y administrativos, las siguientes recomendaciones a tener en cuenta.

**Primera.** A los directivos de la I.E N° 88336, reflexionar sobre la manera como ejercen su rol en la gestión institucional, pedagógica y administrativa; buscando siempre el equilibrio en el manejo de éstas, a fin de brindar eficazmente un servicio educativo.

**Segunda.** A los directivos de este centro de estudios, desarrollar un liderazgo democrático, con el propósito de hacer que las opiniones y propuestas de tanto docentes como estudiantes, sean tomadas en cuenta y contribuyan al mejoramiento del servicio educativo.

**Tercera.** A los directivos de la I. E. N° 88336, ejercer un trabajo cooperativo con los docentes y padres de familia, esto mediante reuniones planificadas en donde se destaquen temas y propuestas que apunten a la mejora de la gestión institucional.

**Cuarta.** A las autoridades educativas de este centro de estudios, buscar la mejora del rendimiento de los docentes, esto mediante un acompañamiento pedagógico, en donde se busque una constante actualización profesional que apunte también a mejorar el nivel de enseñanza.

**Quinta.** A los directivos y docentes de la I.E N° 88336, reforzar el trabajo administrativo, esto mediante el trabajo conjunto con los trabajadores administrativos, en donde se busquen establecer metas y realizar los trabajos teniendo en cuenta ello y desarrollando un monitoreo constante de éstos.

## REFERENCIAS

- Analuisa, I. & Pila, J. (2020). Ensayo: Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de 87 Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(2), 5-15. <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/134/338>
- Anampi, B. (2020). *Gestión administrativa en dos instituciones de educación pública del distrito de Puente Piedra, Lima 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54884/Anampi\\_ABE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54884/Anampi_ABE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*, (1era.Edición). Editorial Enfoques consulting EIRL, Lima, Perú.
- Ärlestig, H. (2012). The challenge of educating principals: linking course content to action. *Planning and changing*, 43(4). <http://umu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:651399&language=sv>
- Ben, H., & Legendre, F. (2017). Effect of the board of directors and the audit committee on firm performance: A panel data analysis. *Journal of Management and Governance*, 21, 737–755. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10997-016-9356-2>.
- Bermúdez, D. (2020). *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE N°14370Ayabaca, Piura, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. RepositorioUCV -Digital [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48863/Berm%C3%BAdez\\_SDS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48863/Berm%C3%BAdez_SDS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades*. Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bertram, D. (2008). *Likert Scales... are the meaning of life*. <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>
- Birashnav, M. (2014). Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects

- of transactional leadership. *Journal of Business Research*, 67(8), 1622- 1629. Universidad de Georgia (Estados Unidos).
- Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Magis. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3(5), 79-106. [www.redalyc.org/articulo.o.a?id=281023476005](http://www.redalyc.org/articulo.o.a?id=281023476005).
- Bolívar, A. (2010a). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actualde sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33. [www.scielo.cl/pdf/psico/v9n2/art02.pdf](http://www.scielo.cl/pdf/psico/v9n2/art02.pdf)
- Boubaker, S., Derouiche, I., & Nguyen, D. (2015). Does the board of directors affect cash holdings? A study of French listed firms. *Journal of Management and Governance*, 19, 341–370. <https://ideas.repec.org/a/kap/jmgtgv/v19y2015i2p341-370.html>
- Bourke, J. Kirby, A. y Doran, J. (2016). *Survey & Questionnaire Design: Collecting Primary Data to Answer Research Questions* [Diseño de encuestas y cuestionarios: Recopilación de datos primarios para responder preguntas de investigación]. Irlanda: NuBooks. <https://www.barnesandnoble.com/w/survey-questionnaire-design-jane-bourke/1124779954>.
- Brauckmann, S. & Pashiardis, P. (2011). Contextual framing for school leadership training. empirical findings from the Commonwealth Project on Leadership Assessment- and Development (CO-LEAD). *Journal of management development*, 31 (1), 18–33. [https://www.academia.edu/20749473/Contextual\\_framing\\_for\\_school\\_leadership\\_training\\_Empirical\\_findings\\_from\\_the\\_Commonwealth\\_Project\\_on\\_Leadership\\_Assessment\\_and\\_Development\\_Co\\_LEAD](https://www.academia.edu/20749473/Contextual_framing_for_school_leadership_training_Empirical_findings_from_the_Commonwealth_Project_on_Leadership_Assessment_and_Development_Co_LEAD)
- Brezicha, K. (2015). One size does not fit all: differentiating leadership to support teachers in school reform. *Educational administration quarterly*, 51 (1), 96–132. doi:10.1177/0013161X14521632.
- Cabello, R. (2019). *Propuesta de programa de capacitación e innovación de relaciones interpersonales, para mejorar la cultura organizacional en la I.E.P La Inmaculada-Cunya-districto de Yanama, provincia de Yungay, región Áncash*. [Tesis de maestría, Universidad Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio UNPRG digital <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6769/BC->

2588%20CABELLO%20MU%c3%91OZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calabro, A., & Mussolino, D. (2013). How do boards of directors contribute to family SME export intensity? The role of formal and informal governance mechanisms. *Journal of Management and Governance*, 17(2), 363–403.

Calero, M. (2000). *Administración gerencial del centro educativo*. Ediciones ABEDUL. <https://www.gestiopolis.com/programa-gerencial-directores-centros-educativos-secundarios-iquitos/>

Camarero, M. (2015). *Dirección escolar y liderazgo: análisis del desempeño de la figura directiva en centros de educación primaria de Tarragona*. [Tesis de doctorado, Universidad Rovira I Virgili]. Repositorio digital. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/403206/TESI.pdf?sequence=1>

Capella, J. (2004). Políticas educativas. *Educación*, 13(25), 7-41. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/10565/11036>

CEPAL-UNESCO (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf)

Changanaquí, M. & Huapaya, G. (2017). *Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas*. [Tesis de maestría, Universidad Champagnat]. Repositorio <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/434/52.%20Tesis%20%28Changanaqu%C3%AD%20Salda%C3%B1a%20y%20Huapaya%20Ortiz%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Mc Graw Hill. [https://www.academia.edu/15233877/ADMINISTRACI%C3%93N\\_EN\\_LOS\\_NUEVOS\\_TIEMPOS\\_IDALBERTO\\_CHIAVENATO\\_CAP%C3%8DTULO\\_1](https://www.academia.edu/15233877/ADMINISTRACI%C3%93N_EN_LOS_NUEVOS_TIEMPOS_IDALBERTO_CHIAVENATO_CAP%C3%8DTULO_1)

Clarke, S. & O'Donoghue, T. (2017). Educational leadership and context: a rendering of an inseparable relationship. *British journal of educational studies*, 65 (2), 167–182. doi:10.1080/00071005.2016.1199772

Cliffe, J., Fuller, K., & Moorosi, P. (2018). Secondary school leadership preparation and development: experiences and aspiration of members of senior leadership teams. *Management in education*, 32 (2), 85–91.

doi:10.1177/0892020618762714

- Donatus, F. (2015). *The impact of leadership and management on academic performance in secondary Schools in Tanzania*. [The Case of Iringa Region, OpenUniversity of Tanzania]. Repositorio OUT digital [http://repository.out.ac.tz/1261/1/Dissertation\\_-\\_Sr.\\_Tsuut\\_Firmina\\_-\\_Final\\_Final\\_16.10.pdf](http://repository.out.ac.tz/1261/1/Dissertation_-_Sr._Tsuut_Firmina_-_Final_Final_16.10.pdf)
- Donmoyer, R., Yennie, J., & Galloway, F. (2012). The search for connections across principal preparation, principal performance, and student achievement in an exemplary principal preparation program. *Journal of research on leadership education*, 7, 5–43. doi:10.1177/1942775112440631
- Espitia, A. (2021). *Incidencia de la gestión directiva en el reconocimiento, estímulo e identidad institucional de los docentes de la jornada de la mañana del Colegio Instituto Técnico Laureano Gómez*. [Tesis de Maestría, Corporación universitaria Minuto de Dios]. Repositorio CUMD-digital. [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13450/1/TM.ED\\_EspitiaAna\\_2021](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13450/1/TM.ED_EspitiaAna_2021)
- Evans, E. (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas*. [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. Repositorio UV.ES – Digital <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/43891/Tesis%20Elizabeth%20Evans%202012-2-2015.pdf?sequence=1>
- Foshaug, K. & Aas, M. (2019). Leading professional group discussions: a challenge for principals?. *International journal of leadership in education*, 2(22), 1–15. doi:10.1080/13603124.2018.1562099
- Garay, S. (2008). *Modelo de liderazgo para una dirección efectiva*. En O. Maureira, *Perspectivas de gestión para la innovación y el cambio educativo*, 135-184. Ediciones UCSH.
- García, D (2016). *Artículo: Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral de la revista: Revista Electrónica de Psyconex Psicología, Psicoanálisis y Conexiones*. Universidad de Antioquia. <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>

