



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo y gestión educativa en una institución educativa
del distrito de Chorrillos - Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Quispe Vasquez, Yesenia (orcid.org/0000-0001-9301-9971)

ASESOR:

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación, va dedicado a mi amado creador por brindarme cada día la oportunidad de vivir, y seguir cumpliendo mis objetivos. A mi esposo por apoyarme a cumplir mis metas y a mis tres hijos quienes son mi motor y motivo de superación, seres maravillosos que llegaron a mi vida a iluminarme y son partícipes de la culminación de este proyecto y sé que están muy orgullosos al ver cumplida la promesa que un día les hice. A ellos les digo gracias por su paciencia, amor y apoyo incondicional durante los años de estudio.

Agradecimiento

Quedo muy agradecida con Dios, por ser quien supo guiar mis pasos en los caminos del bien y permitir la culminación de este trabajo de investigación, venciendo todo obstáculo que la vida me presentaba y no desfallecer jamás en cada intento.

A mis hijos y esposo que fueron parte fundamental de este proceso, por ser ellos quienes son mi inspiración y superación en la vida.

A mis padres, hermanos y demás familiares por mantener siempre viva la llama de la esperanza y el aliento de confianza que han depositado en mí, lo que me ha hecho más fuerte para lograr alcanzar la culminación de este trabajo de investigación, y del cual me siento muy orgullosa.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV RESULTADOS	22
V DISCUSIÓN	29
VI CONCLUSIONES	36
VII RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

Índice de Tablas

Tablas 1	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Liderazgo directivo.	22
Tablas 2	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Liderazgo directivo.	23
Tablas 3	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión educativa.	24
Tablas 4	Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión gestión educativa.	25
Tablas 5	Prueba de Hipótesis General (Ha)	26
Tablas 6	Prueba de Hipótesis Específica (HE)	28

Resumen

El estudio tiene como principal objetivo, Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de los docentes de una Institución Educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022 Tomando como punto de partida la Teoría Organizacional de Frederick Taylor de 1903, la cual se encarga del estudio de la agrupación de individuos, en las instituciones; donde el líder gestiona sus funciones, con sentido común, racionalidad y busca resultados satisfactorios, en base a tres pilares como elevar la producción, incrementar incentivos, eficacia, y seguimiento estricto de las normas.

El diseño es no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y tipo descriptivo correlacional, en donde participaron 80 personas entre docentes y personal administrativo, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir el nivel de dos variables: uno para el liderazgo ejercido por su directivo y la gestión educativa respectivamente.

Los resultados correlacionales fue: Rho de Spearman $r = 0.485^{**}$, acompañado de un nivel de significancia de 0,000. Así se concluye que existe correlación entre las variables liderazgo directivo y la gestión educativa.

Palabras clave: Liderazgo, gestión, pedagogía, organización, administración.

Abstract

The main objective of the study is to determine the relationship that exists between the directive leadership and the educational management of the teachers of an Educational Institution of the district of Chorrillos - Lima 2022 Taking as a starting point the Organizational Theory of Frederick Taylor of 1903, which it is in charge of the study of the grouping of individuals, in the institutions; where the leader manages his functions, with common sense, rationality and seeks satisfactory results, based on three pillars such as raising production, increasing incentives, efficiency, and strict compliance with regulations.

The design is non-experimental, under a quantitative approach and correlational descriptive type, where 80 people participated, including teachers and administrative staff, who were given a questionnaire to measure the level of two variables: one for the leadership exercised by their director and educational management respectively.

The correlational results were: Spearman's Rho $r = 0.485^{**}$, accompanied by a significance level of 0.000. Thus, it is concluded that there is a correlation between the managerial leadership variables and educational management.

Keywords: Leadership, Management, Pedagogy, Organization, Administration.

I. INTRODUCCIÓN

La actual la crisis mundial originada por la COVID 19, evidenció la carencia en la educación en muchos países, ocasionando un acelerado impacto a nivel mundial, la cual ha evidenciado una crisis en el liderazgo de los docentes, por lo cual es importante abordar esta problemática sobre la gestión educativa, cuyo objetivo central es que los docentes potencien su desarrollo laboral para que puedan brindar una educación de eficiente que brinde respuestas a las necesidades actuales. Según Simbron & Sanabria (2020), mencionan que los directivos fomentan un trabajo fundamentado en la capacitación de los docentes para mejorar sus desempeño laboral y competitivo, abierto a los constantes cambios de la sociedad, para conseguir mejoras en las actividades ejecutadas en sus día a día, que ayudan a incrementar la formación de los estudiantes.

Asimismo, evidenciamos que en los últimos años los docentes en su práctica pedagógica les cuestan reflexionar sobre los progresos del aprendizaje de los educandos. Esta deliberación que debe hacerse cada docente, para ser trabajado en equipos, es aplazado ante la necesidad de resolver situaciones que creemos son más importantes. En muchas ocasiones, los profesores consideran que es urgente hacer otras actividades y actuar con un sentido competitivo o desarrollar actividades innovadoras, sin detenerse un momento a analizar por qué actúan así y cómo esta forma de enseñar influye en sus estudiantes y en su aprendizaje.

Según, Camizán (2020) considera, que para un futuro prometedor, es indispensable la figura y el trabajo de un líder visionario, que busque motivar la responsabilidad de toda la comunidad educativa, de esta manera logrará continuamente la creación, el compromiso y la creatividad del personal, el cual se enfoca en un proceso de aprendizaje, teniendo presente la retroalimentación dirigida al docentes a través de los directivos para conseguir la deseada excelencia educativa.

En América Latina, esta problemática según Peña (2019), nos dice que la carencia de la gestión educativa, es causada por que algunos de los directivos, al no observar detenidamente los talentos, habilidades, destrezas y compromiso que poseen los docentes, la gestión de aptitud humana, es de suma importancia para lograr la eficacia de enseñanza. Por lo cual, el reto en el presente año, es que la educación ejerza un liderazgo transformacional que conlleve a la preparación

continua de los docentes de manera pertinente ya sea de forma virtual por diferentes medios o plataformas que incrementen el uso de las tics en sus sesiones de aprendizaje, esto debe ser gestión del directivo quien tiene la visión de un empoderamiento de los docentes por el uso de la innovación; donde actividades programadas se desarrollen.

En estos tiempos modernos muchos países, han incrementado una serie de insatisfacciones y carencias que es necesario observar y darnos cuenta de la situación actual. Según Escribano (2017) es transcendental ocuparnos de la gestión educativa que está ligada al trabajo docente, el cual debe tener claro las demandas y desafíos de la sociedad actual, Por otro lado, la indiferencia, falta de oportunidades y la pobreza son las principales dificultades que se tiene para optimar la calidad en la educación, pues en un contexto de pobreza se limita el acceso oportuno al aprendizaje de los estudiantes. Se espera de los docentes una excelencia personal, ética y el crecimiento profesional, que promueva una buena cultura, motivando a los estudiantes a lograr sus objetivos. Según Montgomery (2020) afirman que la ausencia de un liderazgo directivo dificulta que los docentes tengan un buen desempeño, y esto genera obstáculos en la comunidad educativa.

Aedo (2013), en su investigación ultimó que los tipos de liderazgo que poseen los directivos han contribuido con una influencia positiva en el personal que dirige, que se reflejado en los procesos de la acción pedagógica; por lo cual si en la institución se cuenta con líderes proactivos y eficientes está empoderará y encaminado a conseguir buenos resultados de aprendizaje”. Por otro lado, las investigaciones revelan que en muchas instituciones educativas dejan de ser productivas porque no fomentan un buen liderazgo directivo. Muchos de los docentes contratados suelen llegar con entusiasmo y grandes expectativas sobre la institución, las actividades que realizarán y sus compañeros de trabajo, sin embargo, en las instituciones se evidencia una falta de liderazgo directivo, Herrera (2019) nos dice que se debe desarrollar un sentido formativo y ético; del directivo, buscando que se convierta en una persona con condiciones específicas que orienten a la comunidad educativa.

En cuanto a nivel nacional, cabe resaltar que el año 2020 tuvo un contexto muy difícil, pues estuvimos frente a una nueva pandemia que acabó con la forma tradicional de enseñanza, esto generó una rápida respuesta por parte del Ministerio

de Educación, quienes suspendieron la normalidad de las clases a nivel nacional por lo cual muchas escuelas tuvieron que manejar diversas herramientas tecnológicas, desconocidas para muchos docentes ya que se tenía que crear un nuevo y desconocido ambiente en nuestros hogares utilizando la virtualidad, al inicio con mucha improvisación; y todo ello, bajo una mirada atenta de los directivos, según Oliva (2020) es necesario identificar la significancia de la gestión educativa que busca desarrollar el liderazgo de los docentes, impulsando la capacidad de actuar con seguridad, empatía y respeto hacia la diversidad de sus estudiantes y originar un aprendizaje relevante en los estudiantes. Por otro lado, Oblitas (2019) nos manifiesta que el director líder debe permanecer en interacción con los docentes apoyándolos en todo momento para evitar que estos se sienta acompañamiento durante su labor pedagógica, partiendo de las observaciones de clase, para luego retroalimentar su práctica valorando sus fortalezas y orientándolo a superar sus dificultades.

En relación a estos últimos años se evidencia que en los diversos colegios existen una serie de dificultades, conflictos, no contar con un plan de trabajo que beneficie a los estudiantes, desarrollo de trabajo en equipo de forma improvisada y poco significativo, por lo cual se genera una deficiente calidad educativa, por lo que es esencial que para el desarrollo de las labores puedan tener un cambio en la perspectiva para mejorar el trabajo sostenido dentro de la institución educativa, por ello es esencial que se tiene que desarrollar las acciones colaborativas para el desarrollo y crecimiento profesional. En el ámbito local la realidad problemática de la institución estudiada, evidencia que el directivo de esta entidad, refleja haber dejado de lado su motivación, fuerza de voluntad para superar situaciones adversas, aplicando antiguas políticas, un ambiente hostil e incómodo para el personal docente.

Se agudizo con el nuevo reto en la educación a distancia, donde se logró evidenciar la deficiencia del liderazgo directivo, al no buscar estrategias para implementar la educación en tiempos de COVID-19; por otro lado, el escaso uso de las plataformas virtuales, puso al descubierto la falta de talleres sobre el uso de los tics, por otro lado, la institución educativa cuenta con docentes con muchos años de servicio que desconocen el uso educativo de las herramientas tecnológicas. Esto genero un estrés muy fuerte; algunos docentes quienes se rehusaban a

incorporar las tecnologías en sus clases diarias. Esta situación se ha incrementado en los dos años vividos por la pandemia puesto que no todos los docentes no trabajan de la misma manera, sumado a esto la falta de liderazgo directivo llevó a una desorientación de los docentes, padres de familias y estudiantes a en los primeros meses de la pandemia.

La falta de liderazgo del directivo ha causado graves dificultades no solo en el trabajo de los educadores, sino también en el aprendizaje de los educandos. Por todo lo antes detallado, se consideró el problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima? Del problema mencionado, se derivaron los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las dimensiones pedagogía curricular, la participación social, la organización y la administrativa de una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022?

A través, del campo teórico esta investigación aportará sustentos teóricos al conocimiento sobre el liderazgo directivo el cual debe ser desarrolla en todos los directores, sobre todo en estos tiempos tan complicados debido a la pandemia, así mismo, este debe ayudar a formar docentes con capacidades técnicas y humanas que vallan en paralelo al contexto educativo actual y acompañen en el trabajo de los educadores. Así mismo, la gestión educativa debe basarse en desarrollar talleres vivenciales y colaborativos que generen un espacio de trabajado agradable, teniendo en cuanta los nuevos paradigmas de la educación y el uso continuo de las tecnologías, así mismo, utiliza un método de control de sistemas que apunte a una retroalimentación positiva en la cual se estimule al crecimiento o cambio que optimice en el progreso del trabajo particular al trabajo en equipo. Desde lo práctico, se permitirá optimizar la calidad del proceso de enseñanza y las formas de aprendizaje de los educandos, debido a una buena gestión en las instituciones, esta puede establecer un dialogo e intercambio de experiencias mediante las GIAS y los talleres cooperativos que desarrollen un ambiente agradable en el establecimiento, felicitando por el trabajo realizado y apoyando en los puntos a mejorar respecto al trabajo de los maestros.

Desde el campo metodológico se desarrollará de manera consecuente estrategias, técnicas e instrumentos para medir las variables de estudio, de esta manera reflexionar con el fin de conseguir la autenticidad de los datos y las

subsiguientes conclusiones. En la relevancia social, esta investigación buscará disminuir las falencias de la comunicación asertiva de los docentes y sus directivos, implantando la equidad en cuanto a la toma de decisiones, fundamento en el bienestar común los miembros de la institución.

Por otro lado, en cuanto a la relevancia profesional este trabajo de indagación aumentará la eficacia en la formación y aprendizaje de los estudiantes, ya que una buena gestión educativa debe fomentar en todo momento las capacitaciones, talleres y colegiados donde el trabajo de los docentes sea cooperativo, disminuyendo los algunos problemas o discrepancias que surjan en el día a día, respecto a esto el líder tiene que fomentar un ambiente de trabajo apropiado, en el cual se evidencia la innovación pedagógica, interiorizando en los estudiantes la retroalimentación, así como los aspectos que tiene dificultades y felicitando los logros que han conseguido en este procesos de aprendizaje. Así mismo, el director tiene que estar alerta buscando un bienestar profesional del personal a su cargo; promoviendo proyectos creativos, formativos e interactivos, los cuales este sostenidos por el equipo directivo.

Considerando lo expuesto, el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de los docentes de una Institución Educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022. Del mismo modo, se desprenden los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la pedagogía curricular, la participación social, la organización y la administrativa de una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022.

