



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones
educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo**

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

AUTORA:

Trujillo Gonzales, Carmen Aurora (orcid.org/:0000-0002-1325-6123)

ASESOR:

Mg. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben (orcid.org/: 0000-0001-5657-0799)

CO-ASESORA:

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/: 0000-0001-9943-755X)

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Agradezco a Dios y a mi madre que desde el cielo me han brindado la fortaleza para poder concluir el presente trabajo de investigación. A la persona especial que forma parte de mi vida por su apoyo incondicional y denodado. A mi padre y hermanos por su amor y calidez.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi fortaleza y amparo en todo momento, y por ayudarme a sobreponerme frente a las adversidades.

Agradezco también a mi familia por su infinito e incondicional apoyo en cada paso dado para culminar mi trabajo de investigación.

De igual manera, agradezco a la comunidad educativa que me brindó las facilidades para ejecutar dicha tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de abreviaturas.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	156
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	213
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de abreviaturas

APA: Asociación Americana de Psicología

MINEDU: Ministerio de Educación

I.E: Institución Educativa

Índice de tablas

Tabla 1 Dimensiones de liderazgo directivo.....	18
Tabla 2 Liderazgo directivo.....	19
Tabla 3 Dimensiones de la gestión educativa.....	19
Tabla 4 Gestión educativa.....	20
Tabla 5 Comprobación de normalidad – Shapiro-Wilk.....	22
Tabla 6 Correlato entre el liderazgo directivo y la gestión educativa.....	22

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama correlacional.....	14
Figura 2 Dispersión de liderazgo directivo y gestión educativa.....	21

Resumen

El estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo, el diseño de la investigación es no experimental correlacional; con una población de 21 docentes. Los instrumentos utilizados son dos cuestionarios, validados por juicio de expertos, y cuya confiabilidad obtenida por el coeficiente Alfa de Cronbach mediante la prueba piloto, estableció valores de 0.974 para la variable liderazgo directivo y 0.859 para la gestión educativa. Los resultados obtenidos para la variable liderazgo directivo señalaron un 33% de docentes (7) ubicados en el nivel Bajo y en la escala media un 53% (11), por último, el 14% de encuestados (3) correspondieron a la escala Alta. Por su lado en la variable gestión educativa, de los 21 docentes, el 29% (6) estuvieron en la escala Baja, el 52% (11) en un nivel Medio y tan solo un 19% (4) se encontró en un Alto grado. Ulteriormente se estableció con 95% de confianza la existencia de una correlación lineal directa muy intensa entre las variables liderazgo directivo y gestión educativa según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.949.

Palabras Clave: Liderazgo directivo, gestión educativa, educación secundaria

.

.

Abstract

The objective of the study was to establish the relationship between directive leadership and educational management, in the educational institutions of the Querocotillo - Cutervo district, the research design is non-experimental correlational; with a population of 21 teachers. The instruments used are two questionnaires, validated by expert judgment, and whose reliability obtained by Cronbach's Alpha coefficient through the pilot test, established values of 0.974 for the directive leadership variable and 0.859 for educational management. The results obtained for the managerial leadership variable indicated 33% of teachers (7) located at the Low level and 53% (11) on the medium scale, finally, 14% of respondents (3) corresponded to the High scale. On the other hand, in the educational management variable, of the 21 teachers, 29% (6) were on the Low scale, 52% (11) on a Medium level and only 19% (4) were found on a High level. Subsequently, the existence of a very intense direct linear correlation between the variables executive leadership and educational management was established with 95% confidence, according to Spearman's Rho correlation coefficient of 0.949.

Keywords: Directive leadership, educational management, education secondary

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas cuentan con una jerarquía establecida, en la cual es el director quien cumple la función de líder, siendo el responsable de liderar al equipo de maestros en el desarrollo de sus funciones. Según Rabanal, J. (2020), la gestión educativa, podría ser definida como un proceso sistemático enfocado a potenciar a las instituciones educativas, una de sus funciones debe ser el lograr enriquecer tanto los procesos pedagógicos, directivos, como los administrativos, con la finalidad de poder generar una respuesta ante las necesidades educativas. Por ello, es fundamental que el nivel personal directivo cuente con la competencia de liderazgo para poder planificar, dirigir y supervisar el proyecto educativo institucional, realizando una gestión educativa eficaz. Para que ésta genere impacto y obtenga los resultados esperados, es necesario que los directivos tengan una visión amplia, en la medida que su enfoque abarque mejoras a nivel institucional, gestionando todos los recursos con los que cuenta la institución, entre ellos el talento humano, los bienes y la tecnología. Como menciona Chacón (2014) actualmente las instituciones desde la perspectiva de la gestión educativa, se ven en la necesidad de innovar procesos y mejorar sus servicios mediante la aplicación de nuevas tecnologías y capacitación continua para sus trabajadores, llegando así a institución competente. Asimismo, el Banco Mundial (2018), menciona que para que las transformaciones educativas sean exitosas, necesariamente requieren de excelentes diseños de políticas educativas, además de un fuerte compromiso político y la capacidad para la implementación de dichas políticas por parte de los líderes de las instituciones educativas que aseguren la eficacia y eficiencia.

Ante ello resultó de suma importancia mencionar al Ministerio de Educación (2002), es un ente orientado a promover la democratización en la labor de los centros educativos (IIEE), frente a la centralización de la administración pedagógica, implementando los consejos educativos institucionales los cuales están compuestos por el director, maestros, administrativos, egresados de la I.E y otros actores, otorgándoles la función de instancias en diálogos, acuerdos y vigilancia, contribuyendo al ejercicio de una buena gestión en las instituciones educativas. En el Perú, según Vila (2018), se pueden identificar los progresos y beneficios de la educación en los distintos niveles, este hecho permite realizar una

comparación con otros países, con antecedentes en las etapas de desacuerdo y cambios en la gestión educativa; no obstante, recabar información necesaria todos los años, la cual es facilitada por el censo educativo, la cual se mide la calidad mediante la prueba ECE, dichos documentos reflejan las investigaciones estadísticas, llegando a evidenciar que existe una brecha entre los usuarios atendidos y la relevancia brindada en el servicio.

En el ámbito local el estudio de Rabanal (2020), indicó la existencia de una inadecuada gestión educativa en la escuela debido a que ésta se asienta en una zona rural, siendo afectada por la precariedad en la inversión estatal, además el liderazgo es nulo para implementar una trascendencia en la administración escolar que impulse progresos en la modernización y en la cual los objetivos en los aprendizajes no evidencian eficiencia en la dirección. Las instituciones educativas ubicadas en sectores rurales, reflejan algunas deficiencias en la gestión educativa por parte de sus encargados, se puede evidenciar negligencias por parte de sus directivos, personal administrativo y personal docente quienes presentan inasistencias de manera constante, perjudicando directamente a los estudiantes. Asimismo, existe una carencia en la compañía por parte de los padres o tutores, descuidando su labor fiscalizadora en la educación de sus hijos.

En las instituciones educativas locales donde se desarrolló la presente investigación, se evidenció un mal manejo en el liderazgo directivo, ya que el director demuestra una falta de compromiso para formular mejoras para las escuelas; además, los directores carecen de habilidades de liderazgo que contribuyan al desempeño de sus funciones, la dirección de su equipo de trabajo es deficiente fomentando un mal clima y poca satisfacción laboral en los maestros que tienen a su cargo; asimismo, estas deficiencias repercuten en Gestión Educativa, principalmente sobre la calidad de la enseñanza brindada a los estudiantes. Dichas falencias fueron observables a través del desempeño de los maestros, inasistencias del personal administrativo y docente, incumplimiento del plan de trabajo de la Institución Educativa y la falta de iniciativa para la gestión de recursos requeridos en la escuela. Las variables en estudio tienen estrecha relación debido a que el estilo de liderazgo aplicado por director, impacta directamente en la gestión que éste desempeña en la Institución Educativa a su cargo. Estudiarlas nos permite determinar el estilo de liderazgo ejercido en las escuelas y orientarlo a

mejoras que potencien la labor de los directores para garantizar calidad en la educación. Según lo mencionado, se pudo evidenciar la existencia de una necesidad de implementar mejoras en la gestión educativa en las I.E, se evidenció la falta de liderazgo por parte de quienes son los responsables de las escuelas. Frente a esta problemática se planteó ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo?

El estudio obtiene pertinencia Teórica, al responder a través de la obtención de información a la ausencia de conocimiento tal como lo hará la confirmación de relación entre ambos constructos, enfocándose en la teoría Situacional propuesta por Paul Hersey y Ken Blanchard para el liderazgo directivo y la teoría de Contingencia propuesta por Fred Fiedler para la gestión educativa. Metodológica, pues se generaron instrumentos y técnicas validadas para la obtención de la información acerca de la realidad en relación al liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones indicadas. Práctica, pues sus procesos se enfocaron a describir una realidad fáctica y cuyos resultados permitieron formular posibles soluciones a las falencias detectadas en cuanto a la gestión educativa en las instituciones. Y Social dado que de establecerse conclusiones y sus consecuentes aplicaciones en la gestión educativa se obtuvieron los beneficios esperados para todos los grupos de interés, se puede replicar tal visión en otras instituciones con similares realidades, beneficiando tanto a los estudiantes, a los docentes, y directivos.

Partiendo de ello, se planteó como objetivo principal: Establecer la relación entre liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo. Como objetivos específicos se propuso a). Identificar el liderazgo directivo en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo b). Identificar la gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo c). Describir la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo. Por último, se formuló como hipótesis: Existe relación entre liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación contó con los siguientes antecedentes en el ámbito internacional: Acuña y Bolívar (2019), quienes desarrollaron un estudio en la que pudieron evidenciar la relación alta entre las variables en mención; asimismo, el liderazgo directivo en la institución educativa significa una actividad orientada hacia la promoción y desarrollo, aspectos que son considerados como valiosos al momento evaluar la gestión, y cuando se relacionan las dos variables positivamente, entonces se logran concretar los objetivos establecidos para la institución Educativa. La correlación de las variables, según la correlación de Pearson $0,353^*$, Sig. $0,015$, lo que comprueba que existe una relación directa baja entre ambas variables. Por su parte, Quiroz (2020), los hallazgos en su estudio señalan que existen diversos factores como el interés de los maestros por contar con un trabajo colaborativo, señalan la importancia de recibir feedback, tienen iniciativa por participar activamente en la actualización del proyecto educativo. Se concluye que los resultados mencionados abren la puerta a nuevos desafíos y propuestas para enfatizar la relevancia de la percepción de los maestros y cuál es el impacto que tienen en la gestión del personal directivo. Según Galdames (2021), su investigación tuvo como propósito general evaluar la gestión directiva, en relación a las propuestas de creación de oportunidades de desarrollo profesional, asimismo buscó indagar en la opinión de los profesores para conocer la existencia de oportunidades de desarrollo profesional por parte del personal directivo de la institución. La cual analizaron las percepciones que tienen directivos y maestros líderes, en relación a las propuestas de generar un trabajo colaborativo y de confianza.

Por su parte, Sapre (2002), en su investigación de tipo documental, aborda la gestión educativa en la India y la importancia que ésta tiene en los centros escolares. Describe las estrategias usadas para potenciar esta gestión que tiene muy pocos aportes positivos. Finalmente concluye que es necesario que los encargados de las escuelas reciban preparación en temas de administración y gerencia, para que puedan desarrollar estrategias efectivas. Asimismo, Hallinger & Kovačević (2022), en su estudio documental buscó recabar la literatura acerca de liderazgo educativo y buscar las contribuciones de esta gestión. Los autores

señalan que el liderazgo se ha convertido en un impulsor dominante en la gestión educativa. Se destacan dos áreas para potenciar el desarrollo futuro de Gestión educativa, éstas son administración y liderazgo, las cuales deben implementarse como parte la formación de personal directivo para las instituciones educativas.

Crispín et al. (2022) desarrollaron una investigación empleando una metodología de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental transversal, en la cual los hallazgos indican que la gestión escolar se ve influenciada por el desempeño gerencial y el liderazgo pedagógico, que impacta directamente en el aprendizaje de los alumnos. Chandio (2021), como parte de las estrategias de mejora en la gestión educativa en Pakistan, el autor propone la implementación del uso de las TIC para modernizar los canales de comunicación, estrategias de pedagogía y digitalizar algunas etapas del proceso de aprendizaje de los alumnos. Adicionalmente, propone que los directivos y docentes deben estar capacitados en temas tecnológicos para que se implementen estas sugerencias de manera exitosa.

Kokhanovskaya et al. (2018), en su investigación de tipo descriptiva abordan diversos temas para optimizar la eficiencia en las instituciones educativas públicas, se requiere del compromiso del personal directivo y docente para garantizar una educación de alta calidad, acorde con los requerimientos constantes y cambiantes de la población y los objetivos a largo plazo del desarrollo nacional y regional.

En tanto, Ali et al. (2020), esta investigación es un enfoque cualitativo con métodos descriptivos señala que la gestión educativa busca, finalmente, la calidad de los servicios académicos y aumentar los grados de satisfacción de los estudiantes. Esto se consigue a través de mejoras en los procesos, capacitación de docentes y personal directivo y la detección de las necesidades reales del sector educativo. En ese sentido, Sfakianaki et al. (2018), mencionan que el liderazgo se considera como un recurso indispensable para la mejora de cualquier entorno educativo. Quienes asumen el rol principal en este contexto son los directores de las escuelas, quienes necesitan esta competencia para poder gestionar eficientemente los recursos asignados y dirigir a su equipo de trabajo. Mientras que Sirait (2020), manifiesta que el liderazgo directivo consiste en la capacidad del director para plantear y comunicar el propósito de Institución educativa, supervisarlos y retroalimentar el aprendizaje. Para la consecución de estos objetivos, existen cuatro elementos básicos que debe aplicar el director, los cuales son la

planificación, la organización, la dirección y el seguimiento. Un punto muy importante, es lo indicado por Ghanem (2018), quien en su estudio de revisión de la literatura y opinión, expresa que los docentes y directores de las escuelas tienen la obligación de ceñirse a las normas y reglamentos en cuanto a la cultura y de acuerdo con los principios éticos de las Instituciones Educativas, considerando que los directores de los centros educativos deben ser honestos y justos en su comportamiento, y todos en la escuela debe ser tratado por igual. Asimismo, Le Ngoc (2021), en su artículo analiza la literatura sobre el estilo de liderazgo en las instituciones y la gestión, debido a que ésta depende del don de liderazgo de sus directivos. Para liderar, gobernar, gestionar y administrar el sistema educativo se requiere una efectiva adaptación a las condiciones del entorno, los avances en materia educativa y los requerimientos de cada institución.