- Gobby, B., Amanda, K., & Blackmore, J. (2018). Professionalism and competing responsibilities: moderating competitive performativity in school autonomy reform. *Journal of educational administration and history*, 50(3), 159–173. doi:10.1080/00220620.2017.1399864
- Gómez, C. (2015) Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *CuadernosHispanoamericanos de psicología*, 2, 67-77. <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5bPD%5d%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>
- Gonzaga, G. (2015). *El perfil del liderazgo del director en la organización escolar de la Institución Educativa N°15513 de Talara*. [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. Repositorio UDEP- Digital. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE\\_EDUC\\_155.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE_EDUC_155.pdf?sequence=1)
- González, A. (2015). *El liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes en un ente educativo venezolano*. [Tesis doctoral, Universidad Santa María]. <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-director-desempeno-laboral-docentes-ente-educativo-venezolano/>
- Grissom, J., Mitani, H., & Woo, D. (2019). Principal preparation programs and principal outcomes. *Educational administration quarterly*, 55(1), 73–115. doi:10.1177/0013161X18785865
- Grissom, J., Kalogrides, D., & Loeb, S. (2015). Using student test scores to measure principal performance. *Educational evaluation and policy analysis*, 37, 3–28. doi:10.3102/0162373714523831
- Guerrero, G. (2007). Proyecto Educativo Institucional, documento de trabajo CIDE. [http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/experiencias\\_exitosas\\_educacion\\_rural19-7-11.pdf](http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/experiencias_exitosas_educacion_rural19-7-11.pdf)
- Hallinger, P. (2018). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational management administration & leadership*, 46(1), 5–24. doi:10.1177/1741143216670652
- Heffernan, A. (2018). Power and the ‘autonomous’ principal: autonomy, teacher development, and school leaders’ work. *Journal of educational administration and history*, 50 (4), 379–396. doi:10.1080/00220620.2018.1518318

- Hernández, R. (2014). *Metodología de investigación (6ta. Edición)*. Editorial McGraw-Hill / INTERAMERICANA. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández R., Fernández C., & Batista, P. (2010) *Metodología de la investigación 5° Ed.*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill- educación. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Honig, M. & Coburn, C. (2008). Evidence-based decision making in school district central offices: toward a policy and research agenda. *Education policy analysis archives*, 22(4), 578–608. doi:10.1177/0895904807307067
- Horn, A., & Marfán, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 82-104. <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/116/112>
- Jiménez, I. (2020). *El triángulo lógico. Una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación*. Universidad de La Sabana. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=7be0c0b1-aae9-471fba3a42032829f293%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#db=e000xww&AN=2659814> <https://doi.org/10.32870/Ap.v12n1.1767>
- Langfred, C. & Rockmann, K. (2016). The push and pull of autonomy: the tension between individual autonomy and organizational control in knowledge work. *Group & organization management*, 41(5), 629–657. doi:10.1177/1059601116668971
- Lee, M., Walker, A., & Chui, Y. (2012). Contrasting effects of instructional leadership practices on student learning in a high accountability context. *Journal of educational administration*, 50(5), 586–611. doi:10.1108/09578231211249835



- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A. & Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. National College for School Leadership, University of Nottingham.  
<http://www.nysed.gov/common/nysed/files/principal-project-file-55-successful-school-leadership-what-it-is-and-how-it-influences-pupil-learning.pdf>
- McCarthy, M. (2015). Reflections on the evolution of educational leadership preparation programs in the United States and challenges ahead. *Journal of educational administration*, 53(3), 416–438. doi:10.1080/13632434.2015
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen Desempeño Directivo*. Lima- Perú.
- Moncayo. M. (2019). *Liderazgo directivo y gestión educativa en la unidad educativa del milenio Simón Bolívar, Pinococha, Piura*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36954/Moncayo\\_A A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36954/Moncayo_A_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mowat, J. & McMahon, M. (2019). Interrogating the concept of 'leadership at all levels': a Scottish perspective. *Professional development in education*, 45(2), 173–189. doi:10.1080/19415257.2018.1511452
- Neyra, N. (2019). *Estilos de liderazgo en la gestión del director en las instituciones educativas estatales del nivel primario del distrito de Mariano Melgar, Arequipa*. [Tesis de maestría, Universidad San Agustín].  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12116/UPneronc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nir, A. & Hameiri, L. (2014). School principals' leadership style and school outcomes. *Journal of educational administration*, 52(2), 210–227. doi:10.1108/JEA-01-2013-0007
- Norberg, K. (2019). The Swedish national principal training programme: a programme in constant change. *Journal of educational administration & history*, 51(1), 5–14. doi:10.1080/00220620.2018.1513912
- Paternina, O. (2021). *Liderazgo del director y su influencia en la calidad educativa en la institución educativa El Dorado, Panamá*. [Tesis de maestría Universidad Metropolitana de Ciencia y Tecnología, Panamá]. Repositorio

UMCIT-Digital

<https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/3591/Omar%20Alexi%20Paternina%20Berastegui.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pozner, P. (2000). *El directivo como gestor de aprendizajes Escolares (5ta.edición)*. Editorial Alque. Buenos Aires-Argentina.

<https://www.yumpu.com/es/document/view/64395779/134925188-el-directivo-como-gestor-de-aprendizaje>

Quispe, A. (2019). *Liderazgo del director en gestión educativa de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen de Urcos – Quispicanchi*. [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34390/quispe\\_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34390/quispe_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ríos, R. (2016). *La gestión educativa en la calidad de los servicios escuelas superior de Hermosillo* [Tesis de maestría, Universidad Pedagógica de Nacional de Hermosillo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54884/Anampi\\_ABE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54884/Anampi_ABE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Riveras, J. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la organización de unacultura organizativa orientada a la organización de las escuelas*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio UAB-Digital <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, C. (2007). *Función directiva escolar. Guía de auto perfeccionamiento*. Ediciones Castillo. <https://es.scribd.com/document/405010458/FUNCION-DIRECTIVA-ESCOLAR-GUIA-DE-AUTOPERFECCIONAMIENTO-pdf>

Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?. *UNI revista*, 1(3), 4 – 89.

<http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf>

Solsona, J. (2019) *Transformational Leadership in Dual Language Immersion Programs: Exploring Secondary School Leaders' Perceptions on Best Practices in Southern California* [ Thesis de doctorado, Pepperdine University]. California

ProQuest Dissertations- digital

<https://www.proquest.com/docview/2190668315/538B5B2BD9124839PQ/35>

Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra*. [ Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio UIGV- Digital.

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T\\_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LA%20EDUCACION\\_10413319\\_SOSA%20\\_ESPINOZA\\_GLORIA%20VIRGINIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LA%20EDUCACION_10413319_SOSA%20_ESPINOZA_GLORIA%20VIRGINIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Tipiani, A. (2015). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Aija, Áncash*. [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV- Digital.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8024/Tipiani\\_RAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8024/Tipiani_RAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torres, Z. (2017). *El liderazgo del director en la gestión educativa Julio César Escobar de la UGEL N° 01 de SJM*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV- Digital.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5639/Torres\\_NZT.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5639/Torres_NZT.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Varas, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa (2da Edición) Lima USMP*. DOI:10.13140/RG.2.1.2238.4080

Vásquez, J. (2022). *Influencia del trabajo remoto y liderazgo adaptativo en la gestión escolar en instituciones educativas de Pallasca - Ancash*. [ Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV- Digital

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80349/V%c3%a1squez\\_BJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80349/V%c3%a1squez_BJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vega, L. (2020). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente Ciencia y Educación*. <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8>

Wong, A. (2016). *La gestión administrativa del director y Desempeño Pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60192- Distrito de Belén*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV- Digital.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30011/wong\\_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30011/wong_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Autorización para realización de la investigación.