En la presente investigación se plantea la hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022. Además, se proponen las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las dimensiones pedagogía curricular, de participación social, la organización y la administrativa de una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022

II. MARCO TEÓRICO

Al realizar los antecedentes sobre el liderazgo directivo, en el ámbito internacional encontramos que Vaillant (2015) realizaron una investigación con respecto al liderazgo directivo, en el cual se busca desarrollar diversas estrategias de manera continua que fomenten un liderazgo, donde la comunidad educativa pueda unirse e identificarse generando prácticas de cambio.

Así mismo, Manes (2019) nos dice que en su indagación que la relación entre los diferentes estilos que utilizan los directivos frente a la gestión pedagógica de los docentes, concluyendo que el líder directivo fomenta que los estudiantes logren alcancen sus aprendizajes, por tanto, debe existir una buena relación entre el liderazgo directivos y los docentes para mejorar el desempeño docente.

Así mismo, frente a la primera variable liderazgo directivo, los nuevos retos en el proceso educativo buscan desarrollar un alto resultado frente a las exigencias de los escolares y de los cambios en la sociedad, siendo el líder aquella autoridad que promueve de forma efectiva e influye en los docentes y comunidad educativa, motivándolos a trabajar en equipo, logrando así mejores resultados que beneficien todo el proceso educativo.

También, Villanueva (2019) hace énfasis en la correlación que debe existir entre el liderazgo formativo y el trabajo de los educadores, lo cual mejora su identificación con la institución, el trabajo colaborativo y el cumplimiento del plan anual de trabajo.

Finalmente, Miñano (2017) ha realizado estudios sobre la correspondencia que existente entre el líder directivo y la disposición frente a la búsqueda de estrategias de los maestros, se puede decir que existe diversos tipos de líderes directivos, los cuales influyen, desarrollan y fomentan nuevas miradas y formas de actuar en el colegio.

En el ámbito nacional Angulo J. (2016), nos dice que cuando existes insuficientes propuestas por parte de los directivos que no conducen a la búsqueda de mejorar los ambientes laborales en la institución produce un deficiente aprendizaje; debido a esto es importante plantear propuestas para mejorar los ambientes laborales; empleando diversos estilos de liderazgo, con el propósito de desarrollar e incrementar los aprendizajes del educando.

Según Vega (2018) en su investigación concluye que hay una relación

estrecha entre el trabajo de los docentes y como el directivo motiva de manera directa, continua y coherente; el líder debe brindar orientaciones claras y precisas para el logro planteado. De esta manera supervisan que cada uno de los objetivos se cumpla en favor de un ambiente de aprendizaje agradable y favorable para los procesos educativos.

Por otro lado, Sánchez (2019), en su estudio investigó sobre la correspondencia que existe entre el líder de una institución con el clima institucional, finalizando que existe una notable y continua relación entre ambas, ya que los directores deben promover en todo momento un clima adecuado que promueva el cambio continuo y la identidad institucional, logrando de esta manera un mayor rendimiento y mejora en el contexto social y educativo del educando.

Gómez (2019) en su artículo donde estableció como objetivo la tipificación de las diversas formas de liderazgo directivo, el cual se busca influir en el progreso del aprendizaje e incrementar la eficacia respecto a la educación, obteniendo como efecto que el liderazgo directivo no es personal, sino que contribuye en toda la comunidad educativa.

Así mismo, Aguilar (2019) concluye tras su investigación sobre la influencia que posee el líder directivo en el compromiso organizacional de los maestros en la sociedad actual, este debe promover cambios creativos y aceptar de manera positiva las situaciones difíciles, viéndolo como una oportunidad para crecer, también hace énfasis en el liderazgo eficaz que desarrollo y motiva a los profesores en la evolución de los estilos de aprendizaje, abandonando los modelos desfazados o tradicionales de administración, por otro lado los directivos tienen que ser capaces de formar líderes entre sus colegas y estucando quienes observando su manera de proceder en sus actividades diaria se convierte en un modelo ejemplar y una persona.

Los docentes que tienen a cargo la dirección de sus escuelas, deben buscar estrategias, métodos exitosos y adecuados para superar circunstancias desfavorables durante su gestión, de esta manera poder reconocer las demandas de los educandos, así como de la comunidad que se encuentra alrededor del colegio. Liderando y apoyando en todo el proceso formativo como administrativos de su escuela, a través de una asistencia de toda la comunidad educativa.

Del mismo modo frente a nuestra segunda variable gestión educativa, en el

plano internacional tenemos como base las siguientes investigaciones, Morillo (2006) hace énfasis en las acciones que conllevarán a los objetivos trazados, debe darse paulatinamente buscando estrategias y métodos adecuados que orienten el compromiso de los directivos. Entonces podemos decir que la planificación es lo que se desea realizar, ejecutar así mismo evaluar, teniendo en cuenta a los actores educativos (directivos, docentes, administrativos, padres de familia, estudiantes) los cuales realizan acciones enmarcadas en los propósitos educativos.

Igualmente, Rigores (2010), nos habla sobre un conglomerado de trabajos y propuestas que ejecuta el director en el colegio, buscando alcanzar el logro de los objetivos trazados y fines propuestos al inicio de su gestión, tendiendo como ejes principales un ambiente de armonía, comunicación continua, de trabajo en equipo, tolerancia y donde impere el respeto y la empatía entre los docentes.

En esta misma línea, Medina (2019) finaliza en su investigación que la gestión educativa está en correspondencia con el trabajo que desempeñan los profesores docentes, es decir se debe motivar, acompañar al docente en su quehacer diario de enseñanza. Sumado a esto Jabif (2018) nos habla sobre la reflexión que se debe de dar sobre la segunda variable, la cual debe ser significativa para la mejora y fortalecimiento de la institución, permitiendo la autonomía en las escuelas para desarrollar procesos pedagógicos pertinentes y contextualizados para lograr objetivos propuestos e incrementar la responsabilidad, un desempeño óptimo y actitud positiva frente al trabajo en equipo.

Por otro lado, la gestión de las instituciones debe procurar integrar a la comunidad educativa, fomentando la participación continua de los miembros en proyectos innovadores, así como buscar solución de forma conjunta sobre el proceder y fines de la educación, consolidando un liderazgo docente que permita el intercambio de experiencias mediante las GIAS o los colegiados que se tiene una vez por semana. Todo esto referido en la Ley Orgánica de Educación (2000), donde se resalta la función supervisora y de acompañamiento en los colegios de tipo estatal, así como los de pago, serán dirigidos por los directores y dicha función deberá establecerse en atender las exigencias de los estudiantes y de la comunidad.

Así mismo en cuanto a las referencias nacionales tenemos Alvarado (2019) en su artículo académico abordó sobre la gestión educativa su estudio se basó en

los avances informáticos y la globalización, así como el inadecuado presupuesto económico que se les otorga a los colegios por lo cual vio la necesidad de proponer proyectos innovadores, que respondan a las expectativas de los estudiantes, lo cual conllevará a una gerencia exitosa que busca promover conocimientos, creatividad, autonomía y empatía para tener en cuenta las inquietudes de los docentes.

Según Tutivén (2018) la eficiencia de la gestión y el buen clima institucional, influyen para alcanzar resultados buenos, por lo cual se auscultó el clima laboral y se identificó la participación mutua como eje central para fomentar el trabajo en equipo que respondan a las metas propuesta por el colegio. Se debe tener en cuenta que, si se trabaja en un adecuado ambiente los lazos amicales, de respeto y de ayuda serán puestos en práctica en el proceso de aprendizaje; donde se desarrolle tareas armónicas, que generen una sana convivencia.

Zaga W. (2016) en su investigación tiene como eje establecer la existencia la relación entre segunda variable y el desempeño de los docentes, las derivaciones que se alcanzaron, confirmaron que en una gestión eficaz; se lograría un adecuado desempeño de los educadores.

Finalmente, Chaparro (2019) nos dice que se evidencia una correspondencia entre la segunda variable y el trabajo que realizan los educadores, ya que estos se sienten más motivado para utilizar materiales y recursos didácticos, así como para el trabajo en proyectos innovadores, lo cual conllevará a una relación positiva y al logro de los aprendizajes.

Respecto a la primera variable han brotado numerosas guías de exploración, según Silva (2019) la referencia al liderazgo teniendo en cuenta los estudios respecto a la comprensión de la inteligencia emocional como destreza en el trabajo formador del maestro, el cual busca incrementar entornos de enseñanza donde se desarrolle la calidad del proceso educativo, esto fomentará una serie de beneficios en el aprendizaje y en el soporte socioemocional, con capacitaciones apropiadas y efectivas que busquen consolidar la labor docente.

Sin embargo, al revisar las teorías que respaldan a la primera variable de estudio; se puede enfatizar que existe un tipo de estilo donde los líderes consideran que el nivel de preparación de sus colaboradores es importante para alcanzar sus metas, este liderazgo estudiado por Hersey y Blanchard, nos muestra que el director de una institución se debe adecuarse a las necesidades de su contexto y

en las particularidades de la comunidad, así como vislumbrar el trabajo diario de sus colaboradores bajo su orientación. Es significativo y relevante que el director cuente con algunas características como el dinamismo, la flexibilidad, la empatía y la autonomía que debe otorgar a sus docentes, por lo cual es indispensable que este líder se capacite continuamente en cuanto a las habilidades sociales mediante seminarios, talleres y programas, en el cual se trabaje un liderazgo moderno, que debe ser aplicado en su gestión, transmitiendo autonomía a sus colaboradores y no autoritarismo.

Según el autor Stogdill R. (1999) el liderazgo es un proceso que conduce las acciones de un conjunto de personas e influye en otras promoviendo cambios. (p. 27). Las disposiciones que tomen estos líderes, tienen que sujetarse en lo planificado durante su gestión, es decir tener un enfoque anticipado ante los diferentes sucesos que se puedan presentar, apoyándose en los estudios y análisis debidamente programados. Así mismo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2019) los cuales, piensan en la formación de la persona como derecho humano de todos, así mismo, indica que este proceso de aprendizaje debe ir acompañado de la calidad, por lo cual, el liderazgo directivo es una pieza fundamental, pues las direcciones fomentan el cumplimiento de las metas trazadas por los líderes de los colegios, con un sentido de responsabilidad y el de resolver problemas, promoviendo en todo momento la innovación. Desde este aspecto, los líderes ponen en marcha un enfoque de compromiso con el trabajo cooperativo con la premisa de la participación de todos los miembros. (p. 14).

Reyes, et al. (2017), afirman en su revista de investigación que el líder directivo busca orientar a las personas a una determinada dirección la cual tiene como fin conseguir las metas planteadas y un aprendizaje significativo de los educandos, interactuando mediante actitudes positivas y de confianza y no por medios represivos u autoritarios que solo alejan a la comunidad educativa, siendo esencial en una buena gestión la coordinación y organización, para que toda plana docente trabaje en una ambiente adecuado y con identidad teniendo siempre presente a los estudiantes.(p. 5)

Murillo (2019) en su estudio respecto al liderazgo directivo, nos dice que este está compuesto de cuatro ejes principales, la primera es la responsabilidad, la segunda la autogestión, la tercera el impulso que brinda a sus colaboradores y la

cuarta la creatividad. En cuanto al sentido de las responsabilidades, esto se evidencia en la normativa que instaura el perfil del director escolar, en el cual se detalla las acciones que debe realizar como directivo y busca conseguir alcanzar sus metas; por consiguiente, el liderazgo pedagógico fomenta e impulsa la innovación e investigación en los procesos educativos, atendiendo de esta forma a la diversidad y estilos de aprendizaje. (p. 51).

Por otro lado, es importante designar trabajos a los diferentes equipos de docentes en comisiones o proyectos educativos, donde la evaluación de los avances sea habitual, es decir actuando como agente de las capacidades de sus colaboradores.

Así también Bogliaccini (2003) nos hace énfasis que en la autonomía del director, tiene que estar presente en todo momento ya que él debe ser el primer comprometido, en el cambio y buscar la firmeza en cuanto a la toma de decisiones respecto a los temas de la inclusión y la equidad, por lo cual debe apuntar a que en el colegio se de apertura a la libertad de pensamiento; es decir, que sitúen a los docentes a un cambio educativo, bajo las premisas de una convivencia sana y armoniosa. (p. 1).

Por otro lado, el líder directivo debe centrarse en estos puntos, la pedagógica, la organizativa y por último la de la gestión, que impulsan a mejorar el trabajo en las escuelas y que encaminan el accionar de los docentes. Del Pozo (2015) nos dice que el director también es el gestor de las capacitaciones internas que ayudan a mejorar la práctica docente, fomentando un clima de amistad y trabajo colaborativo, al realizar el reconocimiento a la labor docente este desarrolla la identidad con la institución y promueve una eficiente de gestión del talento humano con el que cuenta.

Así mismo, Arredondo (2014, p. 7-9) afirma que se debe resaltar la importancia del liderazgo eficaz para que la institución educativa; no solo se obedezca a las disposiciones, sino por el contrario se produzcan el reconocimiento al cambio efectivo de los docentes para conseguir las metas propuestas, por lo cual se debe desarrollar el lado emocional e intelectual, así como las relaciones interpersonales, incorporando estrategias personales espontáneas que generen una escucha activa y de empatía entre todos los miembros. Es conveniente que el asesoramiento sea continuo de parte del directivo pues esto genera un cambio

pertinente adecuado que busca el logro de las metas institucionales, donde el empoderamiento y apoyo en las decisiones son importantes.

Montes (2018) interpretó que en la medida que un líder sea democrático y posea altas expectativas en cuanto a la identidad y la unión de la institución; motivará a su personal a trabajar de forma eficiente y buscando tácticas que eleven el nivel de los docentes, mediante capacitaciones o talleres, así como en el trabajo colegiado. Según García (2013), el liderazgo autocrático, tiene como condición que el líder tiene el control absoluto de los integrantes del equipo. Muchos de estos integrantes se privan de dar su punto de vista ante diversas situaciones mostrando así desconfianza.