Por su parte, Binti et al. (2020), a través de un análisis de estudios previos, menciona que el estilo de liderazgo del director, como jefe principal de la escuela, es decisivo para establecer la línea del éxito de la Institución educativa. El liderazgo practicado por los directivos, se ve reflejado en la cultura escolar y la productividad de los maestros. Por esta razón, el director es responsable de encaminar a los docentes a la búsqueda de mejores recursos de enseñanza y desarrollo de competencias en los estudiantes para potenciar su rendimiento académico. En tanto Kairys (2018), la gestión educativa requiere que el personal directivo a su cargo, cuente con las habilidades necesarias para llevar a cabo un desempeño eficiente. El estudio determinó cómo el género influye en el liderazgo: los varones se basan en destrezas de liderazgo orientadas a tareas, mientras que las mujeres se enfocan en habilidades de liderazgo para el desarrollo de relaciones interpersonales. Es importante mencionar a Maheshwari (2021), quien su estudio aborda la participación de las mujeres en la gestión educativa con el paso de los años. Se detallan las dificultades a las cuales ellas se enfrentan en este rubro en los países desarrollados, por ejemplo, la falta de apoyo por parte de sus familias e instituciones, sumado a la escasa oferta laboral para estos puestos. Si bien el panorama ha mejorado en los últimos años, es necesario que se siga trabajando en ello para reducir esta brecha de desigualdad. Un aspecto relevante, según Sauphayana (2021), señala que los estudios en diversos países exploran el impacto que tiene el aumento de la innovación y una mejor gestión educativa. La apertura

al cambio y la satisfacción laboral en los maestros de centros educativos se potencia cuando los líderes de sus instituciones los capacitan a través de conferencias y actividades de evaluación comparativa. De igual manera, Masyhum (2021), en su artículo explica conceptualmente la problemática del bajo desempeño laboral y compromiso de los docentes de educación especial en Malasia. Se concluye que una deficiente gestión por parte de los directivos, ocasiona estas falencias en las escuelas, ya que son ellos los responsables de la evaluación de los docentes y de buscar las mejores estrategias para potenciar el desempeño laboral en los maestros.

Asimismo, Nordin et al. (2020), el liderazgo del directivo en las instituciones educativas influye en la productividad de los maestros, asimismo repercute en su satisfacción laboral. El liderazgo del director de la escuela ejerció una poderosa influencia en el conjunto. Se ha comprobado que una mala distribución de tareas y sobrecarga laboral, tienen a disminuir los niveles de productividad en los docentes, por esta razón se sugiere a los líderes de las instituciones educativas, revisar la carga laboral de cada docente antes de encomendar nuevas obligaciones. Hartinah et al. (2020), se ha comprobado el vínculo entre liderazgo de los directivos, el ambiente de trabajo y la motivación en la mejora de la productividad de los profesores. Es necesario que los docentes perciban al director como un líder, que genere un grato ambiente de trabajo e implemente estrategias para mantenerlos motivados para potenciar su desempeño laboral.

También, Astuti et al. (2020), señalan la existencia de un efecto positivo y significativo del liderazgo en el rendimiento de los maestros y la motivación laboral de ellos. Se requiere que los directivos desarrollen competencias de liderazgo para poder dirigir y motivar a los maestros al desarrollo eficiente de sus funciones.

Erke et al. (2019), logró analizar que el éxito de la gestión educativa del director de un centro educativo, depende especialmente de sus características psicológicas individuales y cualidades profesionales propias de su personalidad. Las cualidades profesionalmente con las cuales debe contar y potenciar, son aquellas que proporcionan la máxima eficiencia del director en el ámbito administrativo y de gestión. En base a ello, Fleck et al. (2019), el estudio indica las principales habilidades de liderazgo necesarias para los directivos de las instituciones educativas, entre ellas menciona: responsabilidad propia y gestión,

liderazgo y entrenamiento, y comunicación escrita. Es fundamental que aquellos directivos que no cuenten con estas habilidades, puedan desarrollarlas para mejorar su gestión en las escuelas.

Grace & Santiago (2019), los autores señalan la importancia de desarrollar el humor dentro de la misión de los directivos en las escuelas, se toma el humor como un rasgo personal que puede incluirse para potenciar las formas de liderazgo en la administración de la educación. Además, la práctica del humor puede ayudar a los directores a potenciar sus destrezas de liderazgo, aprendiendo a implementarlo de manera personal y organizacionalmente durante su gestión.

En un contexto nacional, se cuenta con los antecedentes de Cotera (2022), sus resultados señalan que un 70% de los encuestados percibe que el liderazgo directivo se ubica en un grado alto, el 24% se ubica en un nivel medio y el 6% se considera en puntuación baja. En relación a la gestión educativa, el 68% de los docentes señala que se encuentra en un nivel alto, en nivel medio opinan el 22% y el 10% señala que se ubica en un nivel inferior. Finalmente, el autor evidencia la relación entre liderazgo directivo y la gestión educativa, confirmado por la prueba Spearman ($Rho= 0,888$).

Huaquisto (2022) entre sus resultados obtenidos en su investigación, podemos mencionar que el 2,4 % de los maestros calificó a la gestión educativa como regular, un 97,5 % la calificó como eficiente; en relación a la gestión estratégica en las escuelas, se obtuvo que el 1,2 % indica que está en nivel deficiente, mientras que el 98,8 % señala que es eficiente. En la relación al liderazgo pedagógico, el 14,8 % señalo que posee esta competencia en medio desarrollo y que el 85,2 % indica que se ubica en un nivel alto. Estos resultados rechazan la hipótesis nula, ya que el p valor fue de 0, y el nivel de correlación de 0,495, demostrando una relación moderada. Se concluye que la gestión educativa se vincula significativamente con el liderazgo.

Por su parte Naupari (2020), para corroborar el grado de confiabilidad de los instrumentos usó el estadístico Alfa de Cronbach, los cuales obtuvieron un nivel de confiabilidad muy fuerte. Para vincular ambas variables, fue aplicada la prueba de Spearman. En relación a los hallazgos, se determinó que la correlación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa fue significativa, positiva y alta ($rs=,657$,

$p < 0,05$). Se pudo concluir la existencia de relación significativa entre las variables estudiadas en dicha Institución Educativa.

Mientras tanto Collantes (2019), señala que el grado de correlación entre las variables, en las distintas dimensiones estudiadas fue fuerte. El autor concluye que, en la gestión pedagógica e institucional el 75% de la muestra encuestada señala que la gestión es buena, y con respecto a la dimensión administrativa, el 86% también señala que es buena, esto confirma que el estilo de liderazgo directivo tiene un impacto positivo en gestión escolar. Resultados avalados por el nivel de relación, basados en la escala Pearson, para las dimensiones de las variables investigadas es fuerte, este indicador sobrepasa el 0,5.

Vallejo (2020), para su estudio aplicó un cuestionario estructurado para poder evaluar las dos variables en estudio, tanto liderazgo del director y la gestión educativa. Sus hallazgos indican que existe un Rho de Spearman $r = 0,686^{**}$, además de un nivel de significancia de 0, inferior al límite $p < 0,05$. Se concluye la presencia de una relación positiva y dependencia de la variable gestión educativa. Román (2020), los resultados de su investigación evidencian que la Gestión Institucional, según el estilo de liderazgo, refleja un buen desempeño con un índice de aprobación del 64.3%, en sentido contrario, el 35.7% restante indica que esta gestión es inadecuada.

En un ámbito local se tiene la investigación de Rabanal (2020), la tesis encontró los hallazgos donde le permitió determinar que el 48% de los docentes considera que casi nunca el director muestra un liderazgo ausente, el 20% afirma que siempre se muestra ausente y el 32 % restante indica que casi siempre se percibe su ausencia en el cargo. Además, un 40% de encuestados considera que casi nunca el director evita tomar decisiones y un menor porcentaje del 8% señala que casi siempre lo hace. Con respecto a la capacidad de poder opinar abiertamente acerca de los objetivos de la institución, el 12% de docentes señalan que el director siempre expresa su opinión. Se pudo evidenciar que el 52% de los encuestados señala que el director denota una personalidad autoritaria, el 8% indica que nunca demuestra esta personalidad y el 40% señala que ocasionalmente se percibe esta conducta. Finalmente, el 8% de los maestros considera que existe un liderazgo transformador dentro de la Institución Educativa. Con respecto a la correlación de Pearson es de $r = 0,893$, confirmando una relación alta y positiva o

directa, a mayor liderazgo mejor gestión educativa. Se evidencia la existencia de una correlación alta y es positiva entre el liderazgo por parte de la plana directiva y compromiso de gestión escolar en la Institución.

La variable liderazgo directivo se sustenta bajo la Teoría Situacional propuesta por Paul Hersey y Ken Blanchard en el año 1969. Según Robbins (2005), señalan la existencia de cuatro estilos de liderazgo y cuatro niveles de preparación tanto individual como del equipo. Esta teoría propone que la aplicación del estilo de liderazgo debe adecuarse al nivel de madurez del equipo de trabajo. Los estilos de liderazgo propuestos por los autores son: Dirigir, cuando las decisiones son tomadas por el líder y es el único responsable de brindar las pautas y direccionar los procesos; Vender, con una comunicación bilateral, el equipo puede “comprar” las decisiones tomadas por el líder; Participar, en este nivel el líder es participativo y se enfoca más en el trabajo en equipo; finalmente, Delegar, cuando el líder continúa tomando las decisiones y al mismo tiempo delega la mayor parte de las funciones. Robbins & Coulter (2010), un líder es una persona con la capacidad de influenciar en los demás y que tiene el control. El liderazgo es el proceso de orientar e influir en un grupo para lograr una meta en común. Para Ibáñez (1996), el líder directivo es quien posee una competencia específica y ejercerla artísticamente para orientar a los integrantes de una escuela con una proyección mediante la persuasión, la imaginación, la sugestión, la empatía, la fuerza de voluntad y la capacidad directiva, y a través de los proyectos educativos institucionales (P.E.I.).

Según Reyes (2012), es la capacidad de influenciar por parte del director, de forma frecuente, en los diversos contextos de la labor educativa desarrolladas en las escuelas, orientada a través del proceso de comunicación y que contribuye al logro de los objetivos institucionales. En este contexto, el MINEDU (2014), plantea que el liderazgo es una opción necesaria en las reformas educativas actuales y está relacionado con la formación escolar que queremos para nuestros hijos.

Comprendiendo el liderazgo como una organización para lograr aprendizajes en sus estudiantes, es una cualidad propia tanto de una persona como de una organización que administra, donde personas con liderazgo formal e informal participan del proceso liderado por el director coordinando y contribuyendo el logro de los fines de la entidad. Así se define el liderazgo directivo como parte de la gestión pedagógica como “...la labor de movilizar e influenciar a otros para

articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009). Asimismo, Leithwood et al. (2006), menciona las siguientes dimensiones para el liderazgo directivo, los cuales son: Establecer una dirección; es un conjunto de actividades dirigidas hacia una institución, sus procesos y metas. El objetivo es que los individuos sientan que están haciendo su trabajo. El establecimiento de la Directiva incluye experiencia de liderazgo específica como: identificar y declarar su visión; hacer que el grupo se ponga de acuerdo sobre un objetivo y establecer altas perspectivas. Como segunda dimensión es Desarrollar al personal; en ello se potencian las competencias para la dinámica productiva de la institución. Las medidas específicas incluyen el apoyo individual para profesores, la estimulación científica y la provisión de modelos de alta calidad. Mejorar la educación significa equilibrar lo personal y grupal. La tercera dimensión se denomina Rediseñar la escuela; objetivo es reestructurar las funciones de las autoridades, clave para potenciar el desarrollo de sus intereses y capacidades, asimismo, el fortalecimiento de la “cultura” de la entidad, cambiar la distribución de la organización, hacer recomendaciones que beneficien a las familias y comunidades, y beneficiar a las partes interesadas externas.

Y por último se cuenta con la dimensión Encaminar los programas de enseñanza y aprendizaje; ayuda a formalizar actividades encaminadas a conquistar el liderazgo e incluye actividades y ejercicios para manejar la enseñanza y la formación en las escuelas. La selección de docentes, el apoyo técnico y material a los docentes, muchas como las inspecciones docentes están incluidas en la responsabilidad de cada director y sus unidades técnicas.

En relación a la variable gestión educativa, puede sustentarse en las teorías de la Administración, ya que éstas han sido la base para implementar una adecuada gestión en las escuelas. Tomaremos la Teoría de Contingencia propuesta por Fred Fiedler en el año 1960. Según Robbins (2005) la administración de cualquier tipo de organización no puede realizarse de forma homogénea y pre establecida, depende del entorno en el que se encuentre. El éxito de la gestión realizada dependerá del ambiente interno y externo de la organización. Este hecho se evidencia cuando los directores son destacados a zonas rurales del país, donde la realidad y competencias de los escolares es distinta a la que podrían hallar en entornos urbanos. Asimismo, la cultura y costumbres de cada localidad es variable,

y requiere que tanto directores como docentes orienten sus labores a la realidad en la que se encuentran.

En cuanto a los elementos de esta teoría tenemos el estilo de liderazgo y el control situacional. El primer elemento señala que los líderes pueden estar orientados a las personas o a las tareas, esto dependerá del estilo con el que haya decidido trabajar y el cual sea más favorable para la organización. Con respecto al segundo elemento, éste se conforma por tres variables que son relaciones entre el líder y su equipo, estructura de tareas y poder de función.

Según Álvarez (2010), señala que la gestión es la vinculación de las áreas tradicionales de gestión con las áreas organizacionales bajo la dirección y animación del liderazgo efectivo de un director o rector que ejerce en múltiples contextos de liderazgo, afirma que es un proceso dinámico. Tiene como objetivo cumplir con la misión de la organización. Para Sacristán (2000), es la administración ordenada de los elementos lo que constituye la dinámica de los eventos que ocurren en los centros educativos.

Por su parte Arriaga (2008), manifiesta que la comunidad educativa forma individuos con la misión de potenciar el pensamiento de los estudiantes en un comportamiento responsable, impartiendo valores que les permitan desafiar con éxito los retos de la vida en un entorno cambiante.

A su vez Pérez (1998), señala que la gestión educativa son las metas de la organización, las necesidades identificadas, los cambios esperados, las acciones requeridas y cómo se llevan a cabo esas acciones (estrategias, acciones) y los resultados alcanzados.

Según Alvarado (2006), para el desarrollo de la gestión educativa, es necesario implementar acciones innovadoras, multidisciplinarias y adaptables al entorno para alinearse a las metas propuestas. Velar por el cumplimiento y progreso de la gestión educativa, conlleva a generar una eficiente labor docente; por esta razón, se recomienda que el desarrollo de ésta tenga la participación activa de toda la plana docente y directiva, en la cual los maestros puedan proponer mejoras en los procesos y diseño de estrategias.

En tanto Chiavenato (2006), se enfoca en el liderazgo con una visión administrativa, definiendo a la persona según su comportamiento y don de liderazgo, generando diversas teorías sobre esta competencia basadas en las

ciencias científicas humanas, la cual clasifica en tres importantes grupos; teorías de rasgos de personalidad, teorías de estilos de liderazgo y teorías situacionales de liderazgo.

Por su parte la UNESCO (2011), quien manifiesta que el liderazgo directivo es una organización sistémica y por ende es la relación de varios elementos que ocurren diariamente en la escuela. Como, por ejemplo, las funciones realizadas por la comunidad educativa (director, maestros, alumnos, administradores, padres, comunidad local, etc.), la interacción que tienen dichos miembros, los problemas que enfrentan y cómo lo hacen; se enmarca en un contexto cultural que enfoca la actividad e incluye normas, procedimientos, principios y todo para crear entornos y condiciones de aprendizaje para los escolares.

Es así que la UNESCO diversifica las variables liderazgo directivo de la siguiente manera: Primero, Gestión institucional; es responsable de identificar las debilidades en el campo de la educación, es decir, contribuir a fortalecer las deficiencias y garantizar que los agentes estén debidamente organizados para funcionar correctamente es decir, comportamientos relacionados con temas estructurales, asignación de tareas, división de la carga laboral, uso del tiempo y del espacio.