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Señora(ita):

**Dra. Rosa María Salas Sánchez**

**JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UCV CHIMBOTE**

*Presente.*

**Asunto: Carta de Aceptación**

De nuestra consideración.

Reciba un cordial saludo, a través de la presente y a la vez tenemos el agrado de notificarle la Aceptación del Proyecto denominado **“Liderazgo del director y gestión educativa en la institución educativa No 88336 de Nuevo Chimbote, Ancash, 2022”** desarrollado por la **Lic. Silvia Asunción Guzmán Araujo** identificada con DNI 32907770, quien es estudiante de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Además, deseamos hacerle saber que el proyecto comenzará a realizarse a partir del 20 de mayo del 2022.

Durante la realización del proyecto la encargada de su desarrollo será la investigadora quien brindará los resultados obtenidos del estudio lo cual nos ayudará a tomar acciones de mejora en el futuro; por otro lado, la Institución Educativa Nro. 88336 brindará las facilidades que se requiera para la aplicación del proyecto.

Sin más que agregar, esperamos que el proyecto inicie según lo esperado y sea llevado a cabo con completo éxito.

Atentamente,



*S. Ninoquispe Robles*  
**Lic. Santos Francisco Ninoquispe Robles**  
DIRECTOR  
CM. 1832770657

## Anexo 2: Autorización para usar la identidad de la institución.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20445570452
I.E. N° 88336 "GASTÓN VIDAL PORTURAS"	
Nombre del Titular o Representante legal: SANTOS FRANCISCO NINAQUISPE ROBLES	
Nombres y Apellidos SANTOS FRANCISCO NINAQUISPE ROBLES	DNI: 32770657

#### Consentimiento:

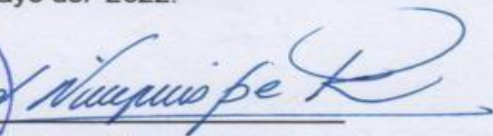
De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo del director y gestión educativa de la Institución Educativa N° 88336 de Nuevo Chimbote, 2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos SILVIA ASUNCIÓN GUZMÁN ARAUJO	DNI: 32907770

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

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote, 18 de mayo del 2022.

Firma:

  
(Titular o Representante legal de la Institución)

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

### Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables.

Título: Liderazgo del director y gestión educativa en la Institución Educativa N° 88336 de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Liderazgo del director</b>	El liderazgo es un fenómeno social donde actúan las expectativas de un grupo. La personalidad y la actuación del líder y también las circunstancias que favorecen la adhesión de seguidores. Rivera, (2020).	Liderazgo del director se obtiene del resultado de la aplicación del cuestionario en la cual se destacan las dimensiones de liderazgo transaccional, transformacional y pedagógico.	<b>Liderazgo transaccional</b>	Identidad y rol protagónico en toma de decisiones como líder directivo.	<b>Escala Ordinal</b>  Nivel muy alto [145 – 180]  Nivel alto [109 – 144]  Nivel medio [73 - 108]  Nivel bajo [36 – 72]
				Actitud de cambio y estímulos	
				Buen negociador y dialogante	
			<b>Liderazgo transformacional</b>	Es un ejemplo de líder a seguir por los docentes.	
				Gestión directivo en la consecución de metas.	
				Propicia motivación y trabajo colaborativo.	
				Gestión directivo en mejora de la institución.	
			<b>Liderazgo pedagógico</b>	Determina metas y estrategias pedagógicas.	
				Propicia motivación en trabajos colaborativos.	
				Apoyo a las innovaciones y promueve potencialidades.	
				Usa Instrumentos de autoevaluación pedagógica.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión educativa	<p>La gestión escolar es la reunión articulada de acciones que direcciona a un equipo directivo en una organización educativa y tiene como propósito posibilitar y promover la consecución de metas. Pozner (2000)</p>	<p>Gestión educativa es el nivel alcanzado de la aplicación del cuestionario considerando las dimensiones: gestión institucional, educativa y administrativa</p>	<b>Gestión institucional</b>	Organización y elaboración de documentos de gestión institucional.	<p><b>Escala ordinal</b></p> <p>Nivel muy alto [161 – 200]</p> <p>Nivel alto [121–160]</p> <p>Nivel medio [81 - 120]</p> <p>Nivel bajo [40 - 80]</p>
				Logro de objetivos en calidad educativa en el tiempo previsto.	
				Supervisión y monitoreo.	
				Comunicación y motivación.	
			<b>Gestión pedagógica</b>	Proyectos de innovación y planes de mejora de los aprendizajes.	
				Convivencia escolar	
				Proceso de enseñanza-aprendizaje.	
				Evaluación de los aprendizajes.	
			<b>Gestión administrativa</b>	Planificación	
				Organización	
				Recursos humanos, materiales y balance financiero.	
				Control y evaluación	



## Anexo 3. Instrumento de recolección de datos 1

### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCION EDUCATIVA

#### Estimado (a):

Reciba un cordial saludo y a la vez se le está presentando un cuestionario de liderazgo del director que permitirá recoger información valiosa. Este cuestionario es de tipo Likert y se ha diseñado con el propósito de determinar el nivel de la variable de estudio esta investigación.

Le solicitamos que conteste este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

#### I. DATOS INFORMATIVOS

Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2022

#### II. INSTRUCCIONES.

A continuación, se le presenta tres aspectos puestos a consulta: liderazgo transaccional, liderazgo transformacional y liderazgo pedagógico; con un total de 36 afirmaciones respecto a su apreciación sobre el liderazgo del director. Lea con mucha atención las siguientes páginas que contienen los ítems del cuestionario. Luego, elija solamente una opción de las cinco posibilidades que se está proponiendo, marcando con una (X) donde corresponda, según su contexto.

#### III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1-El director convoca al CONEI para la toma de decisiones institucionales.					
2-El director realiza proyectos que promuevan la identidad institucional con los docentes.					
3-El director asume rol protagónico en diversas actividades institucionales de manera permanente.					
4-El director encarga la dirección en su ausencia con documento.					
5-El director tiene capacidad de transmitir confianza.					

6-El director asume responsablemente sus decisiones.					
7-El director promueve el uso de las Tics en el campo educativo.					
8-El director estimula a los docentes por su buen desempeño profesional.					
9-El director resuelve situaciones conflictivas generados por la comunidad educativa.					
10-El director es negociador en situaciones conflictivas.					
11-El director acepta sugerencias para la toma de decisiones.					
12-El director promueve el análisis y reflexión sobre mejora de la I.E.					
<b>Valoración</b>					

<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
13-El director es un profesional ejemplo a seguir.					
14-El director motiva a sus docentes al trabajo colaborativo considerando las directivas y normas.					
15-El director motiva a los docentes a modificar sus conductas en bien de la I.E.					
16-El director demuestra equidad y justicia entre los docentes.					
17-Cuando el director realiza monitoreos o visita a las aulas tiene actitud dialogante con el docente.					
18-El director fomenta en el personal la consecución de metas y objetivos fijados por la I.E.					
19-El director promueve un ambiente de confianza y seguridad.					
20-El director apoya al trabajo pedagógico de los docentes.					
21-El director promueve trabajos en equipo.					
22-El director orienta la gestión institucional.					
23-Se evalúa los logros de gestión pedagógica, administrativa e institucional.					
24-En la institución educativa se planifica los planes de mejora.					
25-El director lidera la gestión institucional.					
26-El director se involucra con las metas y objetivos institucionales.					
<b>Valoración</b>					

<b>LIDERAZGO PEDAGÓGICO</b>	<b>Totalmente e desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuer do</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente d e acuerdo</b>
27-El director propicia apoyo pedagógico a los docentes en el logro del plan anual de trabajo.					
28-El director promueve actividades de logros de aprendizaje.					
29-El director propicia coordinaciones pedagógicas de los temas transversales en las diferentes áreas curriculares.					
30-El director promueve diseños de estrategias de aprendizaje para los estudiantes.					
31-El director fomenta una cultura de colaboración entre los docentes de las áreas curriculares.					
32-El director fomenta la reflexión en los círculos de interaprendizaje.					
33-El director apoya las innovaciones pedagógicas.					
34-El director emite resoluciones directorales de felicitación a los docentes que destacan.					
35-El director monitorea las actividades pedagógicas usando instrumentos de autoevaluación.					
36-El director fortalece las competencias docentes mediante jornadas de autoformación docente.					
<b>Valoración</b>					

**Gracias, por su valioso aporte.**

## Ficha Técnica

### I. Datos Informativos:

#### Cuestionario del liderazgo del director

- Autora : Silvia Guzmán Araujo
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Personal administrativo y docentes de institución educativa de EBR.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 40 minutos
- Materiales : Hojas impresas
- Responsable de la aplicación: Silvia Guzmán Araujo

### II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 36 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de liderazgo del director en una institución educativa de Educación Básica Regular.