Con respecto a la primera dimensión de liderazgo autocrático, según Munch, et. al, (2010) nos dicen que estos solo les interesa un alto rendimiento en todas sus disciplinas, sin tener preocupación de las formas o métodos para alcanzar este resultado óptimo, ellos solucionan las situaciones que se presentan aplicando su opinión, sin importar la de los demás, usando en algunos casos la sanción, lo que ocasiona la insatisfacción en un corto plazo, lo que se evidencia en una disminución del proceso de aprendizaje y una inadecuada estimulación para realizar su trabajo.

Así mismo, este líder aplica sus ideales sin buscar otras alternativas o sugerencias para realizar el trabajo educativo. Pérez (2012) nos dice que este prototipo de líder tiene como característica el ser imparcial y autoritario, pues busca en todo momento usar métodos inapropiados y desfasados los cuales generan solo temor en los miembros de la comunidad educativa.

También, Munch (2010) quien agrega que este líder no es interactivo con su personal por el contrario nunca informa las medidas o cambios a ejecutar en beneficio de los fines planteados, solo ordena esperando sumisión en todo momento de los docentes que tiene a cargo.

Finalmente, García (2002) menciona que los líderes solo consiguen resultado inadecuados porque solo trabajan con los profesionales, evitando relacionarse con el ser humano y que estos se compenetren en equipos, pues en muchos casos los trabajos son realizados de manera deficiente e incompletos debido a la inadecuada de motivación.

Como segunda dimensión tenemos el liderazgo burocrático. Este es el que

centrado en las normas más que en su personal o en los logros que se puedan alcanzar. Según Pérez (2012) recalca que aquel líder solo trabaja desde su oficina, son pocas la veces que se les ve hablando con su personal o con los estudiantes, siendo en muchos casos innecesario para desarrollar las actividades diarias de la comunidad educativa, así mismo, es incorrecto con los docentes a su cargo, ya que no toma en cuenta las demandas o sugerencias de estos, disponiendo siempre sus ideas por encima de las demás, no considera la experiencia y capacidad de sus colegas, ocasionando en muchas oportunidades inconvenientes en la comunidad educativa por su manera de actuar y de pensar. Son aquellos líderes que buscan mayormente el cumplimiento de metas.

Así mismo la tercera dimensión respecto al liderazgo participativo o democrático. Estos líderes desarrollan y fomentan la intervención en todo momento de la comunidad educativa, teniendo como principales ejes la comunicación y la escucha activa para actuar frente a las situaciones adversas que se presentan a lo largo de su gestión, así como las decisiones que tiene que realizar para mejorar los aprendizajes. Todo lo expuesto con anterioridad no solamente aumenta la satisfacción por la labor, sino que contribuye a intercambiar experiencia por medio de los colegiados.

Leithwood (2009). Enfatiza que el líder y sus colaboradores actúan como una sola unidad, donde los principios de la democracia son tomados en cuenta y cada miembro desarrolla el autocontrol de sí mismo, para beneficio de los demás, de esta manera la comunidad educativa realiza un trabajo unido, con innovación y de trabajo arduo para conseguir sus metas, teniendo presente que el poder de este gran equipo no es la persona sino todos los miembros, quienes se reparten función o actividades a realizar de esta forma el trabajo es óptimo y con resultados más favorables.

Por último, tenemos el liderazgo transformacional, este es considerado como los verdaderos líderes, pues infunden compañerismo, respeto, familiaridad en sus colaboradores, a través de la admiración por el trabajo que realizan cada miembro de la comunidad educativa. Asimismo, estos guías solicitan ser reconocidos y apreciados por sus colaboradores, infunden confianza en sus orientaciones. Estos líderes buscan nuevas iniciativas que aterricen en proyectos educativos que fomenten el aprendizaje significativo, por otro lado, brindar a los docentes de

herramientas y estrategias que evidencien una evaluación valorativa haciendo énfasis de la retroalimentación reflexiva o por descubrimiento. Para Pirela (2004) este liderazgo es aquella donde todos los miembros de un escuela o equipo de trabajo conservan una correlación amigable, y de respeto mutuo donde el dialogo este siempre presente, lo cual facilitará alcanzar el logro de los objetivos presentados. Así mismo, la motivación está siempre presente y da de forma continua y hace ver estos objetivos propuestos son de fines comunes.

En cuanto a la segunda variable; se puede tomar decisiones oportunas sobre las políticas educativas de la institución. Así mismo, es un conjunto de trabajos, coherentes que se enlazan entre ellas, y nace en muchas ocasiones del coordinado del lidera de la escuela, originada por el quehacer pedagógico. El Proyecto Educativo Nacional nos expone una transformación en las escuelas. En ese cuadro se implementa una nueva visión de la escuela que ambicionamos, que propone estrategias para el logro de los resultados ansiados, en cuanto aprendizaje de los estudiantes.

Por lo cual, los colegios efectúan su accionar basándose en los compromisos de gestión escolar, asegurando que los educandos aprendan; mediante una estrecha relación con sus docentes a cargo, quienes orientan y velan por el progreso de los aprendizajes. Por lo cual, desarrollan las buenas prácticas que nacen de diversas experiencias sobre eficiencia y eficacia escolar; además, recogen coherencia con el Buen Desempeño del Directivo y del Docente.

Según Bautista, et al. (2015), se sostienen en estos principios, el cual busca incrementar una adecuada administración, distribuir el trabajo y las acciones de forma equitativa, teniendo presente un adecuado uso de materiales con los que cuenta la institución, por otro lado, los docentes deben ser propuestos, según sus capacidades o habilidades, teniendo en cuanta una prueba de capacidades; que ayuda a determinar las fortalezas que posee cada persona para acceder a un puesto determinado.

Por otro lado, la formación y el progreso positivo están ligadas, pues es el nivel de motivación en el cual el docente trabaja y se desarrolla continuamente debe buscar ganar conocimientos compartidos; desde su propia práctica y el de los demás, como es bien sabido a través de las GIAS se pueden dar este intercambio de experiencia que lleguen a concluir en proyectos innovadores logrando un

aprendizaje significativo y autónomo en sus estudiantes, así como una participación continua y equitativa entre los profesores y directivos.

Para entender sobre las variables de estudio, es ineludible, analizar las bases y definiciones, respecto a la palabra liderazgo según Stogdill (1999) nos dice que es una vía por donde se puede encaminar las actividades de un grupo de personas, que perciben las conductas de los líderes que en muchos casos influyen en sus colaboradores. (p. 27). Hay que tener en cuenta que las disposiciones tomadas por los líderes, deben vislumbrarse en la planificación del trabajo que realizará durante su gestión, es decir su punto de vista acorde con la realidad y previniendo algunos impases que pueden surgir, apoyándose en estudios e investigación ya realizadas, con el fin de evitar posibles problemas.

Según Murillo (2019) la dirección de las escuelas vislumbra una acción reguladora y de control por parte de la administración, que busca garantizar un adecuado tratamiento a los requerimientos por parte de los educadores para optimizar su desempeño profesional y garantizar la calidad del servicio educativo. (p. 102).

Por otro lado, Manes (2005) nos dice que la gestión educativa es un conjunto que orienta y conducen a fortalecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos, mediante estrategias estas estrategias que buscan cumplir con sus objetivos que responden de una manera más acorde, a las necesidades del contexto y de la comunidad. (p. 17).

Según Vásquez & Mejía (2011) manifestaron, que la gestión educativa abarca las experiencias que fomentan proyectos innovadores sostenidos en un plan transcendental adecuados mediante la coyuntura que se presenta y significancia, que responda a al logro de los objetivos (p. 11). Así mismo, esta variable de estudio compone cuatro dimensiones, las cuales serán analizadas una por una en las siguientes líneas.

Con respecto a las dimensiones de la segunda variable Vásquez & Mejía (2011) comentan sobre la primera dimensión pedagogía curricular, que es la que se refiere al desarrollo de los procedimientos formativos que están vinculadas con el aprendizaje y las formas en que se enseña, formando un lazo significativo para los estudiantes como para los maestros; garantizando una educación humanística que se evidencien en un plan de trabajo o proyectos, que desarrollen actitudes

asentadas en los valores para vivir en sociedad libre en la cual se respeta las reglas que todo ciudadano debe cumplir y propicie el desarrollarse en un ambiente de armonía. (p. 12) Andrade (2019) concluye que una deficiente gestión dificulta los aprendizajes de los estudiantes, pues al no contar con diversos recursos didácticos y espacios adecuados dentro de la institución, los alumnos no emplean los ejes de aprendizaje como son la convivencia y la cooperación; teniendo en cuanto lo expresado anteriormente es importante el desarrollo de nuevas y pertinentes didácticas formativas.

Vásquez & Mejía (2011) nos dicen que en cuanto a la segunda dimensión participación social, como se sabe el aprendizaje de los estudiantes no solo se limita dentro de las aulas, muy por el contrario en el hogar se aprenden valores, relaciones sociales, entre otros, en estos tiempos actuales en el cual la tecnología está al alcance de los educando es necesario e indispensable que colegio se apoye en una colaboración impulsa desde casa, con el sostén de los representantes de los estudiantes y de su entorno, pues esto evidencia un respaldo en las labores de progreso que se desarrolla en el colegio, por otro lado la participación de los padres no debe basarse en las asignaciones monetarias que pagan en las instituciones o los materiales que brindan a sus hijos e hijas, sino del involucramiento en las actividades de aprendizaje de sus menores hijos, por lo cual, es importante la cooperación activa que favorezca al fortalecimiento los métodos de aprendizaje, con una segura intención de perfeccionar la eficacia en los aprendizajes de sus hijos e hijas.(p. 13).

Por otro lado, Vásquez & Mejía (2011) nos dicen que en cuanto a la tercera dimensión organización, esta suma importancia las disposiciones que se toman para encaminar el trabajo diario en las escuelas y afirmar el beneficio de proceso de enseñanza de los estudiantes. Favoreciendo el buen trato y el compromiso de todos los autores educativos, que tienen como consigna mejorar las prácticas de la gestión académica en las escuelas. Fomentando un adecuado uso los espacios escolares, la implementación de recursos didáctico y materiales para el docente, las capacitaciones de directivos y educadores, para alcanzar un el esfuerzo aplicado por los docentes, con el fin de contar con una institución infalible, sano y libre de violencia. (p. 14).

Por último, la cuarta dimensión de administración, hace mención que, en

todas las instituciones educativas, se debe de monitorear las exigencias técnicas y los asuntos burocráticos, se debe entender que estas tienen que ser atendadas en un determinado tiempo ya que no solucionar los posibles problemas que se presenten podrían generar un elemento negativo para garantizar el logro de las metas. Esta dimensión congrega a la relación continua de la aptitud de los docentes, los asuntos económicos, los materiales y de tiempo que se dispone o se utiliza en realizar una determinada actividad, con una supervisión continua, pertinente y que deriva de la comunidad educativa, teniendo presente el compromiso de las reglas; por otro lado la vigilancia estudiantil es indispensable, más aun en este retorno a clases después de la pandemia en la cual las clases se realizaron de forma virtual, los docentes deben considerar que el aprendizaje no solo es en el aula, sino también fuera de ella en lugares, donde también se den los aprendizajes convenientes y con materiales que propicien la imaginación y creatividad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta indagación fue básica, debido a las referencias que se lograron encontrar sobre la epistemología, así como las orientaciones teóricas, al momento de estudiar las manifestaciones de los objetos de estudio, pero sin intenciones de ser aplicadas, según Hernández, et al. (2010) indicó que una indagación elemental o básica, es fundamental, ya que se enfatiza en aportes de conocimientos científicos que no provocan cambios.

El diseño que muestra esta indagación es no experimental, ya que en su investigación no se manipuló a las variables de estudio, y solamente se obtuvo averiguaciones derivados del contexto de las encuestas. Según Hernández (2014), esta investigación se efectúa sin el manejo premeditado de variables, por el contrario, exclusivamente se prestar atención a los fenómenos en su ambiente original para poder estudiarlos. Por lo cual dichas variables se estudiaron sin conducir ninguna variable. Se trabajó a partir del aspecto cuantitativa, según Sánchez & Reyes (2015) nos expresan que en esta búsqueda solo se vislumbra a los fenómenos a través de métodos cuantitativos. Lo cual viabiliza medir los resultados de la indagación. Así mismo, este trabajo se considera descriptivo-correlacional, debido a que se investigó las características de sus variables, fundamentándose en directrices y evaluaciones de la población que fue designada para fijar relaciones en la variable y sus dimensiones, midiendo las peculiaridades que se revelan en el proceder del grupo electo; y la relación estrecha entre la primera y la segunda variable.

Esquema del diseño

Dónde:

M = muestra de 80 docentes y administrativos

en una institución educativa de Chorrillos.

O1 = Variable 1: Liderazgo directivo

O2 = Variable 2: Gestión educativa

r = relación de las variables

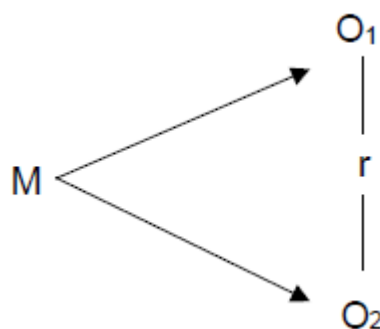


Figura 1: Diagrama del diseño

3.2. Variable y operacionalización

Respecto a la primera variable, según Tropman (2010), nos dice que el líder es aquel que planifica, innova, conserva y regula actividades que involucren nuevas orientaciones, buscando el logro de las metas, para alcanzar un cambio efectivo; en el cual los docentes destacan su eficiencia diaria, así como la preparación y realización de proyectos innovadores de aprendizaje. (p. 47)

Barcelo (2018) Nos dice que el directivo transformacional es aquel líder que cultiva, fomenta y desarrolla en las personas que están a su alrededor con una marcada distinción con un punto de vista pertinente, adecuado e integral, por lo cual, estos líderes pueden lograr cambiar la confianza de los educadores, así como la motivaciones y percepciones de sus trabajadores, cambiando el colegio que dirige.