Segundo, Gestión administrativa; se basa en tácticas de gestión a nivel de potencial humano, bienes, financieros, técnicos, procedimientos, de seguridad y salud y de gestión de la información relevante para todos los trabajadores de la escuela, ya que dichas características facilitan la enseñanza y el aprendizaje. Este factor siempre busca equilibrar los intereses individuales y organizacionales alineándolos para una óptima toma de decisiones.

Tercero, Gestión pedagógica; es el proceso de enseñanza y aprendizaje, procedimiento curricular, elaboración y formulación de proyectos curriculares, las tácticas metodológicas y didácticas, seguimiento de los aprendizajes, uso de herramientas y bienes.

Cuarto, Gestión comunitaria; dicha dimensión tiene como objetivo, crear una relación positiva entre la escuela y la comunidad, teniendo en cuenta las organizaciones parentales y comunitarias, cívicas y eclesiásticas. Su compromiso debe cumplir con el objetivo de fomentar la construcción de alianzas estratégicas para potenciar la calidad educativa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, tal como indica Baena (2017), dicho enfoque está basado con la finalidad de conseguir resultados que conlleven a la generalización.

Además, es básica, según Concytec (2018), el estudio procura un conocimiento más amplio a través de la comprensión de las tipologías básicas del evento, los acontecimientos observables o los vínculos orientados a la entidad.

Su diseño es No experimental, como indica Baena (2017), es el tipo de investigación donde no se manipulan las variables bajo estudio, solamente se dedica a observar los sucesos como se realizan en su entorno.

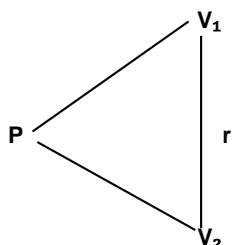
Es de tipo correlacional, según Baena (2017), dicho estudio tiene como finalidad examinar la correspondencia que tienen las variables bajo estudio, analizando las semejanzas y como un elemento puede influir de manera trascendente en el otro.

Asimismo, el estudio es transversal, según Baena (2017), ya que se fundamenta en la observación analizando los datos recopilados en el periodo de tiempo determinado, generado por una muestra de estudio predefinido.

Igualmente, el diseño es correlacional, señalado por Tamayo (2004), dicha investigación se encarga de medir y determinar si existe vínculo entre las variables bajo estudio.

Figura 1:

Diagrama correlacional



Donde:

P = Muestra de estudio.

V₁ = Liderazgo Directivo.

V₂ = Gestión Educativa.

r = Relación entre liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo 2022.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición Conceptual: Leithwood (2009), es la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela.

Definición Operacional: En la presente investigación se evaluó el liderazgo directivo según la teoría de Leithwood, por medio de un cuestionario que constó de 24 ítems realizados bajo las siguientes dimensiones: establecer una dirección, desarrollar al personal, rediseñar la organización y gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje.

Variable 2: Gestión educativa

Definición Conceptual: UNESCO (2011), quien manifiesta que la gestión educativa es una labor paramétrica y por ende es la relación de varios elementos que ocurren diariamente en la escuela. Como, por ejemplo, lo realizado por el personal de la institución (director, maestros, alumnos, administradores, cuidadores, padres, comunidad local, etc.), la interacción que tienen dichos miembros, los problemas que enfrentan y cómo proceden; se enmarca en un entorno que rige a la actividad e incluye normativas, principios y todo para crear ambientes de aprendizaje para los estudiantes.

Definición Operacional: En la presente investigación se evaluó la gestión educativa según la teoría de la UNESCO, por medio de un cuestionario que constó de 30 ítems realizados bajo las siguientes dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.1.1. Población: La investigación tuvo una población de 21 docentes que conforman a los docentes del nivel secundario de tres instituciones educativas diferentes de la ciudad de Querocotillo, lo cual permitieron realizar este estudio; para Tamayo (2004); señala que todos los individuos con características similares forman parte de la población y representativa.

3.1.2. Muestra: El presente estudio no contó con muestra, debido a que se trabajó con todo el universo en mención.

3.1.3. Muestreo: Fue no probabilístico.

3.1.4. Unidad de análisis: La unidad de análisis destinada para la investigación fue de un docente de una institución educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación empleó la técnica del censo, debido a que únicamente se centró en obtener datos de la población que desarrollaron la encuesta durante un periodo determinado mediante un cuestionario elaborado; según Baena (2017) el investigador alcanza la meta, apoyándose en técnicas investigativas, que contribuyen a la obtención de información necesaria.

Los instrumentos a aplicar fueron dos cuestionarios, uno para cada variable investigada, el primer cuestionario sobre liderazgo directivo la cual nos ayudó a medir la variable en mención, constó de 24 ítems los cuales tuvieron sincronización con las dimensiones establecidas para dicha variable y el cuestionario sobre gestión educativa el cual sirvió para medir la variable mencionada, constó de 30 ítems guiadas bajo sus respectivas dimensiones, los cuales fueron validadas a través del juicio de expertos; según Tamayo (2004), este instrumento contribuye a los asistentes ubicarse en lo que pretenden investigar. Asimismo, es un medio para recuperar información acerca de los sucesos que se perciben en el estudio.

La validez se llevó a cabo con el programa estadístico de Alpha de Cronbach y la confiabilidad a través de K de Richardson.

3.5. Procedimientos

El primer paso fue solicitar el permiso debido a los directores de las distintas instituciones educativas para obtener la información real para seguidamente organizarla en una base de datos, tomando en cuenta las dimensiones propuestas en el instrumento, para conocer el grado de confiabilidad del instrumento. Se aplicó el instrumento a la población bajo estudio. Posteriormente, en la siguiente fase, se procedió a realizar el análisis de la información.

3.6. Método de análisis de datos

Primero, se realizó un análisis descriptivo, para lo cual se generaron tablas o figuras que se llevó a conocer la realidad de las variables con sus respectivas dimensiones, lo cual permitió obtener un diagnóstico de las variables bajo estudio.

Segundo, se analizó la relación que tienen ambas variables mediante el estudio de normalidad basado en shapiro wilk, asimismo con la necesidad de la contrastación de hipótesis; para lo cual se ejecutó un análisis de correlación a través del coeficiente de Spearman dando como resultado 0.949 dada la escala de intervalos de las variables.

3.7. Aspectos éticos

Se trabajó con los principios de ética en investigación según La Universidad Cesar Vallejo (2005): a) Autonomía; las personas involucradas en la investigación tienen la autoridad de determinar su participación; b) Beneficencia: el estudio está orientado en contribuir al bienestar de los individuos; c) Integridad humana: esta investigación valora al participante en su calidad de ser humano sobre los beneficios de la ciencia; d) Justicia: se ofrece un trato igualitario a todas las personas inmersas en la investigación; e) Libertad: la tesis se ejecuta de forma libre e independiente cualquier índole económica, política, religiosa o cualquier otra; f) No Maleficencia: previamente se ha determinado un análisis riesgo/beneficio para procurar la integridad física y psicológica de las personas; g) Respeto de la propiedad intelectual: la investigadora se ciñe a los derechos de autoría de estudios que se han tomado para esta investigación.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1

Dimensiones de Liderazgo Directivo

		Alto	Medio	Bajo	Total
Establecer una dirección	Docentes	3	8	10	21
	%	14%	38%	48%	100%
Desarrollar al personal	Docentes	5	6	10	21
	%	24%	29%	48%	100%
Rediseñar la organización	Docentes	3	7	11	21
	%	14%	33%	52%	100%
Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje	Docentes	6	8	7	21
	%	29%	38%	33%	100%

Como se observa en la tabla 1 con respecto a las dimensiones de la variable liderazgo directivo, en la dimensión establecer una dirección de los 21 docentes encuestados 10 (48%) se ubican en la escala baja, mientras que 8 (38%) se encuentran en la escala media y un bajo 14% (3) están en una alta escala. Mientras que en la dimensión desarrollar al personal un 48% (10) manifiestan tener una baja escala, un 29% (6) indican tener una escala media, y solo 5 (24%) están en la escala alta. Con respecto a la dimensión rediseñar la organización, se muestra que 11 docentes (52%) tiene un grado bajo con respecto a su evaluación, un 33% (7) se ubican en la escala medio y solamente un bajo 14% (3) están en la escala alta.

Por último, en la dimensión gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje, 33% (7) están en la escala baja, 8 (38%) se encuentran en la escala medio y un 29% (6) se hallan en la escala alta.

Tabla 2*Liderazgo Directivo*

Liderazgo Directivo		
	Docentes	%
Alto	3	14%
Medio	11	53%
Bajo	7	33%
Total	21	100%

Los hallazgos que muestra la tabla 2 se evidencia que en la variable liderazgo directivo un 33% de los docentes (7) se sitúan en la escala baja y el mayor porcentaje se centra en la escala media con un 53% (11); mientras que tan solo 3 (14%) están en la escala alta.

Tabla 3*Dimensiones de Gestión Educativa*

		Alto	Medio	Bajo	Total
Gestión Institucional	Docentes	5	8	8	21
	%	24%	38%	38%	100%
Gestión Administrativa	Docentes	4	8	9	21
	%	19%	38%	43%	100%
Gestión Pedagógica	Docentes	4	9	8	21
	%	19%	43%	38%	100%
Gestión Comunitaria	Docentes	4	6	11	21
	%	19%	29%	52%	100%

En la tabla 3 con respecto a las dimensiones de la variable gestión educativa, se muestra que en la dimensión gestión institucional los resultados en las escalas bajo y medio se asemejan ya que ambos tienen un 38% (8) en dicha ubicación,

mientras que solo 5 docentes (24%) están en la escala alta. Mientras que en la dimensión gestión administrativa, el mayor porcentaje se centra en el grado bajo con 43% (9), 38% (8) se ubican en la escala media y tan solo 19% (4) se encuentran en una alta escala. En la dimensión gestión pedagógica se evidencia que el 38% (8) se sitúan en la escala baja, un 43% (9) están en la escala medio y un 19% (4) se hallan en el grado alto.

Por su parte en la dimensión gestión comunitaria el mayor porcentaje está en la escala baja con un 52% (11) docentes, en la escala media se halló un 29% (6) y en la escala alta también se evidencia un 19% (4) el mismo porcentaje que en las dimensiones anteriores.

Tabla 4

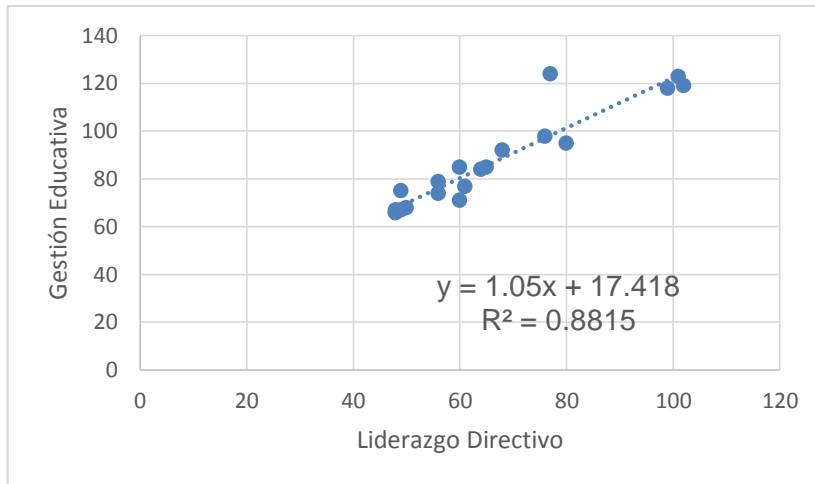
Gestión Educativa

Gestión Educativa		
	Docentes	%
Alto	4	19%
Medio	11	52%
Bajo	6	29%
Total	21	100%

Los hallazgos de la tabla 4 señala que en la variable gestión educativa de los 21 docentes, el 29% (6) están en la escala baja, el 52% (11) se ubican en la escala medio y tan solo un 19% (4) se encuentran en un alto grado.

Figura 2

Dispersión de Liderazgo Directivo y Gestión Educativa



El presente diagrama indica una correlación lineal positiva entre el liderazgo directivo y la gestión educativa, según las respuestas de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo.

Con los resultados obtenidos, se elabora la siguiente ecuación de la recta:

$$\text{Gestión Educativa} = 1.05 \text{ Liderazgo Directivo} + 17.418$$

B1 = 1.05: Por cada Liderazgo Directivo desarrollado inadecuadamente, el número de errores a cometer aumenta en 17.418

ANÁLISIS CORRELACIONAL

Análisis de Normalidad

Ho: Los datos de la variable Liderazgo Directivo sigue una distribución normal

H1: Los datos de la variable Liderazgo Directivo no sigue una distribución normal

Ho: Los datos de la variable Gestión Educativa sigue una distribución normal

H1: Los datos de la variable Gestión Educativa no sigue una distribución normal

Tabla 5*Comprobación de Normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
LD	0.841	21	0.003
GED	0.845	21	0.004

Al hallar una certeza de ocurrencia de la hipótesis primigenia de 0.003 y 0.004 respectivamente, para la forma de gauss en el liderazgo directivo y en gestión educativa sólo se puede dejar de lado tal condición y aseverar su no normalidad.

Correlación principal.

Ho: No presencia de relación entre Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en los docentes

H1: Presencia de relación entre Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en los docentes

Análisis de Regresión

Tabla 6*Correlato entre el Liderazgo Directivo y Gestión Educativa*

Coeficiente de Correlación Rho de Spearman	Probabilidad Sig. bilateral	Muestra
0,949	0.000	21

El valor de cero respecto de la No presencia de relación entre los pares, Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en los docentes, permite su exclusión al 95% de seguridad.

En tal sentido el hallazgo de un Rho de un valor de 0,949 es indicativo de la presencia de un comportamiento que confirma la correlación entre los dos constructos hipotetizados, siendo la misma una relación de tipo lineal, positiva o directa, y muy intensa.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación denominada Liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo – Cutervo, llegó a obtener los siguientes resultados. Los hallazgos que muestra la variable liderazgo directivo, muestran que el 33% de los docentes se ubican en escala baja y la cantidad más representativa se sitúa en la escala media con un 53%, por último, el 14% de encuestados corresponden a la escala alta.

Con relación a las dimensiones de la variable liderazgo directivo, en la dimensión establecer una dirección, del total de encuestados el 48% pertenecen a la escala baja, en tanto el 38% se ubica en la escala media y el restante 14% se considera en escala alta. Además, para la dimensión desarrollar al personal, el 48% de docentes indican ubicarse en baja escala, el 29% se sitúan en una escala media, y finalmente el 24% pertenece a la escala alta. Concerniente a la dimensión rediseñar la organización, se halló que el 52% de maestros presenta un grado bajo, el 33% corresponde a la escala medio y únicamente el 14% de ellos se ubican en la escala alta. Para finalizar, en la dimensión gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje, el 33% de docentes pertenecen a la escala baja, en tanto el 38% se localizan en la escala medio y el restante 29% puede ubicarse en la escala alta.

Ante ello se puede deducir que en dichas instituciones se refleja un inadecuado liderazgo directivo, ya que la gran mayoría de docentes manifiestan estar en inconformes con la forma de trabajo de su director institucional centrándose el mayor porcentaje de los resultados en la escala baja y media.

Estos descubrimientos se pueden contrastar con lo mencionado por Cotera (2022), sus hallazgos muestran que el 70% de los encuestados calificó el liderazgo directivo como alto, el 24% lo calificó como moderado y el 6% como bajo. En cuanto a la gestión educativa, el 68% de docentes dice estar en una escala alta, el 22% piensa que está en la escala medio y el 10% piensa que está en la escala baja. Por último, el investigador presenta la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa confirmada por la prueba de Spearman ($Rho= 0,888$).