### III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1.-Liderazgo transaccional	1. Identidad y rol protagónico en toma de decisiones como líder directivo.	30%	1,2,3,4,5,6	1 - 5
	2. Actitud de cambio y estímulos		7,8	1 - 5
	3. Buen negociador y dialogante		9,10,11,12	1 - 5
2.- Liderazgo transformacional	1.-Es un ejemplo de líder a seguir por los docentes.	35%	13,14,15,16	1 - 5
	2-Gestión directivo en la consecución de metas.		17,18	1 - 5
	3-Propicia motivación y trabajo colaborativo.		19,20,21	1 - 5
	4-Gestión directivo en mejora de la institución.		22,23,24,25,26	1 - 5
3- Liderazgo pedagógico	1- Determina metas y estrategias pedagógicas.	35%	27,28,29,30	1 - 5
	2-Propicia motivación en trabajos colaborativos.		31,32	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	3-Apoyo a las innovaciones y promueve potencialidades.		33,34	1 - 5
	4- Usa Instrumentos de autoevaluación pedagógica.		35,36	1 - 5
	<b>TOTAL</b>	100%	36 ítems	36 - 180

#### IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 36	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

#### V. Niveles de valoración:

##### 5.1- Valoración de las dimensiones:

- D1. Liderazgo transaccional (12 ítems)

Nivel	Valores
- Muy alto	[49 - 60]
- Alto	[37 - 48]
- Medio	[25 - 36]
- Bajo	[12 - 24]

- D2. Liderazgo transformacional (14 ítems)

Nivel	Valores
- Muy alto	[57 - 70]
- Alto	[43 - 56]
- Medio	[29 - 42]
- Bajo	[14 - 28]

- D3. Liderazgo pedagógico (10 ítems)

<b>Nivel</b>	<b>Valores</b>
- Muy alto	[41 - 50]
- Alto	[31 - 40]
- Medio	[21 - 30]
- Bajo	[10- 20]

#### 5.2. Valoración de la Variable: Liderazgo de director.

<b>Nivel</b>	<b>Valores</b>
- Muy alto	145- 180
- Alto	109 - 144
- Medio	73 - 108
- Bajo	36 - 72

## VI. Validez y confiabilidad

Para dar validez al instrumento, éste pasó por la evaluación de tres especialistas afines a la línea de investigación, quienes lo validaron a juicio de expertos. En cuanto a la confiabilidad se aplicó el instrumento: cuestionario de liderazgo del director con un total de 36 ítems dirigido a ocho o diez entrevistados con características similares a la muestra de investigación como prueba piloto. Los resultados obtenidos pasaron a una tabla de datos para la prueba de Alfa de Cronbach determinando el grado de confiabilidad.

### Anexo 3.

#### Instrumento de recolección de datos 2

### CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA

Estimado(a):

Reciba un cordial saludo y a la vez se le está presentando un cuestionario de Gestión Educativa que permitirá recoger información valiosa. Este cuestionario es de tipo Likert y se ha diseñado con el propósito de determinar el nivel de la variable de estudio esta investigación.

Le solicitamos que conteste este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

*La investigadora.*

#### I. DATOS INFORMATIVOS

Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2022

#### II INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta tres aspectos puestos a consulta: gestión institucional, gestión pedagógica y gestión administrativa; con un total de 40 afirmaciones respecto a su apreciación sobre la gestión educativa. Lea con mucha atención las siguientes páginas que contienen los ítems del cuestionario. Luego, elija solamente una opción de las cinco posibilidades que se está proponiendo, marcando con una (X) donde corresponda, según su contexto.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

#### II. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1-El director forma equipos de trabajo para revisar los documentos de gestión. (PEI-PAT-RI).					
2-El director asigna tareas de acuerdo a las funciones de los miembros de la comunidad educativa.					
3-El director plantea los logros y objetivos para la calidad de servicio educativo.					

4-El director propicia actividades extracurriculares dirigidas a la formación integral de los estudiantes.					
5-El director garantiza que las áreas curriculares tienen todos los documentos de gestión.					
6-La gestión institucional se refleja en el trabajo en equipo.					
7-El director realiza capacitaciones pedagógicas a los docentes en las diferentes áreas curriculares.					
8- El director promueve la presentación de los planes de trabajo anual de las diversas áreas al inicio del año escolar.					
9-El director organiza actividades de logros de aprendizaje según las directivas.					
10-Las actividades que programa el director empiezan y terminan oportunamente.					
11-El director brinda confianza a los demás miembros de la institución.					
12-El director propicia la comunicación horizontal entre los docentes y alumnos.					
13-El director comunica con claridad los lineamientos para alcanzar las metas institucionales.					
14-El director informa oportunamente a la comunidad sobre las acciones a ejecutar ante un problema de interés institucional.					
<b>Valoración</b>					



<b>GESTION PEDAGÒGICA</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
15-El director Impulsa metodologías de aprendizaje interactivo.					
16-El director impulsa la participación de los estudiantes en proyectos educativos.					
17-El director es tolerante frente al error e equivocación de alguno de los docentes.					
18-El director anima a los docentes a seguir intentando mejores resultados de aprendizaje.					
19-El director impulsa a los docentes a adaptar los procedimientos de enseñanza aprendizaje a los cambios sociales actuales.					
20-El director coordina el establecimiento de normas de convivencia escolar.					
21-El director propone estrategias de enseñanza y aprendizaje acorde con el uso de las Tics.					
22-El director propicia que las experiencias garanticen el logro de aprendizajes de los alumnos.					
23-El director promueve evaluaciones de salida por competencias en las áreas curriculares.					
24-El director fomenta la articulación de temas transversales en la mejora de la calidad educativa.					
25-El director monitorea la evaluación diagnóstica de las áreas curriculares.					
26-El director periódicamente realiza el monitoreo de las actividades y avance curricular.					
27-El director involucra a los docentes para la revisión y actualización del PCI.					
28-El director planifica la calendarización anual de actividades.					
29-El director planifica el horario de clases de acuerdo a las necesidades de los alumnos.					
30-El director incentiva a las diversas áreas curriculares la presentación de los planes de trabajo anual al inicio del año escolar.					
31-El director convoca a su equipo de trabajo para elaborar planes de mantenimiento y adquisiciones.					
32-El director establece estrategias para el aprovechamiento de los recursos económicos de la institución educativa.					
33-El director coordina con los aliados estratégicos para capacitar a los docentes.					
34-El director establece un plan de contingencia de infraestructura para garantizar el servicio					

educativo.					
35-El director ejecuta el proceso de matrícula de acuerdo a un cronograma.					
36-El director efectúa los inventarios de los recursos y materiales de la Institución Educativa.					
37-El director realiza el control de los procesos financieros al final del año lectivo.					
38-El director controla la asistencia del personal docente y administrativo.					
39-El director supervisa las funciones que cumplen los docentes y administrativos de la Institución Educativa.					
40-El director realiza informes económicos de los ingresos y egresos de la I.E.					
<b>Valoración</b>					

**Gracias, por su valioso aporte.**

## Ficha Técnica.

### I. Datos Informativos:

#### Gestión educativa

- Autora : Silvia Asunción Guzmán Araujo
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Personal administrativo y docentes de institución educativa de EBR.