Definición operacional de liderazgo directivo, fue analizada desde las siguientes dimensiones: liderazgo autocrático, burocrático, democrático y transformacional, se ha considerado 11 indicadores los cuales son medidos en un cuestionario con 20 ítems, se consideró escala ordinal tipo Likert.

Así mismo para Altamirano, et al. (2008) nos hablan que es quien especifica a los miembros de un colegio sobre los aspectos que deben realizar para fortificar el trabajo diario y cumplir con las metas planificadas.

Pérez (2016), enfatizo, en cuanto a la segunda variable son programaciones, respecto a la toma de disposiciones y realización del trabajo cooperativo que promueva un aprendizaje significativo con experiencias pedagógicas exitosas.

Por otro lado, también nos dice que los beneficios que fomenta una buena gestión es promover la armonía escolar, el manejo adecuado de los recursos con los que cuenta la institución, asegurando el progreso de los proyectos innovadores, que evidencian la autonomía de los docentes. (p. 6)

Definición operacional de gestión educativa, en esta variable se observó mediante cuatro dimensiones: pedagógica curricular, participación Social, organización y administrativa, con 4 indicadores y además un total de 20 ítems.

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

La población que se consideró fue el total de educadores y personal administrativo de una institución educativa de chorrillo, Lima – Perú. El estudio realizado será censal y no habrá muestra. Según López (2018) define que la cantidad de la muestra censal es igual a la población, esta forma de clasificación se utiliza cuando la población es respectivamente pequeña, es decir, el total de la población, para nuestro caso participaron 80 entre docentes y personal administrativo.

3.4 Técnicas de instrumentos de recolección de datos

Para conseguir y elaborar datos de forma rápida se utilizó en esta investigación la encuesta, Casas, et al. (2003), se refieren a la encuesta como una técnica para la obtener y analizar información de manera rápida y verídica, mediante el uso de un cuestionario, siendo un instrumento que recoge de forma sistematizada los indicadores de las dos variables de investigación. Esta situación, para activar el progreso de la aplicación del instrumento esta fue de manera virtual.

En la misma línea Carrasco (2018) nos dice que la encuesta es un procedimiento manejado en la indagación y recolección de datos, a través de diferentes interrogantes expresadas directa o indirectamente a los diferentes sujetos que constituyen la unidad de análisis. Para la validación del instrumento se efectuó el juicio de expertos, contando con tres validadores, que enfatizaron en la pertinencia, la redacción y la relevancia y claridad establecidos en la matriz de operacionalización. quienes son entendidos en este campo investigativo; así mismo cada interrogante de la encuesta se fundamentó a una rúbrica de calificación, en donde los encuestados lograron reconocer que cada pregunta se relacionaba con lo objeto que se deseaba investigar.

Por otro lado, se estableció la comprobación de la confiabilidad de los instrumentos a través, del estadístico de Alpha de Cronbach tomando una prueba piloto a 8 docentes con particularidades similares entre ellas. Evidenciándose como resultados ambos cuestionarios la confiabilidad, de un 0,800 para la primera y segunda variable.

3.5. Procedimientos

En una primera instancia, se realizó la pertinencia y evaluación de la

problemática situacional de la institución investigada, esto sucedió gracias a una debatible gestión por parte de los directivos; quienes a causa de un liderazgo equivocado han generado diversos incapaces en el proceso educativo; en segundo lugar se pidió permiso a los directivos para que se pueda desarrollar la encuesta a los docentes y personal administrativo, así como, para realizar el trabajo investigación, el cual, debe contar con la predisposición de los encuestado para que marquen sus opiniones frente a las variables de estudio.

Posterior mente se diseñaron los dos cuestionarios; los cuales fueron enviados a los encuestados mediante google forms, para agilizar dicho proceso; cuyos resultados se evidenciaron en un Excel, estos fueron tabulados en las tablas descriptivas de las dimensiones de la gestión educativa y la correspondencia respecto a la primera variable, a través del estadístico inferencial Rho de Spearman.

3.6. Método de análisis de datos

Para examinar y reconocer los datos que arrojo la encuesta se trabajó con el programa Spss 25, el cual se evidencio mediante el uso de tablas de frecuencias y porcentajes, los cuales fueron dilucidados para la contrastar las conjetura que se tuvieron en un inicio, ya que, al ejecutar la prueba, se evidencio un análisis no paramétrico de Rho de Spearman para instaurar la correspondencia entre la primera y la segunda variable.

3.7. Aspectos éticos

Con relación a este punto, la indagación realizada ha tenido en cuenta la confidencialidad de la población encuestada, para garantizar esto se pidió un permiso formal a la institución educativa con la finalidad de aplicar las dos encuestas. Así mismo, se respetó los estatutos, pautas de indagación de la universidad Cesar Vallejo. Respecto a las fuentes y referencias se ha tenido en cuenta los derechos de autoría y de la propiedad intelectual, mencionando a los autores empleando el estilo APA 7. Y en último caso, se participó de las conclusiones que arrojó esta investigación a la institución en la cual se realizó la encuesta. Asimismo, para no cometer ningún acto de plagio se utilizó el software Turnitin.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Liderazgo directivo

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	25	31,3 %
Medianamente adecuado	20	25,0 %
Adecuado	35	43,8%
Total	80	100%

Como se observa en la tabla 1, el 43,8% de los profesores encuestados consideran que existe un nivel adecuado con respecto a la variable liderazgo, así mismo el 25,0% la cree medianamente adecuado el liderazgo y por otro lado tenemos que el 31.3% nos dice que existe un nivel inadecuado de liderazgo. Se concluye, que el nivel adecuado es el que predomina.

Tabla 2.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Liderazgo directivo

Niveles	Liderazgo autocrático		liderazgo burocrático		Liderazgo democrático		Liderazgo transformacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Inadecuado	23	28.7%	26	32.5%	11	13.8%	21
Medianamente adecuado	17	21.3%	16	20.0%	24	30.0%	37	17.5%
Adecuado	40	50.0%	38	47.5%	45	56.3%	11	56.3%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Con respecto a la tabla 2; el 28,7% de los encuestados se ubican en un nivel inadecuado en cuanto al liderazgo autocrático, el 21,3% presenta una aceptación medianamente adecuado y el 50,0% se ubica en adecuado. En cuanto a la dimensión liderazgo burocrático el 20,0% considera que esta en un nivel medianamente adecuado, el 32,5% en inadecuado y el 47,5% en el nivel adecuado. En la dimensión liderazgo democrático el 30,0% se alcanzó a ubicar al líder en un nivel medianamente adecuado, el 13,8% en un nivel inadecuado y un total 56,3% en el nivel adecuado. En la dimensión liderazgo transformacional el 26,3% a ubicado el nivel inadecuado al líder, el 17,5% en un nivel inadecuado y el 56,3% en un nivel adecuado. Se finalizó, que el nivel adecuado prevalece en cuanto a las dimensiones de liderazgo autocrático, burocrático, democrático y transformacional esto es beneficioso para la institución educativa porque la mayoría de los encuestados considera que existe un adecuado liderazgo directivo.

Tabla 3.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	19	23,8%
Regular	26	32,5%
Eficiente	35	43,8%
Total	80	100%

Se evidencia en la tabla 3; el 23,8% de los docentes y administrativos observaron que la gestión educativa como deficiente, el 32,5% como regular y el 43,8% como eficiente. Se puede ultimar, que el nivel preponderante es el eficiente, resultado alentador, ya que una eficiente gestión educativa favorece los aprendizajes y el trabajo en equipo.

Tabla 4.*Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión gestión educativa*

Niveles	Pedagógica		Participación		organización		administrativa	
	curricular		Social					
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	13	16.3%	13	16.3	23	28.7%	19	23.8%
Regular	21	26.3%	26	32.5	23	28.7%	21	26.3%
Eficiente	46	57.5%	41	51.2	34	42.6%	40	50.0%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Los resultados en la tabla 4 exponen que el 57,7% de la población investigada considera como eficiente la gestión educativa, en cuanto a la dimensión pedagógica curricular, el 26,3% regular y el 16,3% deficiente. Con respecto a la dimensión participación social se percibe como deficiente el 16,3% de los encuestados, el 32,5% como regular y el 51,2% como eficiente. En cuanto a la dimensión organización se evidencia que un 28,7% de los encuestados considera deficiente la organización, el 28,7% lo percibió como regular, mientras que el 42,5% en un nivel eficiente. El 50,0% de los docentes ve de manera adecuada la administración en el colegio, el 26,3% en un nivel regular y 23,8% en un nivel deficiente. Se finalizó observando que el nivel eficiente impera en la dimensión planificación curricular, participación social, organización y administrativa, ya que los docentes planifican su experiencia de aprendizaje de manera oportuna teniendo en cuenta las necesidades de sus estudiantes y mostrando una apertura para realizar de forma óptima su trabajo.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe una relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa

Ha: Existe una relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa

Tabla 5.

Prueba de Hipótesis General (Ha)

		Liderazgo directivo	Gestión educativa	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1.000	.485**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	.485**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

En la tabla 5 se puede demostrar la correspondencia entre la variable 1 y la variable 2, el nivel de significancia es $=0.000 < 0,05$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la Ha; por otro lado, el coeficiente de correlación resultó igual a 0.485, determinándose una correlación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa

Hipótesis específicas

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las dimensiones pedagogía curricular, de participación social, la organización y la administrativa

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las dimensiones pedagogía curricular, de participación social, la organización y la administrativa

Tabla 6 Hipótesis General

Prueba de Hipótesis Especifica (HE)

Prueba	Dimensiones	Liderazgo directivo	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,510**
	Pedagogía curricular	Sig. (bilateral)	0.000
		N	80
		Coefficiente de correlación	,366**
	Participación social	Sig. (bilateral)	0.001
		N	80
		Coefficiente de correlación	,458**
	Organización	Sig. (bilateral)	0.000
		N	80
Coefficiente de correlación		,496**	
Administrativa	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	80	

En la tabla 6 se demostró el nivel de correlación entre la dimensión pedagogía curricular y el liderazgo directivo es regular ($r = 0.510$) y significativa Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05. Por lo que se rechaza la hipótesis nula. encontrándose que el nivel pedagogía curricular es regular el liderazgo directivo será percibida como medianamente adecuado.

Así mismo, se observó que la relación entre la dimensión de participación social y el liderazgo directivo es regular ($r = 0.366$) y significativa ($p=0.000 <0,05$). Rechazando la hipótesis nula. Finalizando que el nivel de participación social es regular el liderazgo directivo será percibida como medianamente adecuado.

En cuanto a la dimensión de organización el nivel de significativa ($p=0.000 <0,05$), se rechaza la hipótesis nula, por otro lado, la coeficiencia de correlación es 0.458, finalizando que en esta dimensión el liderazgo directivo será observada como medianamente adecuada.

Por último, la dimensión administrativa y el liderazgo directivo se relacionan de modo directa, moderada ($r = 0.496$) y significativa ($p=0.000 <0,05$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Finalizando que cuando la dimensión administrativa es regular el liderazgo directivo será percibida como medianamente adecuado.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos y resultados nos transportan a ratificar lo explicado en la realidad problemática, es decir, que el directivo de la entidad en estudio, refleja haber dejado de lado su motivación, su fuerza de voluntad para superar situaciones adversas, aplicando continuamente antiguas políticas, generando un ambiente hostil e incómodo para el personal docente.

Manes J. (2005), nos precisa que es un conglomerado de trabajo y orientaciones que tienen como ruta el proyectar, organizarse, cambiar y conocer la gestión operacional de las acciones que se necesitan para alcanzar una excelente formación, así como también una buena administración que conlleve al bien común con resultado óptimos y visibles en la comunidad. Un gran porcentaje de docentes considera que existe un liderazgo directivo medianamente adecuado, con un 43,8% con lleva a una regular gestión educativa 43,8%, los resultados son sostenidos en la encuesta realizada, por lo cual se puede decir que una buena gestión educativa será resultado de una serie de disposiciones tácticas que realicen los directivos de una institución.

Así mismo, se encontró correlaciones positivas y medias frente a las variables de estudio, se debe tener en cuenta que los resultados podrían tener percepciones distintas en los educandos quienes poseen características distintas y competencias peculiares por medio de las experiencias vividas, entre unos y otros. La adecuación y producción de esta herramienta la encuesta, respecto al liderazgo directivo y la gestión educativa podría integrar o sustituir con un análisis que posean indicadores aún más exactos con el propósito de evidenciar datos más objetivos que conllevará a la mejora del quehacer educativo.

La importancia del logro continuo sobre las necesidades educativas va a ser resultado del tipo de liderazgo que ponga en práctica el director, con actividades educativas, proyectos y con un plan de mejora. Así mismo, Villanueva (2019) hace énfasis en la correlación que debe existir entre el liderazgo formativo y el trabajo de los educadores, lo cual mejora su identificación con la institución, el trabajo colaborativo y el cumplimiento del plan anual de trabajo.