Lo hallado se asemeja a los resultados de la investigación de Rabanal (2020), la tesis encontró que el 48% de los docentes cree que el director de la escuela casi nunca muestra liderazgo mostrando ausentismo, el 20% afirma que siempre está ausente y el 32% restante afirma que su ausencia casi siempre se nota en el salón de clases. Además, el 40% encuestados creen que el director casi nunca toma decisiones, y un 8% dice que casi siempre evita. En cuanto a la capacidad de expresar una opinión abierta sobre los objetivos de la institución educativa, el 12% señalan que el director siempre opina. Asimismo, se evidenció que el 52% de los docentes afirma que el director es autoritario, el 8% manifestó que nunca muestra esta personalidad y el 40% manifestó que a veces se observa este comportamiento. Posteriormente, los docentes creen que la gestión de la institución educativa es transformadora. En cuanto a la correlación de Pearson es de $r=0,893$, creando una relación alta y positiva, expresando que, a mayor liderazgo, mejor gestión educativa.

También se contrapone con lo investigado por Galdames (2021), su estudio tuvo como objetivo general examinar el sistema relacionado con las propuestas de creación de oportunidades de desarrollo profesional, así como las opiniones de los docentes, con el fin de determinar si existen oportunidades de mejora de los expertos para la dirección de la institución educativa. Examina las opiniones de directores y maestros líderes, sobre propuestas para crear un trabajo colaborativo y honesto. Al igual que Sfakianaki et al. (2018), significa que el liderazgo es considerado un factor importante en el desarrollo de cualquier área educativa. El papel principal en este asunto lo juegan los directores de escuela, quienes necesitan de estos conocimientos para poder administrar adecuadamente los recursos asignados y liderar su equipo de trabajo.

Estos resultados se sustentan bajo la Teoría Situacional propuesta por Paul Hersey y Ken Blanchard en el año 1969. Según Robbins (2005), muestra la existencia de cuatro estilos de liderazgo y cuatro niveles de coaching individual y grupal. Esta teoría sugiere que el uso de estilos de liderazgo debe ser consistente con el tamaño del grupo de trabajo. Los estilos de liderazgo propuestos por los autores son: Dirigir, donde las decisiones son tomadas por el líder y solo él es responsable de brindar orientación y métodos de gestión; Vender, a través de la

comunicación bidireccional, el equipo puede “comprar” las decisiones tomadas por el líder; Participar, en esta situación el líder se involucra y se enfoca más en el desempeño del equipo; finalmente, delegar, ya que el líder sigue tomando decisiones y al mismo tiempo delegar muchas tareas. Asimismo, con lo expuesto por Robbins & Coulter (2010), un líder es alguien que puede influir en los demás y controlar situaciones. El liderazgo es el proceso de dirigir y motivar a un grupo para lograr un objetivo común.

Ante ello el MINEDU (2014) al explicarse, dice que el liderazgo es una decisión necesaria en el desarrollo de la educación actual y está relacionado con la escuela que queremos para nuestros hijos. Trate de planificar y actuar con un espíritu orientado al aprendizaje para crear conexiones entre las actividades académicas, el entorno de aprendizaje, la familia y las actividades sociales.

En relación a la variable gestión educativa, del total de encuestados, el 29% señala estar en escala baja, el 52% se halla en la escala media y un 19% corresponde a un alto grado.

Para las dimensiones de la variable gestión educativa, evidenciamos que en la dimensión gestión institucional, los hallazgos obtenidos en las escalas bajo y media son similares, representados por el 38%, sin embargo, el 24% se ubican en la escala alta. Por otro lado, en la dimensión gestión administrativa, el porcentaje más representativo de 43% pertenece al grado bajo, el 38% corresponden a la escala media y un 19% se relaciona con la alta escala. Ubicándonos en la dimensión gestión pedagógica, se halló que el 38% de docentes se ubican en la escala baja, un 43% indica estar en escala media y finalmente el 19% corresponden al grado alto. Con respecto a la dimensión gestión comunitaria, se obtuvo que el 52% está en la escala baja, en la escala media tenemos el 29% de docentes y el 19% en escala alta.

Como se observa en dichas instituciones, se muestra una deficiente gestión educativa por parte del personal directivo, lo cual genera incomodidad por los docentes asimismo como por todos los integrantes de la comunidad educativa. Dichos resultados señalan un gran porcentaje en las escalas baja y media, lo cual lleva a discrepar con la investigación de Huaquisto (2022) entre lo hallado durante

el estudio, se puede señalar que el 2,4% de los docentes eligió el sistema educativo como regular, el 97,5% como activo; En cuanto a la gestión de las políticas en las escuelas, se encontró que el 1,2% mostró insatisfacción, y el 98,8% mostró su efectividad. En cuanto al liderazgo docente, el 14,8% indicó que posee estas habilidades con un índice de éxito, y el 85,2% indicó que son de un nivel alto. Este resultado rechaza la hipótesis nula porque el valor de p es 0 y el nivel de correlación es 0,495, lo que indica una relación moderada. Concluye que el sistema educativo tiene mucho que ver con el liderazgo. Como se puede observar los resultados también se contraponen a lo manifestado por Collantes (2019), muestra que el grado de correlación entre las variables de las diferentes dimensiones estudiadas fue fuerte. El autor finiquita que en la gestión educativa y organizacional el 75% de la muestra analizada muestra buena gestión, y en el sector administrativo el 86% también muestra buena, lo que confirma que la gestión de liderazgo tiene un efecto positivo en la gestión. de la escuela. Los resultados son confirmados por el coeficiente de correlación basado en la medida de Pearson, debido a que las medidas fueron estudiadas intensamente, este indicador supera 0,5.

Al igual con el estudio de Román (2020), lo hallado en su estudio muestra que la Gestión Institucional en la calidad del sistema muestra un buen trabajo con la aprobación del 64,3%, por el contrario, el 35,7% muestra la insuficiencia de este sistema.

Lo encontrado se asemeja con lo investigado por Sapre (2002), examina el sistema educativo en la India y su impacto en las escuelas. Se están tomando medidas para mejorar este sistema, que tiene algunos beneficios positivos. Es importante que los encargados de las escuelas reciban capacitación en liderazgo y gestión para que puedan hacer buenas políticas. De manera similar a lo que Crispín et al. (2022) muestra que la gestión escolar está influenciada por las actividades de liderazgo administrativo y educativo, que inciden directamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Lo hallado se sustenta bajo la teoría de Contingencia propuesta por Fred Fiedler en el año 1960. Según Robbins (2005) La gestión de cualquier tipo de organización no puede hacerse de la misma forma que se planeó con anterioridad,

dependiendo del entorno en el que se encuentre. La eficacia del liderazgo dependerá del entorno externo de la organización. Esto se confirma cuando los líderes son enviados a las zonas rurales del país, donde la realidad y las habilidades de los escolares son diferentes a las que encontrarían en las ciudades. De igual forma, las costumbres y tradiciones de cada región son diferentes y requieren de líderes y docentes que orienten su trabajo a la realidad en la que se encuentran. En cuanto a los componentes de este estudio, se trata de un estilo de liderazgo y manejo de situaciones. La primera muestra que los líderes pueden ser personas o hacer trabajo, dependiendo de la forma en que elijan trabajar en el mejor interés de la organización. En cuanto al segundo punto, tiene tres partes diferenciadas: la relación entre el líder y su equipo, el tipo de trabajo y el poder de trabajo. Igualmente se sustenta con lo expuesto por Chiavenato (2006), se centra en el liderazgo y el despliegue de control, define a una persona de acuerdo a su comportamiento y el don de liderazgo, crea varias teorías sobre este conocimiento basado en las ciencias humanas, las cuales divide en categorías tres importantes; teoría de la personalidad, teoría del estilo de liderazgo y teoría del liderazgo situacional.

Ante ello la UNESCO (2011), dice que el liderazgo es una organización, por lo tanto, es una combinación de diferentes cosas que suceden todos los días en la escuela. Por ejemplo, el papel que juega la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, supervisores, padres, comunidad local, etc.), la interacción de estos miembros, los problemas que enfrentan y cómo los enfrentan; Está creado de una manera tradicional que se enfoca en actividades e incluye reglas, procedimientos, principios y todo lo necesario para crear un ambiente de aprendizaje y el nivel de los estudiantes.

Acerca de la relación entre las variables liderazgo directivo y gestión educativa, los resultados indican que el valor de cero respecto de la No presencia de relación entre los pares, Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en los docentes, permite su exclusión al 95% de seguridad. De igual forma, el valor de 0,949 establece una relación lineal directa muy intensa.

Dichos resultados se pueden asociar con lo investigado por Acuña y Bolívar (2019), quienes realizaron un estudio en el que pudieron demostrar una alta

correlación entre las variables consideradas; De la misma manera, el liderazgo de la escuela de educación se refiere a las actividades de promoción y desarrollo, cosas que se consideran importantes en la evaluación del liderazgo, y si los dos actores tienen una buena relación, la meta establecida para la escuela tendrá éxito. Correlación de variables, con correlación de Pearson 0.353*, Sig. 0.015, indicando la existencia de una relación entre las variables indicadas. Asimismo, guarda similitud con el estudio de Hallinger & Kovačević (2022), señala tener en cuenta que el liderazgo se ha convertido en un factor importante en el sistema educativo. Las dos áreas que se han desarrollado para incentivar el desarrollo del futuro liderazgo educativo, estas son el liderazgo y la gestión, deben realizarse como parte de la formación del personal directivo en las instituciones educativas.

Del mismo modo, se evidencia que los resultados obtenidos son similares a lo hallado por Naupari (2020), quien menciona que para confirmar el grado de confiabilidad de los instrumentos hizo uso del estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo un nivel de confiabilidad muy fuerte. Para relacionar las variables en estudio, se aplicó la prueba de Spearman. Como resultado se pudo establecer que la correlación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa fue significativa, positiva y alta ($r_s = 0,657$, $p < 0,05$). Concluimos con la existencia de relación significativa entre las variables en mención en la Institución Educativa. Vallejo (2020), para su investigación empleó un cuestionario estructurado, con la finalidad de evaluar dichas variables, tanto liderazgo del director y la gestión educativa. Logró afirmar que existe un Rho de Spearman $r = 0,686^{**}$, adicionalmente un nivel de significancia de 0, inferior al límite $p < 0,05$. El autor señala una relación positiva y dependencia de la variable gestión educativa.

VI. CONCLUSIONES

1. En las instituciones educativas del distrito de Querocotillo – Cutervo, se evidencia que el Liderazgo Directivo es percibido en nivel medio, según 53% de encuestados lo ubica en este nivel.
2. En las instituciones educativas del distrito de Querocotillo – Cutervo, se evidencia que la gestión educativa es percibida en nivel medio, según el promedio hallado en sus dimensiones, el 52% de encuestados lo ubica en este nivel.
3. Se admite que a través de la prueba de hipótesis se ha demostrado que la relación entre las variables de investigación existe con un 95% de confianza. De manera similar, se encontró una significancia de 0,949 en el coeficiente Rho de Spearman.
4. Se determina que en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo – Cutervo, existe una relación entre liderazgo directivo y gestión educativa, según el Coeficiente de Correlación de Spearman Rho: 0,949. El cual confirma la presencia de la correlación entre dichas variables, siendo una relación de tipo lineal, positiva o directa, y muy intensa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que el personal directivo de las Instituciones Educativas del distrito de Querecotillo, desarrollen la competencia de liderazgo. Previamente, se debería aplicar la técnica de Assessment Center para evaluar el nivel de desarrollo de dicha competencia en los directores, determinando claramente el nivel de liderazgo requerido para el puesto. En base a ello, se pueden ejecutar talleres vivenciales y dinámicas de reflexión escogidas según los requerimientos, ya que no todos los directivos se ubican en el mismo nivel y ni disponen del mismo potencial. Según los avances, se aplicaría nuevamente la técnica mencionada, para determinar quienes aún no han desarrollado la competencia en el grado deseado y reforzar su preparación.
2. Se recomienda al director llevar una evaluación constante de la Gestión Educativa, a través de indicadores o KPI'S estableciéndolos claramente en el P.E.I., P.A.T. programaciones anuales y de unidad, todo ello con la finalidad de detectar falencias en el menor plazo posible para establecer nuevas estrategias y propuestas de mejora.
3. Es conveniente que el personal directivo y la plana docente de las Instituciones Educativas del distrito de Querecotillo, reciban capacitaciones en desarrollo de habilidades blandas, habilidades duras como administración y gestión, las cuales aportarán favorablemente y se perciba una mejor labor directiva.
4. Se recomienda a los funcionarios de la Ugel correspondiente, llevar a cabo capacitaciones, charlas informativas, paneles fórum, talleres vivenciales sobre prácticas de liderazgo en los directores, al igual con temas relacionados a la gestión educativa, ya que se evidencia que ambos temas son concatenados y necesarios para obtener resultados significativos para la correcta gestión del personal directivo, lo cual es influyente en el trabajo de los docentes debido a que impacta positivamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa. Barranquilla*. [Tesis de maestría, Universidad de la Costa]
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5172/Estilos%20de%20liderazgo%20de%20los%20directivos%20docentes%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20modelo%20de%20gesti%C3%B3n%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ali, E., Munir, M., Permana, J., & Kurniady, D. (2020). Academic Service Quality in Education Management in Higher Education. *ICREAM*, 455-461.
<https://www.atlantis-press.com/proceedings/icream-19/125933796>
- Alvarado, O. (2006). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Universidad de Lima: Fondo de Desarrollo.
- Álvarez, I. (2010). *Cambio de paradigmas y desafíos para la gestión de la educación superior*. ANUIES.
- Arriaga, M. (2008). *Gestión de la calidad educativa en América latina: logros, Dificultades y perspectivas*. Humanistas.
- Astuti, R., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Revista de Trabajo Social y Educación Científica*, 1(2), 105-114.
<http://ejournal.karinosseff.org/index.php/jsmse/article/view/33>
- Banco Mundial (2018). *Gestión de la educación*.
<https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria 3ed.
- Binti, N., Mustafa, M., Razzaq, A., Binti, R., & Bin, M. (2020). Meta analysis for special education leadership in malaysia. *Revista de arqueología de Egipto/Egiptología de PalArch*, 17(7), 13455-13468.
<https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/5251>

- Chacón, L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Revista Omnia*, 20(2): 150-161.
- Chandio, A. (2021). Evaluating ICT utilization in education administration and management during the COVID-19 outbreak in Pakistan: An empirical review. *Journal of Research in Instructional*, 1(2), 81-94. <https://jurnal.unipa.ac.id/index.php/jri/article/view/15>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7° ed.). McGraw-Hill.
- Collantes, J. (2019). *Influencia del estilo de liderazgo en la gestión educativa de la IE 16667, caserío de Vista Hermosa, Jamalca, Amazonas*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas] <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/2029>
- Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación Tecnológica - reglamento renacyt. *Concytec*.
- Cotera J. (2022). *Influencia del liderazgo directivo y la gestión educativa durante la pandemia en el Ceba de Chaclacayo, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95932>
- Crispín, R., Huayta, Y., Pimentel, J., & Arenas, R. (2022). Management performance, pedagogical leadership and school management in the learning. *Malaysian Online Journal of Educational Management*. 10 (2), 15-38 <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85128485602&partnerID=40&md5=61135efdf70281b610b938cc098a6c15>
- Erke, V., Bubnova, I., Tatarinova, L., Berinskaya, I., & Babitskaya, L. (2019). *The leadership problem and style of managing the pedagogical staff of preschool educational organization*. <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/handle/654321/6182>
- Fleck, J., Threeton, M., & Ewing, J. (2019). Important Leadership Skills for Career and Technical Education Administrators. *Investigación sobre educación técnica y profesional*, 44(1), 40-56.