- Administración: Individual
- Tiempo de aplicación : 45 minutos
- Materiales : Hojas impresas
- Responsable de la aplicación: Autora

### II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 40 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de gestión educativa en una institución educativa de Educación Básica Regular.

### III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
<b>1. Gestión institucional</b>	1-Organización y elaboración de documentos de gestión institucional.	30%	1,2,3,4,5,6	1 - 5
	2- Logro de objetivos en calidad educativa en el tiempo previsto		7,8,9,10	1 - 5
	3- Comunicación y motivación		11,12,13,14	1 - 5
<b>2.- Gestión pedagógica</b>	1-Proyectos de innovación y planes de mejora de los aprendizajes.	35%	15,16	1 - 5
	2.-Convivencia escolar		17,18,19,20	1 - 5
	3- Proceso de enseñanza-aprendizaje		21,22	1 - 5
	4.-Evaluación del aprendizaje		23,24, 25,26,27	1 - 5
<b>3.- Gestión administrativa</b>	1-Planificación	35%	28,29,30,31	1 - 5
	2-Organización		32,33,34	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso%	Ítems	Puntaje
	3-Recursos humanos, materiales y balance financiero.		35,36,37	1 - 5
	4-Control y evaluación		38,39,40	1 - 5
	<b>TOTAL</b>	100%	40 ítems	40 - 200

#### IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 40	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

#### V. Niveles de valoración:

##### 5.1. Valoración de las dimensiones:

- D1. Gestión institucional (14 ítems)

Nivel	Valores
- Muy alto	[57 - 70]
- Alto	[43 - 56]
- Medio	[29 - 42]
- Bajo	[14 - 28]

- D2. Gestión pedagógica (13 ítems)

Nivel	Valores
- Muy alto	[53 - 65]
- Alto	[40 - 52]
- Medio	[27 - 39]
- Bajo	[13 - 26]

- D3. Gestión administrativa (13 ítems)

Nivel	Valores
- Muy alto	[53 - 65]
- Alto	[40 - 52]
- Medio	[27 - 39]
- Bajo	[13 - 26]

## 5.2. Valoración de la Variable: Gestión educativa

<b>Nivel</b>	<b>Valores</b>
- Muy alto	161- 200
- Alto	121 - 160
- Medio	81 - 120
- Bajo	40 - 80

## VI. Validez y confiabilidad

Para dar validez al instrumento, éste pasó por la evaluación de tres especialistas afines a la línea de investigación, quienes lo validaron a juicio de expertos. En cuanto a la confiabilidad se aplicó el instrumento: cuestionario de gestión educativa con un total de 40 ítems dirigido a ocho o diez entrevistados con características similares a la muestra de investigación como prueba piloto. Los resultados obtenidos pasón a una tabla de datos para la prueba de Alfa de Cronbach determinando el grado de confiabilidad.

## Anexo 4. Validez de instrumentos: Validación de experto 1

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Liderazgo transaccional</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	El director convoca al CONEI para la toma de decisiones institucionales.	x		x		x		
2	Directo	El director realiza proyectos que promuevan la identidad institucional con los docentes.	x		x		x		
3	Directo	El director asume rol protagónico en diversas actividades institucionales de manera permanente.	x		x		x		
4	Directo	El director encarga la dirección en su ausencia con documento.	x		x		x		
5	Directo	El director tiene capacidad de transmitir confianza.	x		x		x		
6	Directo	El director asume responsablemente sus decisiones.	x		x		x		
7	Directo	El director promueve el uso de las Tics en el campo educativo.	x		x		x		
8	Directo	El director estimula a los docentes por su buen desempeño profesional.	x		x		x		
9	Directo	El director resuelve situaciones conflictivas generados por la comunidad educativa.	x		x		x		
10	Directo	El director es negociador en situaciones conflictivas.	x		x		x		
11	Directo	El director acepta sugerencias para la toma de decisiones.	x		x		x		
12	Directo	El director promueve el análisis y reflexión sobre mejora de la I.E.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Liderazgo transformacional</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13	Directo	El director es un profesional ejemplo a seguir.	x		x		x		
14	Directo	El director motiva a sus docentes al trabajo colaborativo considerando las directivas y normas vigentes.	x		x		x		
15	Directo	El director motiva a los docentes a modificar sus conductas en bien de la I.E.	x		x		x		
16	Directo	El director demuestra equidad y justicia entre los docentes.	x		x		x		
17	Directo	Cuando el director realiza monitoreos o visita a las aulas tiene actitud empático con el docente.	x		x		x		
18	Directo	El director fomenta en el personal la consecución de metas y objetivos fijados por la I.E.	x		x		x		
19	Directo	El director promueve un ambiente de confianza y seguridad.	x		x		x		
20	Directo	El director apoya al trabajo pedagógico de los docentes.	x		x		x		
21	Directo	El director promueve trabajos en equipo.	x		x		x		
22	Directo	El director orienta la gestión institucional.	x		x		x		
23	Directo	Se evalúa los logros de gestión pedagógica, administrativa e institucional.	x		x		x		
24	Directo	En la institución educativa se planifica los planes de mejora.	x		x		x		
25	Directo	El director lidera la gestión institucional.	x		x		x		
26	Directo	El director se involucra con las metas y objetivos institucionales.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo pedagógico</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
27	Directo	El director propicia apoyo pedagógico a los docentes en el logro del plan anual de trabajo en los colegiados.	x		x		x		
28	Directo	El director promueve actividades de logros de aprendizaje.	x		x		x		
29	Directo	El director propicia coordinaciones pedagógicas de los temas transversales en las diferentes áreas curriculares.	x		x		x		
30	Directo	El director promueve diseños de estrategias de aprendizaje para los estudiantes.	x		x		x		
31	Directo	El director fomenta una cultura de colaboración entre los docentes de las áreas curriculares.	x		x		x		
32	Directo	El director fomenta la reflexión en los círculos de interaprendizaje.	x		x		x		
33	Directo	El director apoya las innovaciones pedagógicas.	x		x		x		
34	Directo	El director estimula a los docentes que realizan acciones de innovación.	x		x		x		
35	Directo	El director monitorea las actividades pedagógicas usando instrumentos de autoevaluación.	x		x		x		
36	Directo	El director fortalece las competencias docentes mediante jornadas de autoformación docente.	x		x		x		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTION EDUCATIVA**

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>4</sup>		Relevancia <sup>5</sup>		Claridad <sup>6</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Gestión institucional</b>			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El director forma equipos de trabajo para revisar los documentos de gestión. (PEI-PAT-RI).	x		x		x		
2	Directo	El director asigna tareas de acuerdo a las funciones de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
3	Directo	El director plantea los logros y objetivos para la calidad de servicio educativo.	x		x		x		
4	Directo	El director propicia actividades extracurriculares dirigidas a la formación integral de los estudiantes.	x		x		x		
5	Directo	El director garantiza que las áreas curriculares tienen todos los documentos de gestión.	x		x		x		
6	Directo	La gestión institucional se refleja en el trabajo colaborativo.	x		x		x		
7	Directo	El director realiza capacitaciones pedagógicas a los docentes en las diferentes áreas curriculares.	x		x		x		
8	Directo	El director promueve la presentación de los planes de trabajo anual de las diversas áreas al inicio del año escolar.	x		x		x		
9	Directo	El director organiza actividades de logros de aprendizaje según las directivas.	x		x		x		
10	Directo	Las actividades que programa el director empiezan y terminan oportunamente.	x		x		x		
11	Directo	El director brinda confianza a los demás miembros de la institución.	x		x		x		

<sup>4</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>5</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>6</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