Miñano (2017) en sus tesis ha realizado estudios sobre la correspondencia que existente entre el líder directivo y la disposición frente a la búsqueda de estrategias de los maestros, se puede decir que existe diversos tipos de líderes

directivos, los cuales influyen, desarrollan y fomentan nuevas miradas y formas de actuar en el colegio, esto se puede resaltar en la presente investigación en la cual se tiene como dimensiones el liderazgo autocrático, burocrático, democrático y transformacional, los cuales poseen un porcentaje adecuado de 50%, 47.5% y 56,3% con respecto a la primera variable de estudio, por lo cual hablar de liderazgo directivo en las instituciones educativas se pretende solucionar problemáticas, motivar a los docentes y lograr que dentro de la institución se note la eficacia en la educación, así como el progreso de los métodos de aprendizaje; involucrando al docente como un líder institucional el cual va a potenciar a sus alumnos, más allá de ser un móvil de conocimientos.

Tomando en cuenta los resultados, la literatura revisada y los antecedentes, se debe mencionar que para una oportuna respuesta a la problemática de nuestra investigación se requiere seguir observando las variables de estudio y la aplicación de diversos instrumentos de estudio, de esta manera se lograrían datos más objetivos que conlleven a establecer la eficiencia y calidad educativa.

En esta investigación se obtuvo que el 43,8% de los encuestados opinaron respecto a la variable liderazgo directivo, se encuentra en un nivel medianamente adecuado, así mismo la variable gestión educativa con un 43,8% es regular, ante ello se puede concluir que la calidad de correspondencia es directa moderada, estos resultados concuerdan con los de Reyes, et al. (2017) quienes llegaron a comprobar en su revista de investigación que el líder directivo debe orientar a las personas a una determinada dirección para que alcancen los fines propuestos y el aprendizaje significativo de los educandos, interactuando mediante actitudes positivas y de confianza y no por medios represivos u autoritarios que solo alejan a la comunidad educativa, siendo esencial en una buena gestión la coordinación y organización, para que toda plana docente trabaje en una ambiente adecuado y con identidad teniendo siempre presente a los estudiantes.(p. 5)

Por otro lado, los resultados dejados por Del Pozo (2015) quien concluye que el líder directivo debe centrarse en estos puntos, la pedagógica, la organizativa y por último la de la gestión, que impulsan a mejorar el trabajo en las escuelas y que encaminan el accionar de los docentes, así mismo, estas dimensiones son mencionadas en esta indagación.

En la misma línea, Vaillant (2015) realizó una investigación con respecto al liderazgo directivo, en el cual se busca desarrollar diversas estrategias de manera continua que fomenten un liderazgo adecuado, donde la comunidad educativa pueda unirse e identificarse, generando prácticas de cambio. Por otro lado, el tiempo del director hacia su equipo de trabajo, la carencia de autoridad y la falta de liderazgo, genera expectativas muy bajas en los docentes, debido a sus limitaciones al liderar y esto trae ineficiencias en los procesos del sistema educativo, dado a que se sienten abrumados por tareas tradicionales, lo antes expuesto difiere con la presente investigación ya que en la tabla 2 se puede observar que los docentes encuestados establecen un 56.3% en el liderazgo transformacional, en el cual el directivo motiva de manera efectiva para alcanzar el logro de los objetivos propuestos.

Manes (2019) nos dice que en su indagación que la relación entre los diferentes estilos que utilizan los directivos frente a la gestión pedagógica de los docentes, concluyendo que el líder directivo fomenta que los estudiantes logren alcancen sus aprendizajes, por tanto, debe existir una buena relación entre el liderazgo directivos y los docentes para mejorar sus desempeños, esto se evidencia en la tabla 2 que el 56.3% de los encuestados perciben que existe un adecuado liderazgo democrático en la institución.

Por otro lado, se halló que existe relación significativa entre la primera variable y la segunda variable respecto a la población estudiada. Estos descubrimientos concuerdan con la tesis de Vega (2018) el cual, nos habla que existe un grado de correlación de 0,505, ubicándose en un nivel moderado positivo entre ambas variables, concluyendo que la hipótesis nula es rechazada, y que un buen líder directivo desarrolla de manera continua en los docentes un desempeño que se evidencia en su compromiso diario con sus escolares.

También coincide con la tesis de Manes (2019) quien realizó una investigación descriptiva, en la cual se concluyó con los siguientes datos, el líder autoritario obtuvo un 36,2% encontrados en el nivel medio; mientras que un líder transformacional consiguió un 41,9%, esto nos muestra que el líder que posee característica transformadora fomentará, desarrollará e incrementará el desempeño de los educativos.

Zaga (2016) tuvo como resultados la confirmación de la hipótesis de estudio, la cual fue aceptada, debido a la correlación significativa entre las variables estudiadas, pues se evidenció un nivel de significancia y se confirmó que tanto la primera como la segunda variable se relacionan de forma; por lo cual, se concluye que por medio de una gestión eficaz; se conseguiría un excelente desempeño de la plana docente.

Teniendo en cuenta la primera hipótesis específica, en la cual la correlación fue medianamente adecuada, respecto al liderazgo directivo con la pedagogía curricular, se indica a la teoría fundamentada en Stogdill (1999) quien instituye y ratifica que los métodos que todo líder debe poseer se dan mediante su conocimiento y experiencia, los cuales fomentan acciones cooperativas y de coordinación adecuada para alcanzar metas de forma eficiente.

Vásquez & Mejía (2011), nos dicen respecto a la pedagogía curricular, que es un desarrollo de la enseñanza y nos indica que la precisión del apoyo durante los períodos de aprendizaje en los estudiantes son importantes, ya que en este proceso se da el incremento de nuevos conocimientos, que responden a una formación orientada al desarrollo integral del educando, por otro lado los docentes deben realizar su planificación de la clase tomando en cuenta los valores y fomentando la creatividad y el trabajo en equipo de los educando.

Por otro lado, en la tabla 06, se manifestó una correlación medianamente adecuada y significativa en cuanto a la pedagogía curricular y el estudio de la primera variable ya que su índice $Rho = 0,510^{**}$; este dato se sostiene la correlación de la primera variable y la primera dimensión.

Al mismo tiempo es sostenida por Manes (2019) el cual enfatiza en las diferentes formas de liderazgo que se debe dar en una institución y emplearse de forma pertinente en los docentes, incluyendo una pedagogía adecuada, que incrementa la mejora en el desempeño en los docentes. De mismo modo Gómez (2019) en su artículo donde estableció como objetivo la tipificación de las diversas formas de liderazgo directivo, el cual se busca influir en el progreso del aprendizaje e incrementar la eficacia respecto a la educación, obteniendo como efecto que el liderazgo directivo no es personal, sino que contribuye en toda la comunidad educativa.

Lo antes mencionado coincide con los estudios realizados por Taylor (1903), donde se puede evidenciar que los profesores que poseen una motivación adecuado promueven la investigación y el análisis en sus estudiantes, conllevándolos a intervenir su propio aprendizaje, mediante el uso de diversas estrategias pedagógicas.

En referencia a la segunda hipótesis específica se halló arroja una relación positiva moderada entre el liderazgo directivo y la participación social; esto se relaciona al estudio realizado por la Organización de Estados Americanos (2019) en el cual, se considera como conjunto de instrucciones, capacidades, gestiones y destrezas que se proporcionan a los educativos, con el fin de que estos puedan proponer y realizar procedimientos innovadores respecto al aprendizaje de los estudiantes atendiendo a las necesidades educativas de la sociedad que rodea al colegio .

Así mismo, Vásquez & Mejía (2011), reafirma que la participación social es muy importante para el proceso de aprendizaje, por lo cual es indispensable contar con toda la comunidad educativa, reconociendo diferentes espacios de aprendizaje, realizando escuelas o talleres de padres e hijos, involucrándose en la mejora de la infraestructura y la elaboración de programaciones cognitivas que respondan a las exigencias de la sociedad actual calidad en la enseñanza.

De esta manera se puede observar en la tabla 6, que existe una correlación positiva y moderada, respecto a la participación habitual de la comunidad educativa, la cual se da mediante el estímulo que brinda el líder de la institución. Por lo tanto, lo antes descrito tiene como fundamento la teoría de situacional del liderazgo de Hersey y Blanchard (1969), quienes rescatan la trascendencia de los directivos líderes que buscan nuevas estrategias para organizar la institución, y que estas sean flexibles fomentando nuevas iniciativas con proyectos innovadores que logren beneficios comunes y no individuales, dejando de lado la visión de que un líder debe asignar ordenes sin motivar a los docentes y donde el trabajo sea una obligación. Por otro lado, Montes M. (2018) en la tesis reveló que una inadecuada participación social, reduce la estimulación de los integrantes de la comunidad educativa, así como de la identidad institucional.

Así mismo, Morillo (2006) hace énfasis en las acciones que conllevarán a los objetivos trazados, debe darse paulatinamente buscando estrategias y métodos

adecuados que orienten el compromiso de los directivos. Entonces podemos decir que esta investigación se relaciona esta ya que la planificación es lo que se desea realizar, ejecutar así mismo evaluar, teniendo en cuenta a los actores educativos (directivos, docentes, administrativos, padres de familia, estudiantes) los cuales realizan acciones enmarcadas en los propósitos educativos.

Respecto a la tercera hipótesis específica se evidencio una correlación positiva y moderada entre la primera variable y la organización. Anderson S. (2010), quien investigo que la eficiencia en la administración y el refuerzo pedagógico se debe a que las autoridades de los colegios priorizan los contenidos administrativos, así como el del soporte pedagógico.

Por otro lado, Vásquez & Mejía (2011), hacen mención a lo significativo que es la toma de decisiones que incrementen y beneficien el trabajo diario de los profesores, los cuales se involucren eficazmente en las prácticas pedagógicas, haciendo uso de los recursos que cuenta el colegio y la convivencia saludablemente entre los miembros de la institución.

En el cuarto fundamento de la teoría de Frederick Taylor (1903), se puede comprender que una participación respetuosa entre los docentes y personal administrativo, cambia la forma de ver a la gestión de un director, quien convoca de manera imparcial las acciones realizadas por los educadores, con un sueldo justo por las horas laboradas.

Con respecto a la última hipótesis, en la cual se evidencio una relación directa y moderada entre la primera variable y administración de la gestión educativa. Según Reyes V. (2017) nos dice que es una capacidad o habilidad derivado de las políticas educativas internas y externas que requieren formas creativas para su aplicación, con el propósito de fomentar en la institución un liderazgo eficaz y exitoso capaces de integrar creativamente a los estudiantes en la sociedad actual.

Así mismo, Vásquez & Mejía (2011) plantea sobre la administración que son funciones en las cuales se monitorea con diversas técnicas a los docentes, recursos financieros, el tiempo proyectado de las acciones que se realizan para promover el aprendizaje, haciendo uso continuo de materiales, que fomenten una enseñanza significativa; para posteriormente ser valorados según las normas; con propósito de incrementar el liderazgo que busque el bien común.

Esto coincide con el primer principio de la teoría de Frederick Taylor (1903), donde se evidencia que una buena administración reside en la distribución del trabajo y de acciones que optimicen las técnicas, tiempo y los materiales, que permitan conseguir los fines determinados.

Por último, Zaga W. (2018) en su investigación acentúa la buena correspondencia entre la labor de los profesores respecto a los monitoreos de los directivos, que evalúan y retroalimentan sobre los logros alcanzados durante la ejecución de las actividades diarias.

Por todo lo antes mencionado, los resultados, la literatura y los antecedentes evidencian un fuerte contrastes entre el liderazgo directivo y la gestión educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Considerando el objetivo general de esta investigación, se demostró mediante la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.485$) correlación positiva moderada, demostrando una correspondencia significativa entre la primera y la segunda variable.

Segunda:

Teniendo en cuenta el primer objetivo específico, se encontró de acuerdo con la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.336$) relación positiva media, considerando que existe una relación entre el liderazgo directivo y la pedagogía curricular.

Tercera:

Observando el segundo objetivo específico se halló mediante la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.458$) relación positiva directa y baja, que se da entre el liderazgo directivo y la participación social.

Cuarta:

Teniendo en cuenta el tercer objetivo específico, se encontró mediante la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.458$) asociación directa y baja, que existe entre la relación liderazgo directivo y la organización.

Quinta:

Considerando el cuarto objetivo específico, se evidencio según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.496$) asociación directa y baja, que existe entre la relación liderazgo directivo y la administración.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere a los directivos especializarse en gestión de estándares de aprendizajes para fomentar cambios en los métodos de la valoración institucional, priorizándose el empoderamiento de decisiones de acuerdo a las funciones de sus colaboradores.

Segunda:

Se recomienda a los directivos que los docentes asistan a talleres de actualización pedagógica, que ayuden a fortalecer los aprendizajes, incluyente en todo momento estrategias creativas mediante el uso de la tecnología.

Tercera:

Tomando en cuenta los resultados respecto de la dimensión administrativa, se sugiere al director que todos los miembros de la comunidad educativa participen, en la retroalimentación respecto a las falencias o necesidades del mantenimiento de espacios educativos; generando pautas y acciones de seguridad y fortalecimiento de imagen institucional.

Cuarta:

Considerando los resultados en la dimensión pedagogía curricular se propone a los directivos realizar acompañamiento continuo y monitoreo mensual de las acciones de los profesores, enfatizando en el empleo variado de recursos didácticos durante elaboración de sus actividades de aprendizaje en la planificación de sus labores profesionales.

Quinta:

Observando los resultados de la dimensión participación social se recomienda al director que se debe fomentar y realizar escuelas de padres o talleres de padres e hijos para empoderamiento a las familias teniendo en cuenta el contexto social.