<https://www.ingentaconnect.com/content/acter/cter/2019/00000044/00000001/art00006>

Galdames, M. (2021). *Prácticas directivas de liderazgo distribuido creación de oportunidades de desarrollo profesional docente para la mejora escolar. Un estudio de caso en el municipio de Colina, Chile*. [Tesis de doctorado, Universidad de Barcelona].
<https://www.tesisenred.net/handle/10803/671984?locale-attribute=en>

Ghanem, B. (2018). Ethical leadership in education and its relation to education management ethics. *Revista europea de estudios de educación*.
<https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/1638>

Grace, B., & Santiago, J. (2019). Utilizing Humor to Enhance Leadership Styles in Higher Education Administration. *International Journal of Educational Leadership and Management*.
<https://www.hipatiapress.com/hpjournals/index.php/ijelm/article/view/3912>

Hallinger, P., & Kovačević, J. (2022). Mapping the intellectual lineage of educational management, administration and leadership, 1972–2020. *Administración y Liderazgo de Gestión Educativa*, 50(2), 192-216.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/17411432211006093>

Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B., Roslina, R., & Jermstiparsert, K. (2020). Retracted:Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235-246.
<http://m.growing-science.com/beta/msl/3405-teachers-performance-management-the-role-of-principals-leadership-work-environment-and-motivation-in-tegal-city-indonesia.html>

Huaquisto, F. (2022). *Gestión educativa y liderazgo pedagógico en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel inicial, UGEL Canchis, Cusco, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96578>

Ibañez, M. (1996). *Calidad total. Reto empresarial*. Lima, Perú: CONCYTEC.

- Kairys, M. (2018). *The influence of gender on leadership in education management*. *Revista Internacional de Gestión Educativa*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEM-04-2017-0094/full/html>
- Kokhanovskaya, I., Abdullina, L., Akhmerova, N., Suleymanova, F., & Fatykhova, A. (2018). Efficiency improvement for public administration of education. *Atlantis Press*, 203-206. Obtenido de <https://doi.org/10.2991/tphd-18.2019.40>
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A. & Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. Nottingham, UK: National College for School Leadership, University of Nottingham.
- Leithwood, K., (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile.
- Le Ngoc, H. (2021). Leadership, Governance, Management, Administration in Training Teachers and Education Officers. *VNU Journal of Science: Education Research*, 37(3). Obtenido de <https://js.vnu.edu.vn/ER/article/view/4555>
- Maheshwari, G. (2021). A review of literature on women's leadership in higher education in developed countries and in Vietnam: Barriers and enablers. *Gestión Educativa Administración y Liderazgo*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/17411432211021418>
- Masyhum, M. (2021). Headmasters Leadership On Task Load And Job Satisfaction Of Special Education Teachers In Malaysia. *Revista turca de educación informática y matemática*, 5294-5299. <https://www.turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6752>
- Ministerio de Educación (2002). *Manual del Consejo Educativo Institucional*. (2ª Edición). <https://tudocente.com/manual-del-conei-en-las-instituciones-educativas-publicas/>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo escuela*. Lima: MINEDU.

- Naupari (2020). *Liderazgo directivo y gestión educativa en la Institución Educativa Alfredo Rebaza del distrito de Los Olivos, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51126>
- Nordin, M., Mustafa, M., & Razzaq, A. (2020). Relationship between Headmasters' Leadership, Task Load on Special Education Integration Programme Teachers' Job Satisfaction. *Univers J Educl Res*, 8(8), 398-405.
- Pérez, A. (1998). *Nuevas exigencias y escenarios en la profesión docente en la era de la información y de la incertidumbre*.
- Quiroz, X. (2020). *El liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en Colegios Municipales de Concepción*. [Tesis de doctorado, Universidad de Alcalá]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283246>
- Rabanal, J. (2000). *Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa "Santa Rosa" del distrito de Namora, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1243>
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/2df5f29c-1b3c-4ee7-a0f4-7d33414e400b>
- Robbins, S. (2005). *Administración*. Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson Educación.
- Román, A. R. (2020). *Incidencia del Liderazgo directivo en la Gestión de la Institución Educativa Ebenezer de Santa Luzmila del Distrito de Comas*. [Tesis de bachiller, Facultad de Teología Pontificia y civil de Lima]. <http://repositorio.ftpcl.edu.pe/bitstream/handle/FTPCL/675/Roman%20R%2c%20Abigael.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sacristán, G. (2000). *Políticas y prácticas culturales en las escuelas*. Fondo Editorial de la Universidad Valencia.

- Sapre, P. (2002). Realizing the Potential of Education Management in India. *Educational Management & Administration*, 30(1), 101-108. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0263211X020301001>
- Sauphayana, S. (2021). Innovation in Higher Education Management and Leadership. *Revista de Investigación Educativa y Social*, 11(6), 163-163. <https://www.richtmann.org/journal/index.php/jesr/article/view/12732>
- Sfakianaki, E., Matsiori, A., Giannias, D., & Sevdali, I. (2018). Educational leadership and total quality management: investigating teacher leadership styles. *Revista Internacional de Gestión en Educación*, 12(4), 375-392. https://www.researchgate.net/profile/Eleni-Sfakianaki/publication/325338262_Educational_leadership_and_total_quality_management_investigating_teacher_leadership_styles/links/5b06ac43aca2725783d955d8/Educational-leadership-and-total-quality-management-inve
- Sirait, J. (2020). The Commitment of a Headmaster Leadership of Learning to Improve the Quality of Education. *Jurnal Mantik*, 4(2), 1070-1075. <http://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/article/view/874>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima – Perú: Ministerio de Educación.
- UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. (2005). *Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos, adoptados por UNESCO*.
- Vallejo (2020). *Liderazgo directivo y la Gestión Educativa de una institución educativa de Durán, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61561>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo 2022.”					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	
¿Qué relación hay entre liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo 2022??	Establecer la relación entre liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo 2022	Existe una relación intensa entre liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo 2022	Variable 1 Liderazgo Directivo	Establecer una dirección	
	OE1			Desarrollar al personal	
	Identificar el liderazgo directivo en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo 2022			Rediseñar la organización	
	OE2		Identificar la gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo 2022	Variable 2 Gestión Educativa	Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje
	OE3		Describir el liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo 2022		Gestión institucional
					Gestión administrativa
					Gestión pedagógica
		Gestión comunitaria			

Anexo 2: Operacionalización de la variable liderazgo directivo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/Instr
Variable 1 Liderazgo Directivo	Es la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela (Leithwood 2009).	En la presente investigación se evaluó el liderazgo directivo según la teoría del Leithwood, por medio de un cuestionario que constó de 24 ítems realizados bajo las siguientes dimensiones: establecer una dirección, desarrollar al personal, rediseñar la organización y gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje.	Establecer una dirección	Alta dirección	<p>¿El director asume una visión compartida de cambio para beneficio de la comunidad educativa?</p> <p>¿El director está desarrollando una gestión en donde enfatiza la importancia de tener una misión y de cumplir con la visión institucional?</p> <p>¿El director fomenta la generación y dominio del conocimiento dentro de la comunidad educativa?</p> <p>¿El director genera conciencia en la comunidad educativa sobre la importancia de conseguir objetivos estratégicos y de alcanzar metas institucionales?</p> <p>¿El director genera altas expectativas en los docentes?</p> <p>¿El director genera altas expectativas en los estudiantes?</p>	Escala de Likert	Censo / Cuestionario
			Desarrollar al personal	Apoyo y motivación a los docentes	<p>¿El director apoya al docente a mejorar su práctica pedagógica tomando en cuenta sus necesidades y expectativas?</p> <p>¿El director concede atención personal al docente cuando tiene conocimiento de sus situaciones problemáticas?</p> <p>¿El director da reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas?</p> <p>¿El director da reconocimiento y estímulo a los docentes que constantemente se capacitan y actualizan?</p> <p>¿El director otorga estímulo a las capacidades intelectuales de sus maestros más destacados?</p> <p>¿El director alienta y motiva permanentemente a sus docentes para que se capaciten y estén actualizados?</p>		
			Rediseñar la organización	Identificación con la Institución	¿El director promueve una cultura colaborativa?		

		<p>¿El director busca un modelo adecuado para reestructurar constantemente su gestión?</p> <p>¿El director promueve la formación de equipos pedagógicos?</p> <p>¿El director tiene capacidad de organizar la Institución para facilitar el trabajo pedagógico?</p> <p>¿El director busca permanentemente involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan a que los estudiantes aprendan?</p> <p>¿El director busca conectar a la escuela con su entorno para conocer sus fortalezas y oportunidades?</p>
<p>Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje</p>	<p>Monitoreo y acompañamiento pedagógico</p>	<p>¿Cuándo el director monitorea brinda apoyo técnico al docente que presenta dificultades en su quehacer pedagógico para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?</p> <p>¿Cuándo el director supervisa brinda apoyo y orientación al docente que presenta dificultades en su práctica pedagógica para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?</p> <p>¿El director asesora al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar clases demostrativas?</p> <p>¿El director orienta al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar charlas o talleres de fortalecimiento docente?</p> <p>¿El director busca estrategias para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?</p> <p>¿El director brinda los recursos necesarios para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?</p>

Operacionalización de la variable gestión educativa

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/Instr.
Variable 2: Gestión Educativa	<p>La gestión educativa es una organización sistémica y por ende es la interacción de varios elementos que ocurren diariamente en la escuela. Como, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, administradores, cuidadores, padres, comunidad local, etc.), la interacción que tienen dichos miembros, los problemas que enfrentan y cómo lo hacen; se enmarca en un contexto cultural que da sentido a la actividad e incluye normas, reglas, principios y todo para crear ambientes y condiciones de aprendizaje para los estudiantes (UNESCO, 2011).</p>	<p>En la presente investigación se evaluó la gestión educativa según la teoría de la UNESCO, por medio de un cuestionario local, que constó de 30 ítems realizados bajo las siguientes dimensiones:</p>	Gestión institucional	Participación	¿Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI PAT)?	Escala de Likert	Censo / Cuestionario
			Gestión institucional	Proyectos institucionales	¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa?		
				Reglamento interno	¿El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso?		
				Manual de organización y funciones	¿Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela?		
			Gestión administrativa	Comisiones de trabajo	¿La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes?		
				Comunicación	¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela?		
				Cumplimiento	¿La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas?		
			Gestión administrativa	Recursos económicos	¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes?		
				Materiales educativos	¿Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?		
				Calendarización	¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?		
Gestión administrativa	Potencial humano	¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos,					

		funciones para el normal y efectivo desarrollo de la IE?
	Monitoreo	¿La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica?
	Supervisión	¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones?
	Cumplimiento de normas	¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?
<hr/>		
	Estrategias de enseñanza	¿Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes?
	Teorías constructivistas	¿Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje?
	Resolución de problemas	¿Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje?
Gestión pedagógica	Material didáctico	¿Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje?
	Recursos	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?
	Ambiente	¿Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro?
	Evaluación de aprendizaje	¿Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?
	Módulos de aprendizaje	¿Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje?
<hr/>		
Gestión comunitaria	Aliados estratégicos.	¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la IE?

Relaciones	¿Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?
Participación	¿Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad?
Iniciativa	¿Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?
Innovación al servicio	¿Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución?
Trabajo	¿Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?
Prácticas de enseñanza	¿Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad?
Educación de calidad	¿Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad?

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Instrucciones:

Marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta y sea acorde a la realidad de su Institución. Responda con la mayor veracidad posible, tome en cuenta que este cuestionario es ANONIMO.

Datos generales:

1.- Edad:

2.- Sexo:

- a. Masculino () b. Femenino ()

3.- Estado civil:

- a. Soltero () b. casado () c. Viudo ()
d. Divorciado () e. Conviviente ()

Dimensiones	Nada	Poco	Regular	Alto	Excelente
Establecer una dirección	1	2	3	4	5
1. ¿El director asume una visión compartida de cambio para beneficio de la comunidad educativa?					
2. ¿El director está desarrollando una gestión en donde enfatiza la importancia de tener una misión y de cumplir con la visión institucional?					
3. ¿El director fomenta la generación y dominio del conocimiento dentro de la comunidad educativa?					
4. ¿El director genera conciencia en la comunidad educativa sobre la importancia de conseguir objetivos estratégicos y de alcanzar metas institucionales?					
5. ¿El director genera altas expectativas en los docentes?					

6. ¿El director genera altas expectativas en los estudiantes?					
Desarrollar al personal	1	2	3	4	5
7. ¿El director apoya al docente a mejorar su práctica pedagógica tomando en cuenta sus necesidades y expectativas?					
8. ¿El director concede atención personal al docente cuando tiene conocimiento de sus situaciones problemáticas?					
9. ¿El director da reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas?					
10. ¿El director da reconocimiento y estímulo a los docentes que constantemente se capacitan y actualizan?					
11. ¿El director otorga estímulo a las capacidades intelectuales de sus maestros más destacados?					
12. ¿El director alienta y motiva permanentemente a sus docentes para que se capaciten y estén actualizados?					
Rediseñar la organización	1	2	3	4	5
13. ¿El director promueve una cultura colaborativa?					
14. ¿El director busca un modelo adecuado para reestructurar constantemente su gestión?					
15. ¿El director promueve la formación de equipos pedagógicos?					
16. ¿El director tiene capacidad de organizar la Institución para facilitar el trabajo pedagógico?					
17. ¿El director busca permanentemente involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan a que los estudiantes aprendan?					

18. ¿El director busca conectar a la escuela con su entorno para conocer sus fortalezas y oportunidades?					
Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje	1	2	3	4	5
19. ¿Cuándo el director monitorea brinda apoyo técnico al docente que presenta dificultades en su quehacer pedagógico para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?					
20. ¿Cuándo el director supervisa brinda apoyo y orientación al docente que presenta dificultades en su práctica pedagógica para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?					
21. ¿El director asesora al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar clases demostrativas?					
22. ¿El director orienta al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar charlas o talleres de fortalecimiento docente?					
23. ¿El director busca estrategias para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?					
24. ¿El director brinda los recursos necesarios para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?					

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Instrucciones:

Marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta y sea acorde a la realidad de su Institución. Responda con la mayor veracidad posible, tome en cuenta que este cuestionario es ANONIMO.

Datos generales:

1.- Edad:

2.- Sexo:

a. Masculino () b. Femenino ()

3.- Estado civil:

a. Soltero () b. casado () c. Viudo ()

d. Divorciado () e. Conviviente ()

Dimensiones	Nada	Poco	Regular	Alto	Excelente
Gestión Institucional	1	2	3	4	5
1. ¿Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI PAT)?					
2. ¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa?					
3. ¿El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso?					
4. ¿Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela?					
5. ¿La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes?					
6. ¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela?					

7. ¿La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas?					
Gestión Administrativa	1	2	3	4	5
8. ¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes?					
9. ¿Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?					
10. ¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?					
11. ¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I E?					
12. ¿La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica?					
13. ¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones?					
14. ¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?					
Gestión Pedagógica	1	2	3	4	5
15. ¿Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes?					
16. ¿Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje?					