12	Directo	El director propicia la comunicación horizontal entre los docentes y estudiantes.	x		x		x		
13	Directo	El director comunica con claridad los lineamientos para alcanzar las metas institucionales.	x		x		x		
14	Directo	El director informa oportunamente a la comunidad sobre las acciones a ejecutar ante un problema de interés institucional.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Gestión pedagógica</b>			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	Directo	El director impulsa metodologías de aprendizaje interactivo.	x		x		x		
16	Directo	El director impulsa la participación de los estudiantes en proyectos educativos.	x		x		x		
17	Directo	El director es tolerante frente al error e equivocación de alguno de los docentes.	x		x		x		
18	Directo	El director anima a los docentes a seguir intentando mejores resultados de aprendizaje.	x		x		x		
19	Directo	El director impulsa a los docentes a adaptar los procedimientos de enseñanza aprendizaje a los cambios sociales actuales.	x		x		x		
20	Directo	El director coordina el establecimiento de normas de convivencia escolar.	x		x		x		
21	Directo	El director propone estrategias de enseñanza y aprendizaje acorde con el uso de las Tics.	x		x		x		
22	Directo	El director propicia que las experiencias garanticen el logro de aprendizajes de los alumnos.	x		x		x		
23	Directo	El director promueve evaluaciones de salida por competencias en las áreas curriculares.	x		x		x		
24	Directo	El director fomenta la articulación de temas transversales en la mejora de la calidad educativa.	x		x		x		
25	Directo	El director monitorea la evaluación diagnóstica de las áreas curriculares.	x		x		x		
26	Directo	El director periódicamente realiza el monitoreo de las actividades y avance curricular.	x		x		x		
27	Directo	El director involucra a los docentes para la revisión y actualización del PCI.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa</b>			Sí	No	Sí	No	Sí	No	

28	Directo	El director planifica la calendarización anual de actividades.	X		X		X	
29	Directo	El director planifica el horario de clases de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X	
30	Directo	El director incentiva a las diversas áreas curriculares la presentación de los planes de trabajo anual al inicio del año escolar.	X		X		X	
31	Directo	El director convoca a su equipo de trabajo para elaborar planes de mantenimiento y adquisiciones.	X		X		X	
32	Directo	El director establece estrategias para el aprovechamiento de los recursos económicos de la institución educativa.	X		X		X	
33	Directo	El director coordina con los aliados estratégicos para capacitar a los docentes.	X		X		X	
34	Directo	El director establece un plan de contingencia de infraestructura para garantizar el servicio educativo.	X		X		X	
35	Directo	El director ejecuta el proceso de matrícula de acuerdo a un cronograma.	X		X		X	
36	Directo	Se efectúan los inventarios de los recursos y materiales de la Institución Educativa.	X		X		X	
37	Directo	El director realiza la rendición de cuentas al finalizar el año lectivo.	X		X		X	
38	Directo	El director controla la asistencia del personal docente y administrativo.	X		X		X	
39	Directo	El director supervisa las funciones que cumplen los docentes y administrativos de la Institución Educativa.	X		X		X	
40	Directo	El director realiza informes económicos de los ingresos y egresos de la I. E.	X		X		X	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

**Apellidos y nombres del juez validador**  
**Mg: Gilmer Francisco DIESTRA AZAÑA**  
**DNI:33250721**

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	<b>Grado</b>	<b>Universidad</b>	<b>Mención</b>
01	Magister	Cesar Vallejo	Maestría en Educación
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	<b>Cargo</b>	<b>Entidad</b>	<b>Año</b>
01	SUB DIRECTOR	IE. N° 88336 "Gastón Vidal Porturas"	(2021-2022)
02	DDIRECTOR	IE. N° 88038	(2019)
03	DIRECTOR DE LA	IE. N° 88241	(2007-2015)

**Observaciones:**

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

Chimbote, 27 de junio del 2022.

Nombre y firma



Mg. Gilmer DIESTRA AZAÑA



## Anexo 4. Validez de instrumentos: Validación de experto 2

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Liderazgo transaccional</b>									
1	Directo	El director convoca al CONEI para la toma de decisiones institucionales.	x		x		x		
2	Directo	El director realiza proyectos que promuevan la identidad institucional con los docentes.	x		x		x		
3	Directo	El director asume rol protagónico en diversas actividades institucionales de manera permanente.	x		x		x		
4	Directo	El director encarga la dirección en su ausencia con documento.	x		x		x		
5	Directo	El director tiene capacidad de transmitir confianza.	x		x		x		
6	Directo	El director asume responsablemente sus decisiones.	x		x		x		
7	Directo	El director promueve el uso de las Tics en el campo educativo.	x		x		x		
8	Directo	El director estimula a los docentes por su buen desempeño profesional.	x		x		x		
9	Directo	El director resuelve situaciones conflictivas generados por la comunidad educativa.	x		x		x		

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna del enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

10	Directo	El director es negociador en situaciones conflictivas.	x		x		x		
11	Directo	El director acepta sugerencias para la toma de decisiones.	x		x		x		
12	Directo	El director promueve el análisis y reflexión sobre mejora de la I.E.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Liderazgo transformacional</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13	Directo	El director es un profesional ejemplo a seguir.	x		x		x		
14	Directo	El director motiva a sus docentes al trabajo colaborativo considerando las directivas y normas.	x		x		x		
15	Directo	El director motiva a los docentes a modificar sus conductas en bien de la I.E.	x		x		x		
16	Directo	El director demuestra equidad y justicia entre los docentes.	x		x		x		
17	Directo	Cuando el director realiza monitoreos o visita a las aulas tiene actitud dialogante con el docente.	x		x		x		
18	Directo	El director fomenta en el personal la consecución de metas y objetivos fijados por la I.E.	x		x		x		
19	Directo	El director promueve un ambiente de confianza y seguridad.	x		x		x		
20	Directo	El director apoya al trabajo pedagógico de los docentes.	x		x		x		
21	Directo	El director promueve trabajos en equipo.	x		x		x		
22	Directo	El director orienta la gestión institucional.	x		x		x		
23	Directo	Se evalúa los logros de gestión pedagógica, administrativa e institucional.	x		x		x		
24	Directo	En la institución educativa se planifica los planes de mejora.	x		x		x		
25	Directo	El director lidera la gestión institucional.	x		x		x		

26	Directo	El director se involucra con las metas y objetivos institucionales.	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo pedagógico</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
27	Directo	El director propicia apoyo pedagógico a los docentes en el logro del plan anual de trabajo.	x		x		x	
28	Directo	El director promueve actividades de logros de aprendizaje.	x		x		x	
29	Directo	El director propicia coordinaciones pedagógicas de los temas transversales en las diferentes áreas curriculares.	x		x		x	
30	Directo	El director promueve diseños de estrategias de aprendizaje para los estudiantes.	x		x		x	
31	Directo	El director fomenta una cultura de colaboración entre los docentes de las áreas curriculares.	x		x		x	
32	Directo	El director fomenta la reflexión en los círculos de interaprendizaje.	x		x		x	
33	Directo	El director apoya las innovaciones pedagógicas.	x		x		x	
34	Directo	El director emite resoluciones directorales de felicitación a los docentes que destacan.	x		x		x	
35	Directo	El director monitorea las actividades pedagógicas usando instrumentos de autoevaluación.	x		x		x	
36	Directo	El director fortalece las competencias docentes mediante jornadas de autoformación docente.	x		x		x	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>4</sup>		Relevancia <sup>5</sup>		Claridad <sup>6</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Gestión institucional</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	El director forma equipos de trabajo para revisar los documentos de gestión. (PEI-PAT-RI).	x		x		x		
2	Directo	El director asigna tareas de acuerdo a las funciones de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
3	Directo	El director plantea los logros y objetivos para la calidad de servicio educativo.	x		x		x		
4	Directo	El director propicia actividades extracurriculares dirigidas a la formación integral de los estudiantes.	x		x		x		
5	Directo	El director garantiza que las áreas curriculares tienen todos los documentos de gestión.	x		x		x		
6	Directo	La gestión institucional se refleja en el trabajo en equipo.	x		x		x		
7	Directo	El director realiza capacitaciones pedagógicas a los docentes en las diferentes áreas curriculares.	x		x		x		
8	Directo	El director promueve la presentación de los planes de trabajo anual de las diversas áreas al inicio del año escolar.	x		x		x		
9	Directo	El director organiza actividades de logros de aprendizaje según las directivas.	x		x		x		
10	Directo	Las actividades que programa el director empiezan y terminan oportunamente.	x		x		x		
11	Directo	El director brinda confianza a los demás miembros de la institución.	x		x		x		
12	Directo	El director propicia la comunicación horizontal entre los docentes y alumnos.	x		x		x		
13	Directo	El director comunica con claridad los lineamientos para alcanzar las metas institucionales.	x		x		x		
14	Directo	El director informa oportunamente a la comunidad sobre las acciones a ejecutar ante un problema de interés institucional.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Gestión pedagógica</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
15	Directo	El director impulsa metodologías de aprendizaje interactivo.	x		x		x		
16	Directo	El director impulsa la participación de los estudiantes en proyectos educativos.	x		x		x		
17	Directo	El director es tolerante frente al error e equivocación de alguno de los docentes.	x		x		x		
18	Directo	El director anima a los docentes a seguir intentando mejores resultados de aprendizaje.	x		x		x		
19	Directo	El director impulsa a los docentes a adaptar los procedimientos de enseñanza aprendizaje a los cambios sociales actuales.	x		x		x		
20	Directo	El director coordina el establecimiento de normas de convivencia escolar.	x		x		x		
21	Directo	El director propone estrategias de enseñanza y aprendizaje acorde con el uso de las Tics.	x		x		x		
22	Directo	El director propicia que las experiencias garanticen el logro de aprendizajes de los alumnos.	x		x		x		
23	Directo	El director promueve evaluaciones de salida por competencias en las áreas curriculares.	x		x		x		
24	Directo	El director fomenta la articulación de temas transversales en la mejora de la calidad educativa.	x		x		x		
25	Directo	El director monitorea la evaluación diagnóstica de las áreas curriculares.	x		x		x		