REFERENCIAS

- Aedo, G. (2013). Estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de la ciudadela Pachacútec. Ventanilla. En Tesis. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Aguilar Correa, D. J. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen”, Cachipampa La Libertad-2019. La Libertad. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37161>
- Alvarado, O. (24 de Octubre de 2019). Perspectivas de la gestión educativa. Educación, 9(1), 36-39.
- Anderson, S. (Julio de 2010). Educational Leadership: Keys for a better school. Psycho-perspectives, individual and society, 9(2), 123-127.
- Andrade, D. (2019). Obtenido de Repositorio Institucional de la Comunidad Andina Universidad Simón Bolívar.
- Arredondo, T. (2014). Teoría de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard. En Modelos de Liderazgo (págs. 7-9). Villarica: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Angulo, J. (noviembre de 2016). Repositorio Institucional Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Bautista, A., García, B., Nolasco, J., & Saavedra, J. (septiembre de 2015). Repositorio de la Escuela Normal de Atizapán de Zaragoza. Obtenido de <https://es.scribd.com/presentation/280058420/Teorias-y-Corrientes-de-La-Gestion-Educativa>
- Barcelo, J. (29 de abril de 2018). IMF: Business School. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursoshumanos/liderazgo/características-del-liderazgo-transformacional/>

- Bogliaccini, J. (2003). Autonomía del director de escuela. UMBRAL, 1. Bolívar, A. (2019) Una dirección para el aprendizaje. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. N°7.
- Camizán García, E. (2020). El liderazgo en las instituciones educativas. (Trabajo académico presentado para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de Investigación y Gestión Educativa). Universidad Nacional de Tumbes. [Links]
- Carrasco, S. (2018). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Aplicaciones en educación y otras ciencias sociales. (Primera ed.). Lima – Perú: San Marcos.
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Educación, pp. 527-38.
- Del Pozo, A. (16 de abril de 2015). Congreso Estatal de las escuelas oficiales de Idiomas. Obtenido de <https://es.slideshare.net/9EOIcongresoBCN/elequipo-directivo-y-la-autonoma-de-gestin-alberto-del-pozo>
- Chaparro, A. (2019). La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la institución educativa emblemática Clorinda Matto De Turner, Cusco (Tesis de maestría). Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.
- Escribano, E. (2017). La educación en América Latina: Desarrollo y perspectivas. Actualidades Investigativas en Educación, 17(2), 1-23. doi: <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v17i1.28147>
- García, A. (2013). El liderazgo en educación. México: Paidós
- Gómez Quevedo, O. (2019). Analysis of management leadership styles and their correlation with the synthetic index of educational quality. Journal for Educator, Teachers and Trainers. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10481/60023>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Casas Pérez, M. de la L. (2010). Metodología de la investigación (5ta. ed.). México, D. F.: McGraw-Hill
- Hernández, R. (2014). Diseños de Investigación. España: Paidós
- Herrera-Meza, S. R. (2019). Directores escolares para la sociedad del conocimiento. En L. Juárez-Hernández, J. LunaNemecio y C. Guzmán (Coords.), Talento, investigación y socioformación (pp. 197-216). Mount Dora (USA): Kresearch. doi: 10.24944/9781945721304 [Links]
- Jabif, L. (2018). La Gestión educativa mirada desde otras experiencias. Revista de la Universidad ORT de Uruguay (2), 11-15
- Leithwood, K., Tomlinson, D. y Genge, M. (1996). Transformational School Leadership. Dordrecht/Boston/London: Kluwer Academic Publishers. International Handbook of Educational Leadership and Administration. Volumen 2. <http://internationalschoolleadership.com/>
- López, J. (2018). Liderazgo para sostener procesos de innovación en la escuela. Profesorado. Revista de Currículum Y Formación Del Profesorado, 14, 1, 71 – 92.
- Manes, A. (2019). Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3207/MANES%20CANGANA%20ALEXIS%20PERCY.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Manes, J. (2005). El sentido del Gerenciamiento en Educación. En Gestión estratégica para instituciones educativas (2ª ed., pág. 17). Buenos Aires, Argentina: Ediciones gráficas.
- Medina, R. (2019). Gestión Educativa y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva de Tumbes (Tesis de maestría). Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Miñano, R. (2017). Repositorio Digital de la Universidad César Vallejo. Obtenido De <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11760/mi%c3>

%b1ano_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montgomery Urday, W. (2020). Ética profesional del docente universitario de psicología frente a un panorama multi-paradigmático. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1).
<https://doi.org/http://www.doi.org/10.19083/ridu.2020.1033>

Montes, M. (Agosto de 2018). Repositorio Institucional de la Universidad Técnica Particular de Loja. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22733/1/Montes%20Roldan%20Monica%20Beatriz.pdf>

Morillo, C (2006). Competencias Gerenciales y Gestión Educativa, en Educación Básica, Media, Diversificada y Profesional. [Tesis en Línea]. Trabajo de grado Maestría no publicado, Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo. Disponible: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-06-00493.pdf> [Consulta: 2013, noviembre 22]

Munch Galindo Lourdes (2010) Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo

Murillo, F. (2019). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 4(4), 13-14.

OBS. (2020). Universidad de Barcelona. Obtenido de <https://obsbusiness.school/es/blog-investigacion/direccion-eneral/directorgeneral- funciones-y-responsabilidades>

Peña, Á. (29 de enero de 2019). Diario La Hora. Obtenido de <https://www.lahora.com.ec/loja/noticia/1102218373/liderazgo-educativo>

Pérez, O. (2012). Definición. Obtenido de <https://definicion.de/liderazgo/>

Pérez, O. (2016). Confederación interamericana de Educación Católica. Obtenido de <http://www.ciec.edu.co/wpcontent/uploads/2016/08/84.-LA-GESTIO%CC%81N-EDUCATIVA.- CONCEPTOS-FUNDAMENTALES.pdf>

Pirela (2004) Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional

- Reyes, V., Trejo, M., & Topete, C. (Julio de 2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 5.
- Rigores, G. (2010). *Gestión Directiva y Redes Educativas en el Nivel de Educación Básica Primaria*. [Tesis en Línea]. Trabajo de grado Maestría no publicado, Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo. Disponible: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-10-03658.pdf>[Consulta: 2013, noviembre 14]
- Riquelme, M. (30 de Julio de 2017). *Web y Empresas*. Obtenido de <https://www.webyempresas.com/principios-de-la-administracion-taylor/>
- Sánchez, M. (2019). Repositorio Digital de la Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de http://200.37.102.150/bitstream/USIL/8800/3/2019_SanchezFlores-De-Sanchez.pdf
- Sánchez, H. y Reyes, C (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. (4ta edición). Perú. Edit. Visión Universitaria.
- Silva, M. (enero de 2019). Repositorio Digital de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Simbron Espejo, S. F., & Sanabria Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 59-83. [Links]
- Stogdill, R. (1999). En *Leadership Theories and Research* (4ª ed., pág. 27). Madrid: Edansa.
- Tropman, J. (2010). *Executive Leadership: a 7C approach*. *Problems and Perspectives in Management*, 8(4), 47.
- Tutivén, S. (2018). Obtenido de Repositorio Institucional de la Comunidad Andina Universidad Simón Bolívar.

- Vásquez, E., & Mejía, J. (2011). Estándares de la gestión educativa. En Estándares de Gestión para la Educación Básica (1ª ed., págs. 7-12). Ciudad de México.
- Vega, M. (2018). Repositorio Digital de la Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1
- Vaillant, D. (2015). Liderazgo educativo en América latina: tendencias y desafíos. Uruguay: Universidad ORT Uruguay.
- Villanueva, L. (2019). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, (Tesis de maestría) Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión- Cerro de Pasco.
- Zaga, W. (noviembre de 2016). Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6090/ZAGA_AW.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de la variable liderazgo directivo

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
V1: Liderazgo directivo	Tropman J, en el (2010), definió al liderazgo directivo como aquel que organiza, crea, mantiene y coordina actividades que impliquen nuevas direcciones para obtener resultados de alta calidad por una misión hacia el cambio positivo; donde los líderes se centran en la eficiencia e innovación, combinando con eficacia los resultados correctos de los procesos de producción. (p. 47)	Munch, et al, (2010) Es un líder que impone su opinión, o por medio de la represión, lo que origina descontentos y se manifiesta en una baja productividad y escasa motivación (p.152).	Liderazgo autocrático	1. Personalidad autoritaria. 2. Actitud controladora.	Escala Ordinal de tipo Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Inadecuado (20 - 46) Medianamente adecuado (47 - 73) Adecuado (74 - 100)
		Munch, et al, (2010) es un líder legalista, se encarga de dirigir la institución desde su oficina, estructurar la organización sobre la base de un sistema de métodos y procedimientos. (p.153).	Liderazgo burocrático	1. Postura de oficinista. 2. Exigente. 3. Formalista en los quehaceres administrativos		
		Herrera, (2000) Es un líder que promueve la comunicación empática, los colaboradores participan en la formulación de los objetivos y existe integración entre los miembros. (p. 248)	Liderazgo democrático	1. Expresión de generosidad. 2. Ente transformador. 3. Generación de participación activa		
		Pirela (2004) Es un líder que fomenta que todos los integrantes de un trabajo mantengan una relación cordial y de respeto, lo cual facilita alcanzar logros. La motivación se da de forma continua. (p. 8).	Liderazgo transformacional	1. Actitud innovadora. 2. Promoción de la creatividad educativa. 3. Búsqueda del trabajo colaborativo		

Matriz de operacionalización de la variable gestión educativa

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
V1: Gestión educativa	Pérez O. en el (2016), conceptualizó a la gestión educativa como el conglomerado de procedimientos, en la toma de decisiones y ejecución de acciones que faciliten la puesta en marcha de prácticas pedagógicas, su desarrollo y evaluación. Entre los beneficios está: promueve la convivencia escolar, manejo eficiente de recursos, asegura el emprendimiento de proyectos y sostiene la autonomía institucional. (p. 6)	Hernández & Sánchez (2003), dicen es la que hace referencia a los propósitos y estrategias de la enseñanza y a la relación pedagógica (p. 42)	Pedagógica curricular	Refuerzo de procedimientos pedagógicos, programas humanísticos de educación, Aprendizaje que se basa en valores.	Escala Ordinal de tipo Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Deficiente (20 - 46) Regular (47 - 73) Eficiente (74 - 100)
		Hernández & Sánchez (2003) los directivos fomentan la participación de los padres en las actividades institucionales y propician el apoyo en el hogar. (p. 36)	Participación social	Integración de la comunidad educativa, donaciones para bienestar estudiantil, fortalecimiento a procesos de enseñanza.		
		Méndez (2003), es el conjunto de aspectos que toman en cuenta y determinan un estilo de funcionamiento” (p. 63)	Organización	Relaciones interpersonales entre educadores, eficiencia de materiales, compromiso a una convivencia sana.		
		Hernández & Sánchez (2003), los directivos deben cumplir con registrar los bienes, prever los recursos materiales, financieros, elaborar el programa anual de trabajo y organizar y dirigir el proceso de matrícula. (p. 28)	Administración	Control de requerimientos técnicos, Planeación de presupuesto por áreas, inventario de equipos y herramientas de la infraestructura educativa.		

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO N° 01

Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo

Estimado (a) profesor (a):

El presente cuestionario, Tiene como finalidad evaluar los tipos de liderazgo directivo en una institución educativa de chorrillos, por motivos investigativos de una tesis de maestría de la universidad Cesar Vallejo en administración de la Educación, que tiene como objetivo, identificar aquellos aspectos que pueden ser potenciados en la acción de dirección escolar.

Instrucciones:

A continuación, se muestran un conjunto de indicadores, cada uno va seguido de cuatro posibles escalas de evaluación de repuesta que debes calificar. Responde marcando con un (X) la alternativa elegida.

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

Dimensión /indicadores	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
Dimensión liderazgo autocrático					
1. Los directivos de su institución son autoritarios, demuestra una actitud que no se puede refutar o contradecir.					
2. Como docente sientes un trato autoritario, respecto a la actitud del director.					
3. El trato de los directivos de su institución es controladora.					
4. A el director de su institución le place mandar u ordenar.					
5. El director de su institución es más un fiscalizador que un líder.					
Dimensión liderazgo burocrático					
6. El director de su institución es legalista para solucionar los problemas, pues se basa mucho en leyes, las normas y documentos legales.					
7. El director es formalista o estructurado en los quehaceres administrativos (complica el flujo de documentos) y labores de la institución.					
8. Los directivos del plantel son minuciosos al revisar los documentos de los docentes.					
9. En su institución educativa las normas se aplican a todo el personal por igual.					
10. La gestión del director de su institución es rigurosa.					
Dimensión Liderazgo democrático					
11. Los directivos de su institución expresan una actitud de respeto a las opiniones de los docentes.					

12. El director de su institución muestra apertura en los quehaceres diarios de los docentes.					
13. Los directivos resuelven los problemas institucionales tomando la opinión del personal de la institución.					
14. Los directivos buscan varias alternativas y muestran buena disposición de solución frente a un problema de la institución.					
15. En su institución se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y el personal docente					
Dimensión Liderazgo transformacional					
16. Los directivos de su institución expresan una actitud innovadora, de cambio permanente de las actividades con miras a la mejora de los aprendizajes.					
17. Los directivos de su institución son personas entusiastas, animosas para la realización de las diferentes actividades programadas.					
18. Los directivos promueven la creatividad educativa de los docentes y fomentan los proyectos educativos.					
19. El director fomenta la participación igualitaria en la institución para dar cumplimiento a las actividades docentes.					
20. Los directivos promueven el trabajo colaborativo entre los docentes.					
Total					
Nivel obtenido:					

CUESTIONARIO N° 02

Cuestionario para medir el nivel de Gestión Educativa

Estimado (a) profesor (a):

En el siguiente cuestionario, encontrará situaciones medibles, en cuya correcta implementación de los principios administrativos en un centro educativo, que tiene como objetivo la detección temprana, de errores en el proceso de enseñanza en una institución educativa de chorrillos. La información será utilizada para fines investigativos de una tesis de muestra de la universidad Cesar Vallejo en administración de la educación.

Instrucciones:

A continuación, se muestran un conjunto de indicadores, cada uno va seguido de cuatro posibles escalas de evaluación de respuesta que debes calificar. Responde marcando con un (X) la alternativa elegida.