17. ¿Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje?					
18. ¿Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje?					
19. ¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?					
20. ¿Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro?					
21. ¿Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?					
22. ¿Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje?					
Gestión Comunitaria	1	2	3	4	5
23. ¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E?					
24. ¿Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?					
25. ¿Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad?					
26. ¿Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?					
27. ¿Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución?					
28. ¿Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?					

29. ¿Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad?					
30. ¿Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad?					

JUEZ 1

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 10 de Octubre del 2022

Señor

Mg. Valdiviezo Torres Miguel Angel

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dado su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO, elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo 2022

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable LIDERAZGO DIRECTIVO.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,

Trujillo González Carmen
DNI 16798009

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

2. Variable a medir:

Liderazgo Directivo

3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión A Establecer una dirección	Ítems del 1 al 6
Dimensión B Desarrollar al personal	Ítems del 7 al 12
Dimensión C Rediseñar la organización	Ítems del 13 al 18
Dimensión D Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje	Ítems del 19 al 24

4. Forma de administración:

Se aplica a los docentes de educación secundaria de las instituciones bajo estudio de forma individual, previendo encontrarse en las mejores circunstancias: paz, tranquilidad, serenidad, silencio, etc.

5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 120 minutos

6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Liderazgo Directivo y sus dimensiones.

7. Población a evaluar:

Docentes del nivel secundaria de EBR.

8. Escalas valorativas

	Establecer una dirección	Desarrollar al personal	Rediseñar la organización	Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje	Liderazgo Directivo
Alto	22 – 30	22 – 30	22 – 30	22 – 30	120
Medio	14 – 21	14 – 21	14 – 21	14 – 21	74
Bajo	6 – 13	6 – 13	6 – 13	6 – 13	24

Instrumento de recolección de información
CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Autor: Trujillo Gonzáles Carmen

Instrucciones:

Marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta y sea acorde a la realidad de su Institución. Responda con la mayor veracidad posible, tome en cuenta que este cuestionario es ANONIMO.

Datos generales:

1.- Edad:

2.- Sexo:

a. Masculino () b. Femenino ()

3.- Estado civil:

a. Soltero () b. casado () c. Viudo ()

d. Divorciado () e. Conviviente ()

Dimensiones	Nada	Poco	Regular	Alto	Excelente
Establecer una dirección	1	2	3	4	5
1. ¿El director asume una visión compartida de cambio para beneficio de la comunidad educativa?					
2. ¿El director está desarrollando una gestión en donde enfatiza la importancia de tener una misión y de cumplir con la visión institucional?					
3. ¿El director fomenta la generación y dominio del conocimiento dentro de la comunidad educativa?					
4. ¿El director genera conciencia en la comunidad educativa sobre la importancia de conseguir objetivos estratégicos y de alcanzar metas institucionales?					
5. ¿El director genera altas expectativas en los docentes?					

6. ¿El director genera altas expectativas en los estudiantes?					
Desarrollar al personal	1	2	3	4	5
7. ¿El director apoya al docente a mejorar su práctica pedagógica tomando en cuenta sus necesidades y expectativas?					
8. ¿El director concede atención personal al docente cuando tiene conocimiento de sus situaciones problemáticas?					
9. ¿El director da reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas?					
10. ¿El director da reconocimiento y estímulo a los docentes que constantemente se capacitan y actualizan?					
11. ¿El director otorga estímulo a las capacidades intelectuales de sus maestros más destacados?					
12. ¿El director alienta y motiva permanentemente a sus docentes para que se capaciten y estén actualizados?					
Rediseñar la organización	1	2	3	4	5
13. ¿El director promueve una cultura colaborativa?					
14. ¿El director busca un modelo adecuado para reestructurar constantemente su gestión?					
15. ¿El director promueve la formación de equipos pedagógicos?					
16. ¿El director tiene capacidad de organizar la Institución para facilitar el trabajo pedagógico?					
17. ¿El director busca permanentemente involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan a que los estudiantes aprendan?					

18. ¿El director busca conectar a la escuela con su entorno para conocer sus fortalezas y oportunidades?					
Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje	1	2	3	4	5
19. ¿Cuándo el director monitorea brinda apoyo técnico al docente que presenta dificultades en su quehacer pedagógico para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?					
20. ¿Cuándo el director supervisa brinda apoyo y orientación al docente que presenta dificultades en su práctica pedagógica para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?					
21. ¿El director asesora al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar clases demostrativas?					
22. ¿El director orienta al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar charlas o talleres de fortalecimiento docente?					
23. ¿El director busca estrategias para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?					
24. ¿El director brinda los recursos necesarios para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
LIDERAZGO DIRECTIVO	El liderazgo directivo es el trabajo que tienen los directores para articular y movilizar recursos para lograr intenciones y metas compartidas en las instituciones educativas y para influir en los demás (MINEDU, 2014).	En la presente investigación se evaluará el liderazgo directivo según la teoría del MINEDU, por medio de un cuestionario que constará de 24 ítems realizados bajo las siguientes dimensiones: establecer una dirección, desarrollar al personal, rediseñar la organización y gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje.	Establecer una dirección	Alta dirección	1. ¿El director asume una visión compartida de cambio para beneficio de la comunidad educativa?		4	4	4	
					2. ¿El director está desarrollando una gestión en donde enfatiza la importancia de tener una misión y de cumplir con la visión institucional?		4	4	4	
					3. ¿El director fomenta la generación y dominio del conocimiento dentro de la comunidad educativa?		4	4	4	
					4. ¿El director genera conciencia en la comunidad educativa sobre la importancia de conseguir objetivos estratégicos y de alcanzar metas institucionales?		4	4	4	
					5. ¿El director genera altas expectativas en los docentes?		4	4	4	
					6. ¿El director genera altas expectativas en los estudiantes?		4	4	4	
			Desarrollar al personal	Apoyo y motivación a los docentes	7. ¿El director apoya al docente a mejorar su práctica pedagógica tomando en cuenta sus necesidades y expectativas?		4	4	4	
					8. ¿El director concede atención personal al docente cuando tiene conocimiento de sus situaciones problemáticas?		4	4	4	
					9. ¿El director da reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas?		4	4	4	
					10. ¿El director da reconocimiento y estímulo a los docentes que constantemente se capacitan y actualizan?		4	4	4	
					11. ¿El director otorga estímulo a las capacidades intelectuales de sus maestros más destacados?		4	4	4	
					12. ¿El director alienta y motiva permanentemente a sus docentes para que se capaciten y estén actualizados?		4	4	4	
			Rediseñar la organización	Identificación con la Institución	13. ¿El director promueve una cultura colaborativa?		4	4	4	
					14. ¿El director busca un modelo adecuado para reestructurar constantemente su gestión?		4	4	4	
					15. ¿El director promueve la formación de equipos pedagógicos?		4	4	4	

				16. ¿El director tiene capacidad de organizar la Institución para facilitar el trabajo pedagógico?		4	4	4	
				17. ¿El director busca permanentemente involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan a que los estudiantes aprendan?		4	4	4	
				18. ¿El director busca conectar a la escuela con su entorno para conocer sus fortalezas y oportunidades?		4	4	4	
		Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje	Monitoreo y acompañamiento pedagógico	19. ¿Cuándo el director monitorea brinda apoyo técnico al docente que presenta dificultades en su quehacer pedagógico para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?		4	4	4	
				20. ¿Cuándo el director supervisa brinda apoyo y orientación al docente que presenta dificultades en su práctica pedagógica para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?		4	4	4	
				21. ¿El director asesora al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar clases demostrativas?		4	4	4	
				22. ¿El director orienta al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar charlas o talleres de fortalecimiento docente?		4	4	4	
				23. ¿El director busca estrategias para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?		4	4	4	
				24. ¿El director brinda los recursos necesarios para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?		4	4	4	

Legenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el 10 de octubre del 2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Liderazgo Directivo, procedo a **confirmar su validez de contenido**.

El experto evaluador es Licenciado en Educación y Magister en Gestión Pública, labora como Coordinador académico del área de Ciencias sociales.



Mg. Miguel Valdiviezo
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Mg. Valdiviezo Torres Miguel Angel

DNI 45621918



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VALDIVIEZO TORRES, MIGUEL ANGEL DNI 45621918	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 27/01/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>
VALDIVIEZO TORRES, MIGUEL ANGEL DNI 45621918	LICENCIADO EN EDUCACION FILOSOFIA Y TEOLOGIA Fecha de diploma: 17/12/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>
VALDIVIEZO TORRES, MIGUEL ANGEL DNI 45621918	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL . Fecha matricula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

JUEZ 2

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 10 de Octubre del 2022

Señor

Mg. Bautista Merino Julio Cesar

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dado su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO, elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo 2022

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable LIDERAZGO DIRECTIVO.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



Trujillo González Carmen
DNI 16798009

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

2. Variable a medir:

Liderazgo Directivo

3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión A Establecer una dirección	Ítems del 1 al 6
Dimensión B Desarrollar al personal	Ítems del 7 al 12
Dimensión C Rediseñar la organización	Ítems del 13 al 18
Dimensión D Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje	Ítems del 19 al 24

4. Forma de administración:

Se aplica a los docentes de educación secundaria de las instituciones bajo estudio de forma individual, previendo encontrarse en las mejores circunstancias: paz, tranquilidad, serenidad, silencio, etc.

5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 120 minutos

6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Liderazgo Directivo y sus dimensiones.

7. Población a evaluar:

Docentes del nivel secundaria de EBR.

8. Escalas valorativas

	Establecer una dirección	Desarrollar al personal	Rediseñar la organización	Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje	Liderazgo Directivo
Alto	22 – 30	22 – 30	22 – 30	22 – 30	120
Medio	14 – 21	14 – 21	14 – 21	14 – 21	74
Bajo	6 – 13	6 – 13	6 – 13	6 – 13	24

Instrumento de recolección de información
CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Autor: Trujillo Gonzáles Carmen

Instrucciones:

Marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta y sea acorde a la realidad de su Institución. Responda con la mayor veracidad posible, tome en cuenta que este cuestionario es ANONIMO.

Datos generales:

1.- Edad:

2.- Sexo:

a. Masculino () b. Femenino ()

3.- Estado civil:

a. Soltero () b. casado () c. Viudo ()
d. Divorciado () e. Conviviente ()

Dimensiones	Nada	Poco	Regular	Alto	Excelente
Establecer una dirección	1	2	3	4	5
1. ¿El director asume una visión compartida de cambio para beneficio de la comunidad educativa?					
2. ¿El director está desarrollando una gestión en donde enfatiza la importancia de tener una misión y de cumplir con la visión institucional?					
3. ¿El director fomenta la generación y dominio del conocimiento dentro de la comunidad educativa?					
4. ¿El director genera conciencia en la comunidad educativa sobre la importancia de conseguir objetivos estratégicos y de alcanzar metas institucionales?					
5. ¿El director genera altas expectativas en los docentes?					

6. ¿El director genera altas expectativas en los estudiantes?					
Desarrollar al personal	1	2	3	4	5
7. ¿El director apoya al docente a mejorar su práctica pedagógica tomando en cuenta sus necesidades y expectativas?					
8. ¿El director concede atención personal al docente cuando tiene conocimiento de sus situaciones problemáticas?					
9. ¿El director da reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas?					
10. ¿El director da reconocimiento y estímulo a los docentes que constantemente se capacitan y actualizan?					
11. ¿El director otorga estímulo a las capacidades intelectuales de sus maestros más destacados?					
12. ¿El director alienta y motiva permanentemente a sus docentes para que se capaciten y estén actualizados?					
Rediseñar la organización	1	2	3	4	5
13. ¿El director promueve una cultura colaborativa?					
14. ¿El director busca un modelo adecuado para reestructurar constantemente su gestión?					
15. ¿El director promueve la formación de equipos pedagógicos?					
16. ¿El director tiene capacidad de organizar la Institución para facilitar el trabajo pedagógico?					
17. ¿El director busca permanentemente involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan a que los estudiantes aprendan?					

18. ¿El director busca conectar a la escuela con su entorno para conocer sus fortalezas y oportunidades?					
Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje	1	2	3	4	5
19. ¿Cuándo el director monitorea brinda apoyo técnico al docente que presenta dificultades en su quehacer pedagógico para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?					
20. ¿Cuándo el director supervisa brinda apoyo y orientación al docente que presenta dificultades en su práctica pedagógica para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?					
21. ¿El director asesora al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar clases demostrativas?					
22. ¿El director orienta al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar charlas o talleres de fortalecimiento docente?					
23. ¿El director busca estrategias para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?					
24. ¿El director brinda los recursos necesarios para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
LIDERAZGO DIRECTIVO	El liderazgo directivo es el trabajo que tienen los directores para articular y movilizar recursos para lograr intenciones y metas compartidas en las instituciones educativas y para influir en los demás (MINEDU, 2014).	En la presente investigación se evaluará el liderazgo directivo según la teoría del MINEDU, por medio de un cuestionario que constará de 24 ítems realizados bajo las siguientes dimensiones: establecer una dirección, desarrollar al personal, rediseñar la organización y gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje.	Establecer una dirección	Alta dirección	1. ¿El director asume una visión compartida de cambio para beneficio de la comunidad educativa?		4	4	4	
					2. ¿El director está desarrollando una gestión en donde enfatiza la importancia de tener una misión y de cumplir con la visión institucional?		4	4	4	
					3. ¿El director fomenta la generación y dominio del conocimiento dentro de la comunidad educativa?		4	4	4	
					4. ¿El director genera conciencia en la comunidad educativa sobre la importancia de conseguir objetivos estratégicos y de alcanzar metas institucionales?		4	4	4	
					5. ¿El director genera altas expectativas en los docentes?		4	4	4	
					6. ¿El director genera altas expectativas en los estudiantes?		4	4	4	
			Desarrollar al personal	Apoyo y motivación a los docentes	7. ¿El director apoya al docente a mejorar su práctica pedagógica tomando en cuenta sus necesidades y expectativas?		4	4	4	
					8. ¿El director concede atención personal al docente cuando tiene conocimiento de sus situaciones problemáticas?		4	4	4	
					9. ¿El director da reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas?		4	4	4	
					10. ¿El director da reconocimiento y estímulo a los docentes que constantemente se capacitan y actualizan?		4	4	4	
					11. ¿El director otorga estímulo a las capacidades intelectuales de sus maestros más destacados?		4	4	4	
					12. ¿El director alienta y motiva permanentemente a sus docentes para que se capaciten y estén actualizados?		4	4	4	
			Rediseñar la organización	Identificación con la Institución	13. ¿El director promueve una cultura colaborativa?		4	4	4	
					14. ¿El director busca un modelo adecuado para reestructurar constantemente su gestión?		4	4	4	
					15. ¿El director promueve la formación de equipos pedagógicos?		4	4	4	

				16. ¿El director tiene capacidad de organizar la Institución para facilitar el trabajo pedagógico?		4	4	4	
				17. ¿El director busca permanentemente involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan a que los estudiantes aprendan?		4	4	4	
				18. ¿El director busca conectar a la escuela con su entorno para conocer sus fortalezas y oportunidades?		4	4	4	
		Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje	Monitoreo y acompañamiento pedagógico	19. ¿Cuándo el director monitorea brinda apoyo técnico al docente que presenta dificultades en su quehacer pedagógico para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?		4	4	4	
				20. ¿Cuándo el director supervisa brinda apoyo y orientación al docente que presenta dificultades en su práctica pedagógica para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?		4	4	4	
				21. ¿El director asesora al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar clases demostrativas?		4	4	4	
				22. ¿El director orienta al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar charlas o talleres de fortalecimiento docente?		4	4	4	
				23. ¿El director busca estrategias para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?		4	4	4	
				24. ¿El director brinda los recursos necesarios para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?		4	4	4	

Legenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el 10 de octubre del 2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Liderazgo Directivo, procedo a **confirmar su validez de contenido**.