26	Directo	El director periódicamente realiza el monitoreo de las actividades y avance curricular.	x		x		x		
27	Directo	El director involucra a los docentes para la revisión y actualización del PCI.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
28	Directo	El director planifica la calendarización anual de actividades.	x		x		x		
29	Directo	El director planifica el horario de clases de acuerdo a las necesidades de los alumnos.	x		x		x		
30	Directo	El director incentiva a las diversas áreas curriculares la presentación de los planes de trabajo anual al inicio del año escolar.	x		x		x		
31	Directo	El director convoca a su equipo de trabajo para elaborar planes de mantenimiento y adquisiciones.	x		x		x		
32	Directo	El director establece estrategias para el aprovechamiento de los recursos económicos de la institución educativa.	x		x		x		
33	Directo	El director coordina con los aliados estratégicos para capacitar a los docentes.	x		x		x		
34	Directo	El director establece un plan de contingencia de infraestructura para garantizar el servicio educativo.	x		x		x		
35	Directo	El director ejecuta el proceso de matrícula de acuerdo a un cronograma.	x		x		x		
36	Directo	Se efectúan los inventarios de los recursos y materiales de la Institución Educativa.	x		x		x		
37	Directo	El director realiza el control de los procesos financieros al final del año lectivo.	x		x		x		
38	Directo	El director controla la asistencia del personal docente y administrativo.	x		x		x		
39	Directo	El director supervisa las funciones que cumplen los docentes y administrativos de la Institución Educativa.	x		x		x		
40	Directo	El director realiza informes económicos de los ingresos y egresos de la I.E.	x		x		x		

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Apellidos y nombres del juez validador

Dra. Isela Carminia SANCHEZ GOICOCHEA

DNI: 32739654

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctora	César Vallejo	Doctora en Educación.
02	Maestría	César Vallejo	Magister en Educación. Mención Docencia y Gestión Educativa.

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	DIRECTORA	I.E. Santa María Reyna	2022
02			

Observaciones:

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

Chimbote, 27 de junio del 2022.



Nombre y firma

## Anexo 4. Validez de instrumentos: Validación de experto 3

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

N <sup>o</sup>	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Liderazgo transaccional</b>									
1	Directo	El director convoca al CONEI para la toma de decisiones institucionales.	x		x		x		
2	Directo	El director realiza proyectos que promuevan la identidad institucional con los docentes.	x		x		x		
3	Directo	El director asume rol protagónico en diversas actividades institucionales de manera permanente.	x		x		x		
4	Directo	El director encarga la dirección en su ausencia con documento.	x		x		x		
5	Directo	El director tiene capacidad de transmitir confianza.	x		x		x		
6	Directo	El director asume responsablemente sus decisiones.	x		x		x		
7	Directo	El director promueve el uso de las Tics en el campo educativo.	x		x		x		
8	Directo	El director estimula a los docentes por su buen desempeño profesional.	x		x		x		

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna del enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

9	Directo	El director resuelve situaciones conflictivas generados por la comunidad educativa.	x		x		x		
10	Directo	El director es negociador en situaciones conflictivas.	x		x		x		
11	Directo	El director acepta sugerencias para la toma de decisiones.	x		x		x		
12	Directo	El director promueve el análisis y reflexión sobre mejora de la I.E.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Liderazgo transformacional</b>									
13	Directo	El director es un profesional ejemplo a seguir.	x		x		x		
14	Directo	El director motiva a sus docentes al trabajo colaborativo considerando las directivas y normas.	x		x		x		
15	Directo	El director motiva a los docentes a modificar sus conductas en bien de la I.E.	x		x		x		
16	Directo	El director demuestra equidad y justicia entre los docentes.	x		x		x		
17	Directo	Cuando el director realiza monitoreos o visita a las aulas tiene actitud dialogante con el docente.	x		x		x		
18	Directo	El director fomenta en el personal la consecución de metas y objetivos fijados por la I.E.	x		x		x		
19	Directo	El director promueve un ambiente de confianza y seguridad.	x		x		x		
20	Directo	El director apoya al trabajo pedagógico de los docentes.	x		x		x		
21	Directo	El director promueve trabajos en equipo.	x		x		x		
22	Directo	El director orienta la gestión institucional.	x		x		x		
23	Directo	Se evalúa los logros de gestión pedagógica, administrativa e institucional.	x		x		x		

24	Directo	En la institución educativa se planifica los planes de mejora.	x		x		x		
25	Directo	El director lidera la gestión institucional.	x		x		x		
26	Directo	El director se involucra con las metas y objetivos institucionales.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo pedagógico</b>									
27	Directo	El director propicia apoyo pedagógico a los docentes en el logro del plan anual de trabajo.	x		x		x		
28	Directo	El director promueve actividades de logros de aprendizaje.	x		x		x		
29	Directo	El director propicia coordinaciones pedagógicas de los temas transversales en las diferentes áreas curriculares.	x		x		x		
30	Directo	El director promueve diseños de estrategias de aprendizaje para los estudiantes.	x		x		x		
31	Directo	El director fomenta una cultura de colaboración entre los docentes de las áreas curriculares.	x		x		x		
32	Directo	El director fomenta la reflexión en los círculos de interaprendizaje.	x		x		x		
33	Directo	El director apoya las innovaciones pedagógicas.	x		x		x		
34	Directo	El director emite resoluciones directorales de felicitación a los docentes que destacan.	x		x		x		
35	Directo	El director monitorea las actividades pedagógicas usando instrumentos de autoevaluación.	x		x		x		
36	Directo	El director fortalece las competencias docentes mediante jornadas de autoformación docente.	x		x		x		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA**

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>4</sup>		Relevancia <sup>5</sup>		Claridad <sup>6</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Gestión institucional</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	El director forma equipos de trabajo para revisar los documentos de gestión. (PEI-PAT-RI).	x		x		x		
2	Directo	El director asigna tareas de acuerdo a las funciones de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
3	Directo	El director plantea los logros y objetivos para la calidad de servicio educativo.	x		x		x		
4	Directo	El director propicia actividades extracurriculares dirigidas a la formación integral de los estudiantes.	x		x		x		
5	Directo	El director garantiza que las áreas curriculares tienen todos los documentos de gestión.	x		x		x		
6	Directo	La gestión institucional se refleja en el trabajo en equipo.	x		x		x		
7	Directo	El director realiza capacitaciones pedagógicas a los docentes en las diferentes áreas curriculares.	x		x		x		
8	Directo	El director promueve la presentación de los planes de trabajo anual de las diversas áreas al inicio del año escolar.	x		x		x		
9	Directo	El director organiza actividades de logros de aprendizaje según las directivas.	x		x		x		