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

Dimensión /indicadores	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
Dimensión Pedagógica Curricular					
1. Los directivos realizan capacitaciones de actualización de sus profesores.					
2. En la planificación de clases se considera las necesidades de sus estudiantes.					
3. En la institución se desarrolla una evaluación formativa a los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
4. Los docentes fomentan en sus estudiantes una participación activa, crítica y creativa.					
5. Los directivos tienen establecidos normas de convivencia para el trabajo en equipo en la institución.					
Dimensión Participación Social					
6. Los directivos de su institución fomentan un clima adecuado para el desempeño laboral.					
7. Los directivos gestionan la implementación de aulas prefabricadas para el buen retorno de clases presenciales.					
8. Hay participación de la comunidad educativa para la toma de decisiones y ejecución en beneficio de la institución.					
9. Los directivos gestionan materiales, equipos de cómputo, entre otros, para fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje.					
10. Se producen conversaciones informadas y estructuradas entre los miembros de la comunidad educativa.					
Dimensión Organización					
11. Los directivos mantienen una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela					

12. Los directivos logran el compromiso de la comunidad educativa para mejorar los niveles de aprendizaje.					
13. En la institución se gestiona los recursos de la escuela para que esta funcione de forma adecuada.					
14. En la institución educativa se cuenta con una escuela segura, saludable y libre de violencia					
15. El directivo promueve la elaboración de proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela.					
Dimensión Administrativa					
16. En la institución educativa se cuenta con espacios adecuados.					
17. En la institución educativa se atienden de forma rápida la entrega de certificados, documentos y otros.					
18. En la institución educativa se realiza el inventario de los bienes con los que se cuenta y se evalúa el buen estado de los mismos.					
19. En su institución se atiende de manera adecuada y oportuna los casos de salud del personal.					
20. En la institución se cuenta con recursos didácticos que apoyan el óptimo desempeño docente.					
Total					
Nivel obtenido:					

Anexo 3

Validez de los instrumentos

Experto 1. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los directivos de su institución son autoritarios, demuestra una actitud que no se puede refutar o contradecir.	X		X		X		
2	Como docente sientes un trato autoritario, respecto a la actitud del director	X		X		X		
3	El trato de los directivos de su institución es controladora.	X		X		X		
4	A el director de su institución le place mandar u ordenar	X		X		X		
5	El director de su institución es más un fiscalizador que un líder	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 LIDERAZGO BUROCRÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El director de su institución es legalista para solucionar los problemas, pues se basa mucho en leyes, las normas y documentos legales	X		X		X		
7	El director es formalista o estructurado en los quehaceres administrativos (complica el flujo de documentos) y labores de la institución.	X		X		X		
8	Los directivos del plantel son minuciosos al revisar los documentos de los docentes.	X		X		X		
9	En su institución educativa las normas se aplican a todo el personal por igual.	X		X		X		
10	La gestión del director de su institución es rigurosa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los directivos de su institución expresan una actitud de respeto a las opiniones de los docentes.	X		X		X		
12	El director de su institución muestra apertura en los quehaceres diarios de los docentes.	X		X		X		

13	Los directivos resuelven los problemas institucionales tomando la opinión del personal de la institución.	X		X		X		
14	Los directivos buscan varias alternativas y muestran buena disposición de solución frente a un problema de la institución.	X		X		X		
15	En su institución se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y el personal docente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los directivos de su institución expresan una actitud innovadora, de cambio permanente de las actividades con miras a la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
17	Los directivos de su institución son personas entusiastas, animosas para la realización de las diferentes actividades programadas.	X		X		X		
18	Los directivos promueven la creatividad educativa de los docentes y fomentan los proyectos educativos.	X		X		X		
19	El director fomenta la participación igualitaria en la institución para dar cumplimiento a las actividades docentes.	X		X		X		
20	Los directivos promueven el trabajo colaborativo entre los docentes.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 DIMENSIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR								
1	Los directivos realizan capacitaciones de actualización de sus profesores	X		X		X		
2	En la planificación de clases se considera las necesidades de sus estudiantes	X		X		X		
3	En la institución se desarrolla una evaluación formativa los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X		
4	Los docentes fomentan en sus estudiantes una participación activa, crítica y creativa	X		X		X		
5	Los directivos tienen establecidos normas de convivencia para el trabajo en equipo en la institución.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2 DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN SOCIAL		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los directivos de su institución fomentan un clima adecuado para el desempeño laboral.	X		X		X		
7	Los directivos gestionan la implementación de aulas prefabricadas para el buen retorno de clases presenciales.	X		X		X		
8	Hay participación de la comunidad educativa para la toma de decisiones y ejecución en beneficio de la institución.	X		X		X		
9	Los directivos gestionan materiales, equipos de cómputos, entre otros, para fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje	X		X		X		
10	Se producen conversaciones informadas y estructuradas entre los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los directivos mantienen una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela	X		X		X		
12	Los directivos logran compromiso de la comunidad educativa para mejorar los niveles de aprendizaje.	X		X		X		
13	En la institución se gestiona los recursos de la escuela para que esta funcione de forma adecuada.	X		X		X		
14	En la institución educativa se cuenta con una escuela segura, saludable y libre de violencia.	X		X		X		
15	Los directivos promueven la elaboración de proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
16	En la institución educativa se cuenta con espacios adecuados.	X		X		X		
17	En la institución educativa se atienden de forma rápida la entrega de certificados, documentos y otros.	X		X		X		
18	En la institución educativa se realiza el inventario de los bienes con los que se cuenta y se evalúa el buen estado de los mismos.	X		X		X		
19	En su institución se atiende de manera adecuada y oportuna los casos de salud del personal.	X		X		X		
20	En la institución se cuenta con recursos didácticos que apoyan el óptimo desempeño docente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vasquez Paulini Luis Oswaldo DNI: 06625739

Especialidad del validador: Educación ambiental y desarrollo sostenible

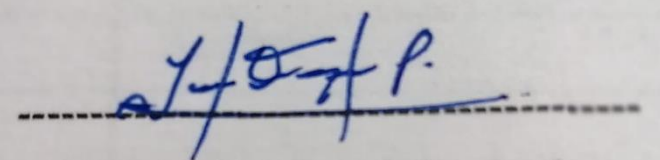
7 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Experto 2. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 LIDERAZGO AUTOCRÁTICO							
1	Los directivos de su institución son autoritarios, demuestra una actitud que no se puede refutar o contradecir.	X		X		X		
2	Como docente sientes un trato autoritario, respecto a la actitud del director	X		X		X		
3	El trato de los directivos de su institución es controladora.	X		X		X		
4	A el director de su institución le place mandar u ordenar	X		X		X		
5	El director de su institución es más un fiscalizador que un líder	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 LIDERAZGO BUROCRÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El director de su institución es legalista para solucionar los problemas, pues se basa mucho en leyes, las normas y documentos legales	X		X		X		
7	El director es formalista o estructurado en los quehaceres administrativos (complica el flujo de documentos) y labores de la institución.	X		X		X		
8	Los directivos del plantel son minuciosos al revisar los documentos de los docentes.	X		X		X		
9	En su institución educativa las normas se aplican a todo el personal por igual.	X		X		X		
10	La gestión del director de su institución es rigurosa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los directivos de su institución expresan una actitud de respeto a las opiniones de los docentes.	X		X		X		
12	El director de su institución muestra apertura en los quehaceres diarios de los docentes.	X		X		X		
13	Los directivos resuelven los problemas institucionales tomando la opinión del personal de la institución.	X		X		X		
14	Los directivos buscan varias alternativas y muestran buena disposición de solución frente a un problema de la institución.	X		X		X		
15	En su institución se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y el personal docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los directivos de su institución expresan una actitud innovadora, de cambio permanente de las actividades con miras a la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		

17	Los directivos de su institución son personas entusiastas, animosas para la realización de las diferentes actividades programadas.	X		X		X		
18	Los directivos promueven la creatividad educativa de los docentes y fomentan los proyectos educativos.	X		X		X		
19	El director fomenta la participación igualitaria en la institución para dar cumplimiento a las actividades docentes.	X		X		X		
20	Los directivos promueven el trabajo colaborativo entre los docentes.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 DIMENSIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR							
1	Los directivos realizan capacitaciones de actualización de sus profesores	X		X		X		
2	En la planificación de clases se considera las necesidades de sus estudiantes	X		X		X		
3	En la institución se desarrolla una evaluación formativa los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X		
4	Los docentes fomentan en sus estudiantes una participación activa, crítica y creativa	X		X		X		
5	Los directivos tienen establecidos normas de convivencia para el trabajo en equipo en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN SOCIAL							
6	Los directivos de su institución fomentan un clima adecuado para el desempeño laboral.	X		X		X		
7	Los directivos gestionan la implementación de aulas prefabricadas para el buen retorno de clases presenciales.	X		X		X		
8	Hay participación de la comunidad educativa para la toma de decisiones y ejecución en beneficio de la institución.	X		X		X		
9	Los directivos gestionan materiales, equipos de cómputos, entre otros, para fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje	X		X		X		
10	Se producen conversaciones informadas y estructuradas entre los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN							

11	Los directivos mantienen una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela	X		X		X		
12	Los directivos logran compromiso de la comunidad educativa para mejorar los niveles de aprendizaje.	X		X		X		
13	En la institución se gestiona los recursos de la escuela para que esta funcione de forma adecuada.	X		X		X		
14	En la institución educativa se cuenta con una escuela segura, saludable y libre de violencia.	X		X		X		
15	Los directivos promueven la elaboración de proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En la institución educativa se cuenta con espacios adecuados.	X		X		X		
17	En la institución educativa se atienden de forma rápida la entrega de certificados, documentos y otros.	X		X		X		
18	En la institución educativa se realiza el inventario de los bienes con los que se cuenta y se evalúa el buen estado de los mismos.	X		X		X		
19	En su institución se atiende de manera adecuada y oportuna los casos de salud del personal.	X		X		X		
20	En la institución se cuenta con recursos didácticos que apoyan el óptimo desempeño docente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ubillus Namihás Elda María DNI: 07838072

Especialidad del validador: Educación y gestión educativa

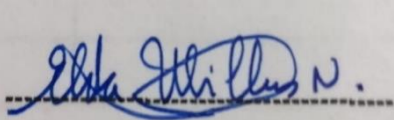
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

7 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

Experto 3. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 LIDERAZGO AUTOCRÁTICO							
1	Los directivos de su institución son autoritarios, demuestra una actitud que no se puede refutar o contradecir.	X		X		X		
2	Como docente sientes un trato autoritario, respecto a la actitud del director	X		X		X		
3	El trato de los directivos de su institución es controladora.	X		X		X		
4	A el director de su institución le place mandar u ordenar	X		X		X		
5	El director de su institución es más un fiscalizador que un líder	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 LIDERAZGO BUROCRÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El director de su institución es legalista para solucionar los problemas, pues se basa mucho en leyes, las normas y documentos legales	X		X		X		
7	El director es formalista o estructurado en los quehaceres administrativos (complica el flujo de documentos) y labores de la institución.	X		X		X		
8	Los directivos del plantel son minuciosos al revisar los documentos de los docentes.	X		X		X		
9	En su institución educativa las normas se aplican a todo el personal por igual.	X		X		X		
10	La gestión del director de su institución es rigurosa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los directivos de su institución expresan una actitud de respeto a las opiniones de los docentes.	X		X		X		
12	El director de su institución muestra apertura en los quehaceres diarios de los docentes.	X		X		X		
13	Los directivos resuelven los problemas institucionales tomando la opinión del personal de la institución.	X		X		X		
14	Los directivos buscan varias alternativas y muestran buena disposición de solución frente a un problema de la institución.	X		X		X		
15	En su institución se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y el personal docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Los directivos de su institución expresan una actitud innovadora, de cambio permanente de las actividades con miras a la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
17	Los directivos de su institución son personas entusiastas, animosas para la realización de las diferentes actividades programadas.	X		X		X		
18	Los directivos promueven la creatividad educativa de los docentes y fomentan los proyectos educativos.	X		X		X		
19	El director fomenta la participación igualitaria en la institución para dar cumplimiento a las actividades docentes.	X		X		X		
20	Los directivos promueven el trabajo colaborativo entre los docentes.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 DIMENSIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR							
1	Los directivos realizan capacitaciones de actualización de sus profesores	X		X		X		
2	En la planificación de clases se considera las necesidades de sus estudiantes	X		X		X		
3	En la institución se desarrolla una evaluación formativa los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X		
4	Los docentes fomentan en sus estudiantes una participación activa, crítica y creativa	X		X		X		
5	Los directivos tienen establecidos normas de convivencia para el trabajo en equipo en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN SOCIAL							
6	Los directivos de su institución fomentan un clima adecuado para el desempeño laboral.	X		X		X		
7	Los directivos gestionan la implementación de aulas prefabricadas para el buen retorno de clases presenciales.	X		X		X		
8	Hay participación de la comunidad educativa para la toma de decisiones y ejecución en beneficio de la institución.	X		X		X		
9	Los directivos gestionan materiales, equipos de cómputos, entre otros, para fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje	X		X		X		

10	Se producen conversaciones informadas y estructuradas entre los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los directivos mantienen una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela	X		X		X		
12	Los directivos logran compromiso de la comunidad educativa para mejorar los niveles de aprendizaje.	X		X		X		
13	En la institución se gestiona los recursos de la escuela para que esta funcione de forma adecuada.	X		X		X		
14	En la institución educativa se cuenta con una escuela segura, saludable y libre de violencia.	X		X		X		
15	Los directivos promueven la elaboración de proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
16	En la institución educativa se cuenta con espacios adecuados.	X		X		X		
17	En la institución educativa se atienden de forma rápida la entrega de certificados, documentos y otros.	X		X		X		
18	En la institución educativa se realiza el inventario de los bienes con los que se cuenta y se evalúa el buen estado de los mismos.	X		X		X		
19	En su institución se atiende de manera adecuada y oportuna los casos de salud del personal.	X		X		X		
20	En la institución se cuenta con recursos didácticos que apoyan el óptimo desempeño docente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Marcos David Obispo Monge