El experto evaluador es Licenciado en Educación y Magister en Gestión Pública, labora como Coordinador académico del área de Comunicación.



Mg. Bautista Merino Julio Cesar

DNI 44842065


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BAUTISTA MERINO, JULIO CESAR DNI 44842065	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/05/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
BAUTISTA MERINO, JULIO CESAR DNI 44842065	LICENCIADO EN EDUCACION, ESPECIALIDAD LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 15/01/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
BAUTISTA MERINO, JULIO CESAR DNI 44842065	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

JUEZ 3

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 10 de Octubre del 2022

Señor

Mg. Gonzáles Gonzáles José Ignacio

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dado su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO, elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo 2022

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable LIDERAZGO DIRECTIVO.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



Trujillo Gonzáles Carmen
DNI 16798009

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

2. Variable a medir:

Liderazgo Directivo

3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión A Establecer una dirección	Ítems del 1 al 6
Dimensión B Desarrollar al personal	Ítems del 7 al 12
Dimensión C Rediseñar la organización	Ítems del 13 al 18
Dimensión D Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje	Ítems del 19 al 24

4. Forma de administración:

Se aplica a los docentes de educación secundaria de las instituciones bajo estudio de forma individual, previendo encontrarse en las mejores circunstancias: paz, tranquilidad, serenidad, silencio, etc.

5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 120 minutos

6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Liderazgo Directivo y sus dimensiones.

7. Población a evaluar:

Docentes del nivel secundaria de EBR.

8. Escalas valorativas

	Establecer una dirección	Desarrollar al personal	Rediseñar la organización	Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje	Liderazgo Directivo
Alto	22 – 30	22 – 30	22 – 30	22 – 30	120
Medio	14 – 21	14 – 21	14 – 21	14 – 21	74
Bajo	6 – 13	6 – 13	6 – 13	6 – 13	24

Instrumento de recolección de información
CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Autor: Trujillo Gonzáles Carmen

Instrucciones:

Marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta y sea acorde a la realidad de su Institución. Responda con la mayor veracidad posible, tome en cuenta que este cuestionario es ANONIMO.

Datos generales:

1.- Edad:

2.- Sexo:

a. Masculino () b. Femenino ()

3.- Estado civil:

a. Soltero () b. casado () c. Viudo ()
d. Divorciado () e. Conviviente ()

Dimensiones	Nada	Poco	Regular	Alto	Excelente
Establecer una dirección	1	2	3	4	5
1. ¿El director asume una visión compartida de cambio para beneficio de la comunidad educativa?					
2. ¿El director está desarrollando una gestión en donde enfatiza la importancia de tener una misión y de cumplir con la visión institucional?					
3. ¿El director fomenta la generación y dominio del conocimiento dentro de la comunidad educativa?					
4. ¿El director genera conciencia en la comunidad educativa sobre la importancia de conseguir objetivos estratégicos y de alcanzar metas institucionales?					

5. ¿El director genera altas expectativas en los docentes?					
6. ¿El director genera altas expectativas en los estudiantes?					
Desarrollar al personal	1	2	3	4	5
7. ¿El director apoya al docente a mejorar su práctica pedagógica tomando en cuenta sus necesidades y expectativas?					
8. ¿El director concede atención personal al docente cuando tiene conocimiento de sus situaciones problemáticas?					
9. ¿El director da reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas?					
10. ¿El director da reconocimiento y estímulo a los docentes que constantemente se capacitan y actualizan?					
11. ¿El director otorga estímulo a las capacidades intelectuales de sus maestros más destacados?					
12. ¿El director alienta y motiva permanentemente a sus docentes para que se capaciten y estén actualizados?					
Rediseñar la organización	1	2	3	4	5
13. ¿El director promueve una cultura colaborativa?					
14. ¿El director busca un modelo adecuado para reestructurar constantemente su gestión?					
15. ¿El director promueve la formación de equipos pedagógicos?					
16. ¿El director tiene capacidad de organizar la Institución para facilitar el trabajo pedagógico?					
17. ¿El director busca permanentemente involucrar a la familia y comunidad en las					

acciones que favorezcan a que los estudiantes aprendan?					
18. ¿El director busca conectar a la escuela con su entorno para conocer sus fortalezas y oportunidades?					
Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje	1	2	3	4	5
19. ¿Cuándo el director monitorea brinda apoyo técnico al docente que presenta dificultades en su quehacer pedagógico para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?					
20. ¿Cuándo el director supervisa brinda apoyo y orientación al docente que presenta dificultades en su práctica pedagógica para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?					
21. ¿El director asesora al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar clases demostrativas?					
22. ¿El director orienta al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar charlas o talleres de fortalecimiento docente?					
23. ¿El director busca estrategias para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?					
24. ¿El director brinda los recursos necesarios para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
LIDERAZGO DIRECTIVO	El liderazgo directivo es el trabajo que tienen los directores para articular y movilizar recursos para lograr intenciones y metas compartidas en las instituciones educativas y para influir en los demás (MINEDU, 2014).	En la presente investigación se evaluará el liderazgo directivo según la teoría del MINEDU, por medio de un cuestionario que constará de 24 ítems realizados bajo las siguientes dimensiones: establecer una dirección, desarrollar al personal, rediseñar la organización y gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje.	Establecer una dirección	Alta dirección	1. ¿El director asume una visión compartida de cambio para beneficio de la comunidad educativa?	4	4	4		
					2. ¿El director está desarrollando una gestión en donde enfatiza la importancia de tener una misión y de cumplir con la visión institucional?	4	4	4		
					3. ¿El director fomenta la generación y dominio del conocimiento dentro de la comunidad educativa?	4	4	4		
					4. ¿El director genera conciencia en la comunidad educativa sobre la importancia de conseguir objetivos estratégicos y de alcanzar metas institucionales?	4	4	4		
					5. ¿El director genera altas expectativas en los docentes?	4	4	4		
					6. ¿El director genera altas expectativas en los estudiantes?	4	4	4		
			Desarrollar al personal	Apoyo y motivación a los docentes	7. ¿El director apoya al docente a mejorar su práctica pedagógica tomando en cuenta sus necesidades y expectativas?	4	4	4		
					8. ¿El director concede atención personal al docente cuando tiene conocimiento de sus situaciones problemáticas?	4	4	4		
					9. ¿El director da reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas?	4	4	4		
					10. ¿El director da reconocimiento y estímulo a los docentes que constantemente se capacitan y actualizan?	4	4	4		
					11. ¿El director otorga estímulo a las capacidades intelectuales de sus maestros más destacados?	4	4	4		
					12. ¿El director alienta y motiva permanentemente a sus docentes para que se capaciten y estén actualizados?	4	4	4		
			Rediseñar la organización	Identificación con la Institución	13. ¿El director promueve una cultura colaborativa?	4	4	4		
					14. ¿El director busca un modelo adecuado para reestructurar constantemente su gestión?	4	4	4		
					15. ¿El director promueve la formación de equipos pedagógicos?	4	4	4		

				16. ¿El director tiene capacidad de organizar la Institución para facilitar el trabajo pedagógico?		4	4	4	
				17. ¿El director busca permanentemente involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan a que los estudiantes aprendan?		4	4	4	
				18. ¿El director busca conectar a la escuela con su entorno para conocer sus fortalezas y oportunidades?		4	4	4	
		Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje	Monitoreo y acompañamiento pedagógico	19. ¿Cuándo el director monitorea brinda apoyo técnico al docente que presenta dificultades en su quehacer pedagógico para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?		4	4	4	
				20. ¿Cuándo el director supervisa brinda apoyo y orientación al docente que presenta dificultades en su práctica pedagógica para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?		4	4	4	
				21. ¿El director asesora al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar clases demostrativas?		4	4	4	
				22. ¿El director orienta al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar charlas o talleres de fortalecimiento docente?		4	4	4	
				23. ¿El director busca estrategias para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?		4	4	4	
				24. ¿El director brinda los recursos necesarios para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?		4	4	4	

Legenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el 10 de octubre del 2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Liderazgo Directivo, procedo a **confirmar su validez de contenido**.

El experto evaluador es Magister en Docencia en investigación universitaria, asimismo, cuenta con estudios en epistemología. Actualmente labora como docente en la universidad Nacional del Callao.



Mg. Gonzáles Gonzáles José Ignacio

DNI 06228937



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALEZ GONZALEZ, JOSE IGNACIO DNI 06228937	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 20/05/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
GONZALES GONZALES, JOSE IGNACIO DNI 06228937	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 20/05/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

JUEZ 1

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 10 de Octubre del 2022

Señor

Mg. Valdiviezo Torres Miguel Angel

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dado su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA, elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo 2022

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable GESTIÓN EDUCATIVA

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



Trujillo González Carmen
DNI 16798009

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

2. Variable a medir:

Gestión Educativa

3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión A Gestión Institucional	Ítems del 1 al 7
Dimensión B Gestión Administrativa	Ítems del 8 al 14
Dimensión C Gestión Pedagógica	Ítems del 15 al 22
Dimensión D Gestión Comunitaria	Ítems del 23 al 30

4. Forma de administración:

Se aplica a los docentes de educación secundaria de las instituciones bajo estudio de forma individual, previendo encontrarse en las mejores circunstancias: paz, tranquilidad, serenidad, silencio, etc.

5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución de la guía de observación un tiempo de 120 minutos

6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Liderazgo Directivo y sus dimensiones.

7. Población a evaluar:

Docentes del nivel Secundaria de EBR.

8. Escalas valorativas

	Gestión Institucional	Gestión Administrativa	Gestión Pedagógica	Gestión Comunitaria	Gestión Educativa
Alto	26 – 35	26 – 35	29 – 40	29 – 40	150
Medio	17 - 25	17 - 25	19 - 28	19 - 28	90
Bajo	7 – 16	7 – 16	8 - 18	8 - 18	30

Instrumento de recolección de información
CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Autor: Trujillo Gonzáles Carmen

Instrucciones:

Marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta y sea acorde a la realidad de su Institución. Responda con la mayor veracidad posible, tome en cuenta que este cuestionario es ANONIMO.

Datos generales:

1.- Edad:

2.- Sexo:

a. Masculino () b. Femenino ()

3.- Estado civil:

a. Soltero () b. casado () c. Viudo ()

d. Divorciado () e. Conviviente ()

Dimensiones	Nada	Poco	Regular	Alto	Excelente
Gestión Institucional	1	2	3	4	5
1. ¿Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI PAT)?					
2. ¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa?					
3. ¿El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso?					
4. ¿Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela?					
5. ¿La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes?					

6. ¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela?					
7. ¿La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas?					
Gestión Administrativa	1	2	3	4	5
8. ¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes?					
9. ¿Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?					
10. ¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?					
11. ¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I E?					
12. ¿La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica?					
13. ¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones?					
14. ¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?					
Gestión Pedagógica	1	2	3	4	5
15. ¿Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes?					

16. ¿Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje?					
17. ¿Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje?					
18. ¿Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje?					
19. ¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?					
20. ¿Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro?					
21. ¿Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?					
22. ¿Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje?					
Gestión Comunitaria	1	2	3	4	5
23. ¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E?					
24. ¿Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?					
25. ¿Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad?					
26. ¿Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?					
27. ¿Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución?					

28. ¿Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?					
29. ¿Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad?					
30. ¿Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad?					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones			
GESTIÓN EDUCATIVA	La gestión educativa es una organización sistémica y por ende es la interacción de varios elementos que ocurren diariamente en la escuela. Como, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, administradores, cuidadores, padres, comunidad local, etc.), la interacción que tienen dichos miembros, los problemas que enfrentan y cómo lo hacen; se enmarca en un contexto cultural que da sentido a la actividad e incluye normas, reglas, principios y todo para crear ambientes y condiciones de aprendizaje para los	En la presente investigación se evaluará el liderazgo directivo según la teoría de la UNESCO, por medio de un cuestionario que constará de 30 ítems realizados bajo las siguientes dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria.	Gestión Institucional		¿Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI PAT)?		4	4	4				
					¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa?		4	4	4				
					¿El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso?		4	4	4				
					¿Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela?		4	4	4				
					¿La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes?		4	4	4				
					¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela?		4	4	4				
			Gestión Administrativa					¿La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas?		4	4	4	
								¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes?		4	4	4	
								¿Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?		4	4	4	
								¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?		4	4	4	
								¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la IE?		4	4	4	
								¿La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica?		4	4	4	
								¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo		4	4	4	

estudiantes (UNESCO, 2011).			en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones?					
			¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?	4	4	4		
			Gestión Pedagógica	¿Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes?	4	4	4	
				¿Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje?	4	4	4	
				¿Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje?	4	4	4	
				¿Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje?	4	4	4	
				¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?	4	4	4	
				¿Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro?	4	4	4	
				¿Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?	4	4	4	
				¿Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje?	4	4	4	
			Gestión Comunitaria	¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la IE?	4	4	4	
				¿Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?	4	4	4	
				¿Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad?	4	4	4	
				¿Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?	4	4	4	
				¿Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución?	4	4	4	
				¿Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
				¿Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad?	4	4	4	
¿Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad?	4	4	4					

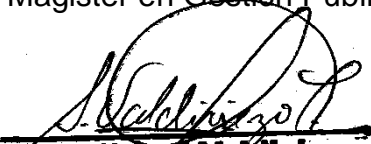
Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el 10 de octubre del 2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Gestión Educativa, procedo a **confirmar su validez de contenido**.

El experto evaluador es Licenciado en Educación y Magister en Gestión Pública, labora como Coordinador académico del área de Ciencias Sociales.


Mg. Miguel Valdiviezo
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 Mg. Valdiviezo Torres Miguel Angel
 DNI 45621918


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALEZ GONZALEZ, JOSE IGNACIO DNI 06228937	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 20/05/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
GONZALES GONZALES, JOSE IGNACIO DNI 06228937	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 20/05/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

JUEZ 2

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 10 de Octubre del 2022

Señor

Mg. Bautista Merino Julio Cesar

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dado su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA, elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo 2022

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable GESTIÓN EDUCATIVA

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



Trujillo González Carmen
DNI 16798009

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

2. Variable a medir:

Gestión Educativa

3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión A Gestión Institucional	Ítems del 1 al 7
Dimensión B Gestión Administrativa	Ítems del 8 al 14
Dimensión C Gestión Pedagógica	Ítems del 15 al 22
Dimensión D Gestión Comunitaria	Ítems del 23 al 30

4. Forma de administración:

Se aplica a los docentes de educación secundaria de las instituciones bajo estudio de forma individual, previendo encontrarse en las mejores circunstancias: paz, tranquilidad, serenidad, silencio, etc.

5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución de la guía de observación un tiempo de 120 minutos

6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Liderazgo Directivo y sus dimensiones.

7. Población a evaluar:

Docentes del nivel Secundaria de EBR.

8. Escalas valorativas

	Gestión Institucional	Gestión Administrativa	Gestión Pedagógica	Gestión Comunitaria	Gestión Educativa
Alto	26 – 35	26 – 35	29 – 40	29 – 40	150
Medio	17 - 25	17 - 25	19 - 28	19 - 28	90
Bajo	7 – 16	7 – 16	8 - 18	8 - 18	30

Instrumento de recolección de información
CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Autor: Trujillo Gonzáles Carmen

Instrucciones:

Marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta y sea acorde a la realidad de su Institución. Responda con la mayor veracidad posible, tome en cuenta que este cuestionario es ANONIMO.