10	Directo	Las actividades que programa el director empiezan y terminan oportunamente.	x		x		x		
11	Directo	El director brinda confianza a los demás miembros de la institución.	x		x		x		
12	Directo	El director propicia la comunicación horizontal entre los docentes y alumnos.	x		x		x		
13	Directo	El director comunica con claridad los lineamientos para alcanzar las metas institucionales.	x		x		x		
14	Directo	El director informa oportunamente a la comunidad sobre las acciones a ejecutar ante un problema de interés institucional.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Gestión pedagógica</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
15	Directo	El director impulsa metodologías de aprendizaje interactivo.	x		x		x		
16	Directo	El director impulsa la participación de los estudiantes en proyectos educativos.	x		x		x		
17	Directo	El director es tolerante frente al error e equivocación de alguno de los docentes.	x		x		x		
18	Directo	El director anima a los docentes a seguir intentando mejores resultados de aprendizaje.	x		x		x		
19	Directo	El director impulsa a los docentes a adaptar los procedimientos de enseñanza aprendizaje a los cambios sociales actuales.	x		x		x		
20	Directo	El director coordina el establecimiento de normas de convivencia escolar.	x		x		x		
21	Directo	El director propone estrategias de enseñanza y aprendizaje acorde con el uso de las Tics.	x		x		x		
22	Directo	El director propicia que las experiencias garanticen el logro de aprendizajes de los alumnos.	x		x		x		
23	Directo	El director promueve evaluaciones de salida por competencias en las áreas curriculares.	x		x		x		

24	Directo	El director fomenta la articulación de temas transversales en la mejora de la calidad educativa.	x		x		x		
25	Directo	El director monitorea la evaluación diagnóstica de las áreas curriculares.	x		x		x		
26	Directo	El director periódicamente realiza el monitoreo de las actividades y avance curricular.	x		x		x		
27	Directo	El director involucra a los docentes para la revisión y actualización del PCI.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
28	Directo	EL director planifica la calendarización anual de actividades.	x		x		x		
29	Directo	El director planifica el horario de clases de acuerdo a las necesidades de los alumnos.	x		x		x		
30	Directo	El director incentiva a las diversas áreas curriculares la presentación de los planes de trabajo anual al inicio del año escolar.	x		x		x		
31	Directo	El director convoca a su equipo de trabajo para elaborar planes de mantenimiento y adquisiciones.	x		x		x		
32	Directo	El director establece estrategias para el aprovechamiento de los recursos económicos de la institución educativa.	x		x		x		
33	Directo	El director coordina con los aliados estratégicos para capacitar a los docentes.	x		x		x		
34	Directo	El director establece un plan de contingencia de infraestructura para garantizar el servicio educativo.	x		x		x		
35	Directo	El director ejecuta el proceso de matrícula de acuerdo a un cronograma.	x		x		x		
36	Directo	Se efectúan los inventarios de los recursos y materiales de la Institución Educativa.	x		x		x		
37	Directo	El director realiza el control de los procesos financieros al final del año lectivo.	x		x		x		

38	Directo	El director controla la asistencia del personal docente y administrativo.	x		x		x		
39	Directo	El director supervisa las funciones que cumplen los docentes y administrativos de la Institución Educativa.	x		x		x		
40	Directo	El director realiza informes económicos de los ingresos y egresos de la I.E.	x		x		x		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

**Apellidos y nombres del juez validador**

Dr. / Mg: **Teresa Martha Chuqui Matos**

**DNI: 32978434**

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	<b>Grado</b>	<b>Universidad</b>	<b>Mención</b>
01	Doctora	César Vallejo	Administración de la Educación
02	Magíster	César Vallejo	Psicología Educativa

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	<b>Cargo</b>	<b>Entidad</b>	<b>Año</b>
01	Docente	Universidad San Pedro	2017
02	Subdirectora	IE. "Villa María"	2019
03	Subdirectora	IE. 88025	2020 - 2022

**Observaciones:**

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

Chimbote, 27 de junio del 2022.

  
  
**Teresa Martha Chuqui Matos**  
 SUB DIRECTORA  
 I.E. N° 88025

## Anexo 5: Confiabilidad de instrumentos

### I. Datos informativos: Prueba de Confiabilidad del Instrumento Liderazgo del director

- 1.1. Prueba estadística : Confiabilidad de Alfa de Cronbach
- 1.2. Número de ítems : 36
- 1.3. Muestra Piloto : Docentes y administrativos de la I.E. N° 88025
- 1.4. Unidades muestrales : 8

### II. Prueba estadística de confiabilidad:

#### Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

$\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

$K$  : Número de ítems del instrumento

$\sum S_i^2$  : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S^2$  : Varianza total del instrumento

### III. Prueba piloto

ITEMS Encuestados	ITEMS																																				SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
E1	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	125
E2	3	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	125	
E3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	123	
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
E6	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
E7	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	99	
E8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
Varianza por ítem	0.50	0.69	0.19	0.69	0.19	0.11	0.48	0.75	0.36	0.25	0.23	0.23	0.23	0.19	0.25	0.19	0.23	0.25	0.23	0.19	0.11	0.23	0.23	0.19	0.23	0.48	0.23	0.73	0.48	0.25	0.50	0.23	0.40	0.40	0.25	207.50	
Sumatoria de las varianzas de los ítems	11.84											$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad											0.973				Varianza total del instrumento.										

### IV. Coeficiente de confiabilidad:

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario: Liderazgo del director obtuvo un coeficiente de 0,97 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.





## Anexo 6: Prueba de Normalidad

### Prueba de normalidad 1 Liderazgo del director y Gestión Educativa

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Liderazgo del director	,174	70	,000
V2. Gestión Educativa	,185	70	,000

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) < 0,05, por tal razón se rechaza la Ho y acepta la hipótesis alterna; es decir, los datos no presentan una distribución normal; por lo tanto, se empleará la prueba de correlación no paramétrica (Rho de Spearman)

### Prueba de normalidad 2 Liderazgo del director y Gestión Institucional.

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Liderazgo del director	,174	70	,000
D1. Gestión Institucional	,220	70	,000

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) < 0,05, por tal razón se rechaza la Ho y acepta la hipótesis alterna; es decir, los datos no presentan una distribución normal; por lo tanto, se empleará la prueba de correlación no paramétrica (Rho de Spearman)

### Prueba de normalidad 3 Liderazgo del director y Gestión Pedagógica.

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Liderazgo del director	,174	70	,000
D1. Gestión pedagógica	,198	70	,000

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) < 0,05, por tal razón se rechaza la Ho y acepta la hipótesis alterna; es decir, los datos no presentan una distribución normal; por lo tanto, se empleará la prueba de correlación no paramétrica (Rho de Spearman)

### Prueba de normalidad 4 Liderazgo del director y Gestión Administrativa.

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Liderazgo del director	,174	70	,000
D1. Gestión Administrativa	,149	70	,001

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) < 0,05, por tal razón se rechaza la Ho y acepta

la hipótesis alterna; es decir, los datos no presentan una distribución normal; por lo tanto, se empleará la prueba de correlación no paramétrica (Rho de Spearman)



# VARIABLE 2

unidades	2. Gestión Institucional										2. Gestión Pedagógica										Gestión Administrativa																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40									
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
2	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5										
3	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4									
4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4							
5	1	1	1	3	1	4	4	1	4	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1									
6	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2									
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3								
8	4	4	5	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4									
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5									
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5									
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4									
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4								
15	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3								
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
17	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5								
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5								
19	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4								
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
21	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2							
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
23	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	5	4	1						
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
26	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2						
27	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2					
28	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4					
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4				
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4				
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2			
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4		
33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
36	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
38	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4		
39	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
40	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
41	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
43	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
44	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
45	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4																																							



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo del director y gestión educativa en la Institución Educativa N° 88336 de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022.

", cuyo autor es GUZMAN ARAUJO SILVIA ASUNCION, 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.

CHIMBOTE, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO <b>DNI:</b> 32953342 <b>ORCID</b> 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 03-08- 2022 22:32:37

Código documento Trilce: TRI - 0370143