Datos generales:

1.- Edad:

2.- Sexo:

a. Masculino () b. Femenino ()

3.- Estado civil:

a. Soltero () b. casado () c. Viudo ()
d. Divorciado () e. Conviviente ()

Dimensiones	Nada	Poco	Regular	Alto	Excelente
Gestión Institucional	1	2	3	4	5
1. ¿Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI PAT)?					
2. ¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa?					
3. ¿El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso?					
4. ¿Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela?					
5. ¿La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes?					

6. ¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela?					
7. ¿La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas?					
Gestión Administrativa	1	2	3	4	5
8. ¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes?					
9. ¿Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?					
10. ¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?					
11. ¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I E?					
12. ¿La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica?					
13. ¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones?					
14. ¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?					
Gestión Pedagógica	1	2	3	4	5
15. ¿Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes?					

16. ¿Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje?					
17. ¿Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje?					
18. ¿Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje?					
19. ¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?					
20. ¿Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro?					
21. ¿Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?					
22. ¿Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje?					
Gestión Comunitaria	1	2	3	4	5
23. ¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E?					
24. ¿Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?					
25. ¿Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad?					
26. ¿Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?					

27. ¿Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución?					
28. ¿Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?					
29. ¿Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad?					
30. ¿Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad?					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones			
GESTIÓN EDUCATIVA	La gestión educativa es una organización sistémica y por ende es la interacción de varios elementos que ocurren diariamente en la escuela. Como, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, administradores, cuidadores, padres, comunidad local, etc.), la interacción que tienen dichos miembros, los problemas que enfrentan y cómo lo hacen; se enmarca en un contexto cultural que da sentido a la actividad e incluye normas, reglas, principios y todo para crear ambientes y condiciones de aprendizaje para los	En la presente investigación se evaluará el liderazgo directivo según la teoría de la UNESCO, por medio de un cuestionario que constará de 30 ítems realizados bajo las siguientes dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria.	Gestión Institucional		¿Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI PAT)?		4	4	4				
					¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa?		4	4	4				
					¿El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso?		4	4	4				
					¿Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela?		4	4	4				
					¿La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes?		4	4	4				
					¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela?		4	4	4				
			Gestión Administrativa					¿La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas?		4	4	4	
								¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes?		4	4	4	
								¿Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?		4	4	4	
								¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?		4	4	4	
								¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la IE?		4	4	4	
								¿La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica?		4	4	4	
								¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo		4	4	4	

estudiantes (UNESCO, 2011).			en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones?						
			¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?	4	4	4			
			Gestión Pedagógica		¿Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes?	4	4	4	
					¿Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje?	4	4	4	
					¿Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje?	4	4	4	
					¿Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje?	4	4	4	
					¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?	4	4	4	
					¿Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro?	4	4	4	
					¿Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?	4	4	4	
					¿Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje?	4	4	4	
			Gestión Comunitaria		¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la IE?	4	4	4	
					¿Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?	4	4	4	
					¿Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad?	4	4	4	
					¿Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?	4	4	4	
					¿Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución?	4	4	4	
¿Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?	4	4			4				
¿Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad?	4	4			4				
¿Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad?	4	4	4						

Legenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el 10 de octubre del 2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Gestión Educativa, procedo a **confirmar su validez de contenido**.

El experto evaluador es Licenciado en Educación y Magister en Gestión Pública, labora como Coordinador académico del área de Comunicación.



Mg. Bautista Merino Julio Cesar

DNI 44842065


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALEZ GONZALEZ, JOSE IGNACIO DNI 06228937	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 20/05/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
GONZALES GONZALES, JOSE IGNACIO DNI 06228937	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 20/05/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

JUEZ 3

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 10 de Octubre del 2022

Señor

Mg. Gonzáles Gonzáles José Ignacio

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dado su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA, elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo - Cutervo 2022

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable GESTIÓN EDUCATIVA

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



Trujillo Gonzáles Carmen
DNI 16798009

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

2. Variable a medir:

Gestión Educativa

3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión A Gestión Institucional	Ítems del 1 al 7
Dimensión B Gestión Administrativa	Ítems del 8 al 14
Dimensión C Gestión Pedagógica	Ítems del 15 al 22
Dimensión D Gestión Comunitaria	Ítems del 23 al 30

4. Forma de administración:

Se aplica a los docentes de educación secundaria de las instituciones bajo estudio de forma individual, previendo encontrarse en las mejores circunstancias: paz, tranquilidad, serenidad, silencio, etc.

5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución de la guía de observación un tiempo de 120 minutos

6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Liderazgo Directivo y sus dimensiones.

7. Población a evaluar:

Docentes del nivel Secundaria de EBR.

8. Escalas valorativas

	Gestión Institucional	Gestión Administrativa	Gestión Pedagógica	Gestión Comunitaria	Gestión Educativa
Alto	26 – 35	26 – 35	29 – 40	29 – 40	150
Medio	17 - 25	17 - 25	19 - 28	19 - 28	90
Bajo	7 – 16	7 – 16	8 - 18	8 - 18	30

Instrumento de recolección de información
CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Autor: Trujillo Gonzáles Carmen

Instrucciones:

Marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta y sea acorde a la realidad de su Institución. Responda con la mayor veracidad posible, tome en cuenta que este cuestionario es ANONIMO.

Datos generales:

1.- Edad:

2.- Sexo:

a. Masculino () b. Femenino ()

3.- Estado civil:

a. Soltero () b. casado () c. Viudo ()
d. Divorciado () e. Conviviente ()

Dimensiones	Nada	Poco	Regular	Alto	Excelente
Gestión Institucional	1	2	3	4	5
1. ¿Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI PAT)?					
2. ¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa?					
3. ¿El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso?					
4. ¿Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela?					
5. ¿La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes?					

6. ¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela?					
7. ¿La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas?					
Gestión Administrativa	1	2	3	4	5
8. ¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes?					
9. ¿Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?					
10. ¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?					
11. ¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I E?					
12. ¿La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica?					
13. ¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones?					
14. ¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?					
Gestión Pedagógica	1	2	3	4	5
15. ¿Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes?					

16. ¿Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje?					
17. ¿Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje?					
18. ¿Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje?					
19. ¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?					
20. ¿Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro?					
21. ¿Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?					
22. ¿Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje?					
Gestión Comunitaria	1	2	3	4	5
23. ¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E?					
24. ¿Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?					
25. ¿Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad?					
26. ¿Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?					

27. ¿Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución?					
28. ¿Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?					
29. ¿Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad?					
30. ¿Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad?					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
GESTIÓN EDUCATIVA	La gestión educativa es una organización sistémica y por ende es la interacción de varios elementos que ocurren diariamente en la escuela. Como, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, administradores, cuidadores, padres, comunidad local, etc.), la interacción que tienen dichos miembros, los problemas que enfrentan y cómo lo hacen; se enmarca en un contexto cultural que da sentido a la actividad e incluye normas, reglas, principios y todo para crear ambientes y condiciones de aprendizaje para los estudiantes (UNESCO, 2011).	En la presente investigación se evaluará el liderazgo directivo según la teoría de la UNESCO, por medio de un cuestionario que constará de 30 ítems realizados bajo las siguientes dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria.	Gestión Institucional		¿Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI PAT)?		4	4	4	
					¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa?		4	4	4	
					¿El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso?		4	4	4	
					¿Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela?		4	4	4	
					¿La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes?		4	4	4	
					¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela?		4	4	4	
					¿La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas?		4	4	4	
			Gestión Administrativa		¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes?		4	4	4	
					¿Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?		4	4	4	
					¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?		4	4	4	
					¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la IE?		4	4	4	
					¿La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica?		4	4	4	
					¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones?		4	4	4	

			¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?		4	4	4	
		Gestión Pedagógica	¿Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes?		4	4	4	
			¿Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje?		4	4	4	
			¿Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje?		4	4	4	
			¿Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje?		4	4	4	
			¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?		4	4	4	
			¿Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro?		4	4	4	
			¿Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?		4	4	4	
			¿Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje?		4	4	4	
		Gestión Comunitaria	¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la IE?		4	4	4	
			¿Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?		4	4	4	
			¿Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad?		4	4	4	
			¿Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?		4	4	4	
			¿Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución?		4	4	4	
			¿Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?		4	4	4	
			¿Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad?		4	4	4	
			¿Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad?		4	4	4	

Legenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el 10 de octubre del 2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Gestión Educativa, procedo a **confirmar su validez de contenido.**

El experto evaluador es Magister en Docencia en investigación universitaria, asimismo, cuenta con estudios en epistemología. Actualmente labora como docente en la universidad Nacional del Callao.



Mg. Gonzáles Gonzáles José Ignacio

DNI 06228937



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALEZ GONZALEZ, JOSE IGNACIO DNI 06228937	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 20/05/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
GONZALES GONZALES, JOSE IGNACIO DNI 06228937	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 20/05/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

Anexo 5: Informe de Confiabilidad de los instrumentos

Análisis de la Confiabilidad.

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento Conocimiento fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 \leq r \leq 1$, "El instrumento se puede considerar confiable". No obstante, en instrumentos ideados y probados por vez primera se pueden considerar adecuados valores a partir de 0,7

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

Tabla 1

Estadísticos de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.974	24

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar EL LIDERAZGO DIRECTIVO de los docentes han obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.974, valor que denota un nivel de confiabilidad aceptable.

Tabla 2.
-Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Test Completo

PREGUNTAS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El director asume una visión compartida de cambio para beneficio de la comunidad educativa?	75,3333	331,810	0,762	0,973
¿El director está desarrollando una gestión en donde enfatiza la importancia de tener una misión y de cumplir con la visión institucional?	75,0667	335,781	0,547	0,974
¿El director fomenta la generación y dominio del conocimiento dentro de la comunidad educativa?	75,2000	333,029	0,768	0,973
¿El director genera conciencia en la comunidad educativa sobre la importancia de conseguir objetivos estratégicos y de alcanzar metas institucionales?	75,0000	327,143	0,804	0,972
¿El director genera altas expectativas en los docentes?	74,8000	321,743	0,883	0,972
¿El director genera altas expectativas en los estudiantes?	74,9333	320,638	0,831	0,972
¿El director apoya al docente a mejorar su práctica pedagógica tomando en cuenta sus necesidades y expectativas?	74,8667	319,838	0,778	0,973
¿El director concede atención personal al docente cuando tiene conocimiento de sus situaciones problemáticas?	74,6000	326,114	0,712	0,973
¿El director da reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas?	74,8667	325,981	0,662	0,973
¿El director da reconocimiento y estímulo a los docentes que constantemente se capacitan y actualizan?	74,6000	318,829	0,862	0,972
¿El director otorga estímulo a las capacidades intelectuales de sus maestros más destacados?	74,4667	317,981	0,740	0,973
¿El director alienta y motiva permanentemente a sus docentes para que se capaciten y estén actualizados?	74,8000	315,314	0,879	0,972

¿El director promueve una cultura colaborativa?	75,2667	326,781	0,778	0,973
¿El director busca un modelo adecuado para reestructurar constantemente su gestión?	74,7333	328,638	0,656	0,973
¿El director promueve la formación de equipos pedagógicos?	74,6667	318,810	0,815	0,972
¿El director tiene capacidad de organizar la Institución para facilitar el trabajo pedagógico?	75,2667	324,924	0,710	0,973
¿El director busca permanentemente involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan a que los estudiantes aprendan?	75,3333	330,810	0,801	0,973
¿El director busca conectar a la escuela con su entorno para conocer sus fortalezas y oportunidades?	75,2000	328,171	0,753	0,973
¿Cuándo el director monitorea brinda apoyo técnico al docente que presenta dificultades en su quehacer pedagógico para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?	74,0667	325,067	0,706	0,973
¿Cuándo el director supervisa brinda apoyo y orientación al docente que presenta dificultades en su práctica pedagógica para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?	74,6000	318,114	0,827	0,972
¿El director asesora al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar clases demostrativas?	73,8667	321,838	0,833	0,972
¿El director orienta al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar charlas o talleres de fortalecimiento docente?	74,0000	323,143	0,787	0,972
¿El director busca estrategias para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?	74,3333	320,667	,766	0,973
¿El director brinda los recursos necesarios para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico?	74,1333	315,838	,941	0,971

La Tabla 2 muestra la correlación exacta entre cada ítem y el Total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera se puede dar cuenta de los errores y posibles modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa de 0.974, se puede señalar que se ha hallado algo poco común y que habla muy bien de la homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global.

Análisis de la Confiabilidad.

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento Conocimiento fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 \leq r \leq 1$, "El instrumento se puede considerar confiable". No obstante, en instrumentos ideados y probados por vez primera se pueden considerar adecuados valores a partir de 0,7

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN EDUCATIVA

Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

Tabla 1

Estadísticos de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.859	30

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar LA GESTIÓN EDUCATIVA de los docentes han obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.859, valor que denota un nivel de confiabilidad aceptable.

Tabla 2.
-Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Test Completo

PREGUNTAS	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI PAT)?	75,7333	263,352	0,815	0,849
¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa?	74,6667	269,667	0,386	0,855
¿El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso?	75,5333	262,695	0,687	0,849
¿Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela?	75,6000	271,829	0,581	0,854
¿La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes?	75,4000	264,114	0,782	0,849
¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela?	75,5333	270,267	0,636	0,853
¿La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas?	75,8667	265,124	0,725	0,850
¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes?	74,2667	209,352	0,287	0,942
¿Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?	75,6667	266,381	0,584	0,851
¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?	75,6667	262,810	0,651	0,849

¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I E?	75,3333	261,238	0,802	0,848
¿La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica?	74,6667	265,952	0,436	0,853
¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones?	75,0000	269,143	0,413	0,854
¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?	75,8000	263,743	0,559	0,851
¿Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes?	75,1333	269,552	0,584	0,853
¿Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje?	74,9333	265,352	0,675	0,850
¿Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje?	75,0000	272,143	0,443	0,855
¿Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje?	75,2000	269,600	0,670	0,852
¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?	74,6667	267,524	0,704	0,851
¿Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro?	75,6667	268,810	0,495	0,853
¿Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?	75,5333	276,552	0,417	0,856
¿Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje?	74,8667	275,838	0,284	0,857
¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E?	75,6667	266,952	0,632	0,851
¿Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?	75,4000	270,257	0,521	0,853
¿Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad?	75,8000	271,743	0,585	0,854
¿Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?	75,1333	274,981	0,266	0,857

¿Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución?	74,2667	266,067	0,417	0,854
¿Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?	75,3333	266,667	0,788	0,850
¿Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad?	75,5333	267,695	0,766	0,851
¿Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad?	75,2667	272,210	0,524	0,854

La Tabla 2 muestra la correlación exacta entre cada ítem y el Total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera se puede dar cuenta de los errores y posibles modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa de 0.859, se puede señalar que se ha hallado algo poco común y que habla muy bien de la homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZAPATEL ARRIAGA LUIS ROGER RUBEN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y gestion educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo-Cutervo", cuyo autor es TRUJILLO GONZALES CARMEN AURORA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZAPATEL ARRIAGA LUIS ROGER RUBEN DNI: 16788167 ORCID: 0000-0001-5657-0799	Firmado electrónicamente por: ZARRIAGARR el 09- 01-2023 10:34:54

Código documento Trilce: TRI - 0508244