DNI:09390360

Especialidad del validador: Mg. Administración de la educación

7 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Gráficos estadísticos

Figura 1

Niveles de la variable liderazgo directivo

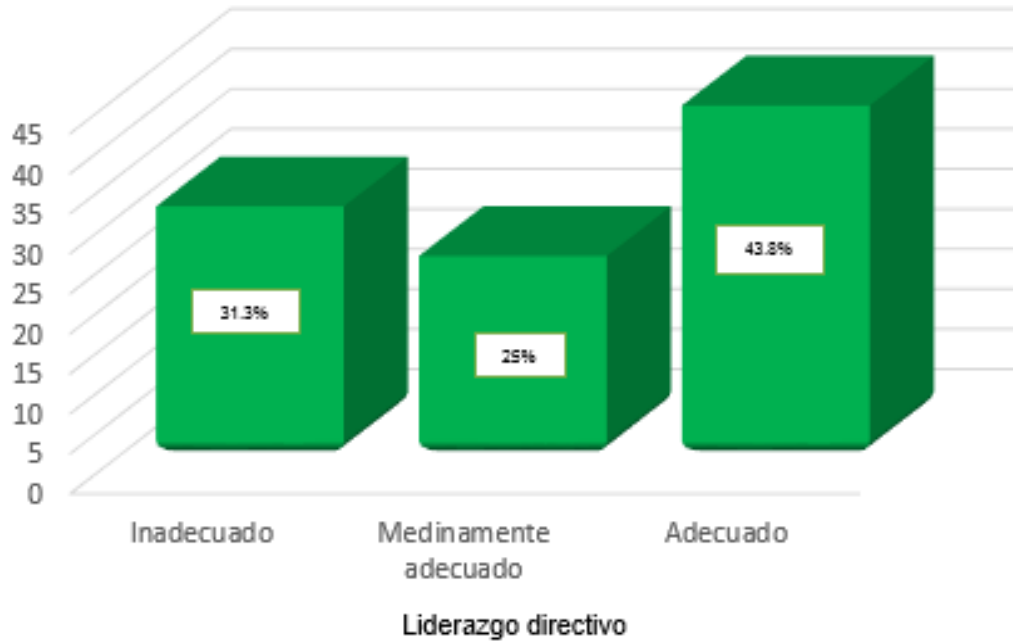


Figura 2

Niveles de las dimensiones de la variable liderazgo directivo

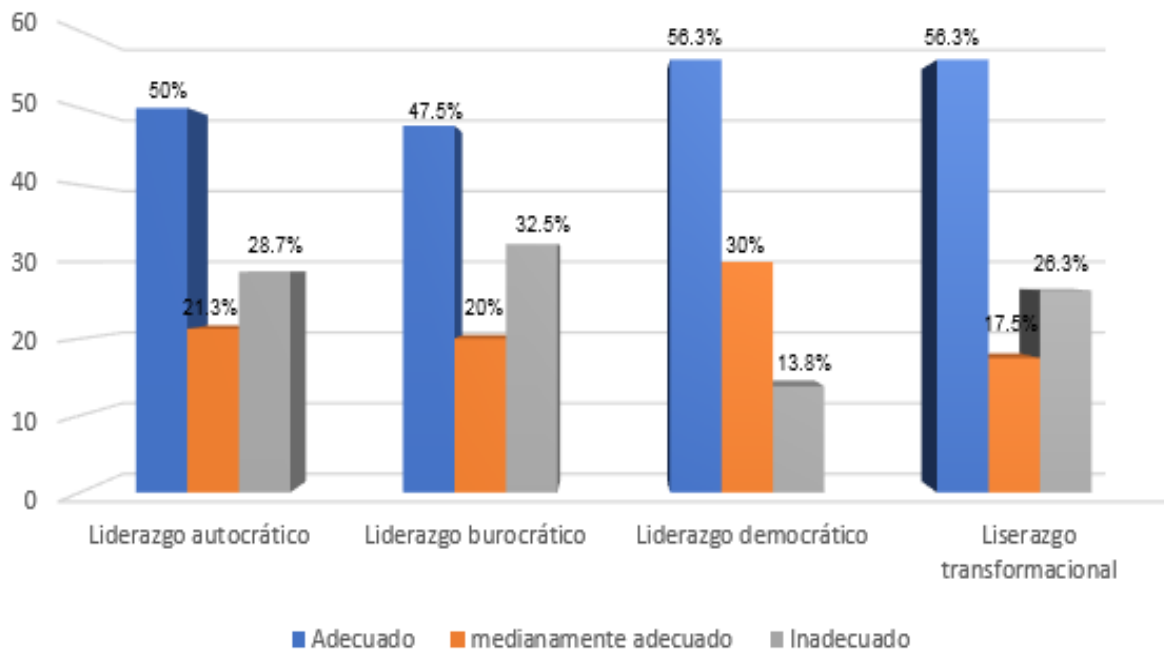


Figura 3

Niveles de la variable gestión educativa

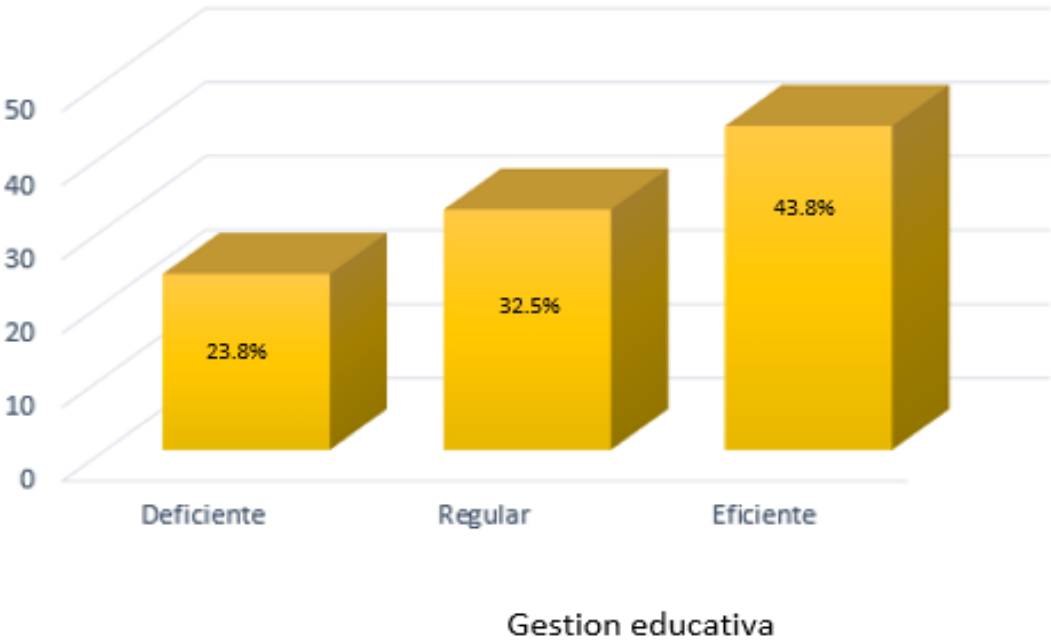
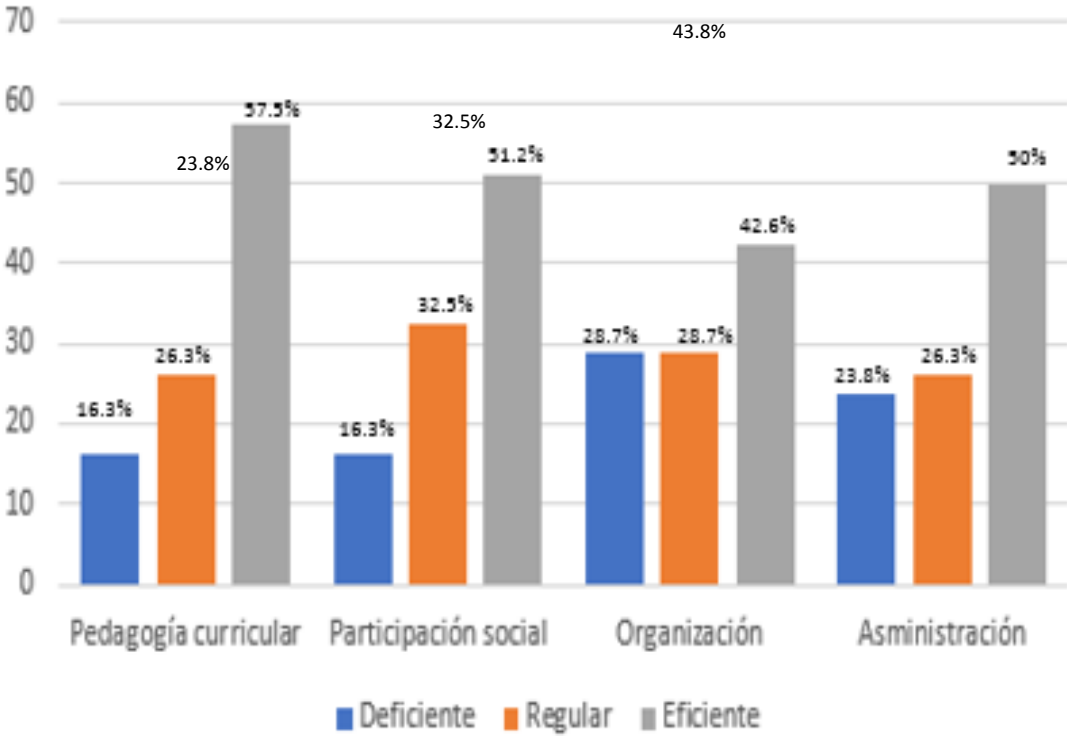


Figura 4

Niveles de las dimensiones de la variable gestión educativa



Anexo 5

Base de datos

Tabla 01 – Variable 01

Encuestados	Autocrático					D1V1	Burocrático					D2V1	Democrático					D3 V1	transformacional					D4V1	V1
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20		
1	4	4	3	3	4	18	4	3	3	3	3	16	3	3	2	3	3	14	2	4	2	3	2	13	61
2	5	3	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	3	18	73
3	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	3	19	3	3	4	5	5	20	3	2	3	2	3	13	62
4	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	3	18	4	3	4	4	4	19	69
5	3	3	3	3	3	15	4	5	5	5	5	24	3	3	4	3	3	16	3	4	4	3	4	18	73
6	5	4	4	4	4	21	3	4	3	4	3	17	2	3	2	3	4	14	3	2	2	2	3	12	64
7	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	2	18	3	2	3	3	2	13	67
8	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	3	18	4	3	3	3	3	16	74
9	3	3	5	3	5	19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	4	19	75
10	2	3	4	3	4	16	4	4	4	4	3	19	3	2	3	4	3	15	4	4	4	4	3	19	69
11	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	5	4	4	4	3	20	74
12	3	2	4	3	4	16	5	5	4	5	4	23	4	3	3	3	3	16	5	2	5	4	3	19	74
13	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	2	4	2	15	5	3	4	3	3	18	72
14	3	3	4	4	5	19	4	5	4	5	4	22	4	3	3	4	2	16	4	2	5	4	3	18	75
15	2	3	3	3	4	15	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	3	18	69
16	2	3	3	3	4	15	3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	4	19	5	2	3	4	3	17	68
17	3	3	5	4	5	20	4	5	5	4	4	22	4	3	3	4	3	17	4	2	4	4	3	17	76
18	4	4	5	4	4	21	4	4	3	4	3	18	4	2	4	3	2	15	4	2	3	3	4	16	70
19	3	3	4	4	4	18	5	4	5	4	5	23	3	3	4	5	2	17	5	3	3	4	3	18	76
20	2	3	3	3	4	15	4	3	4	4	4	19	3	2	3	4	2	14	4	3	3	4	3	17	65

21	3	2	3	3	4	15	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	16	66
22	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	3	16	70
23	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	3	20	4	3	3	3	4	17	3	4	5	4	3	19	78
24	3	2	3	3	4	15	4	4	4	4	4	20	3	2	2	3	3	13	3	2	4	4	3	16	64
25	3	3	4	3	4	17	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	5	2	4	3	5	19	68
26	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	5	2	4	4	4	19	71
27	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	2	4	5	4	19	72
28	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	4	16	4	4	3	4	2	17	4	2	4	4	4	18	65
29	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	3	18	4	3	3	3	4	17	4	2	4	5	5	20	73
30	2	3	3	3	3	14	3	4	3	3	4	17	4	3	4	3	3	17	3	2	4	4	5	18	66
31	2	3	3	3	3	14	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	3	2	4	4	5	18	64
32	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	3	16	4	2	5	3	5	19	72
33	3	3	4	3	4	17	4	5	5	5	4	23	4	4	3	4	2	17	3	2	5	4	4	18	75
34	3	3	4	3	4	17	4	5	5	5	4	23	3	4	3	4	2	16	3	2	4	3	4	16	72
35	4	3	4	3	4	18	4	5	5	4	4	22	3	4	3	5	2	17	4	3	3	4	4	18	75
35	4	3	4	3	4	18	4	5	4	4	3	20	3	2	2	4	3	14	4	3	4	4	4	19	71
37	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	3	19	4	2	4	5	3	18	77
38	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	5	4	4	4	4	21	75
39	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	5	3	3	4	4	19	73
40	3	4	5	4	5	21	5	5	4	4	4	22	4	3	4	3	4	18	5	4	3	3	3	18	79
41	3	4	4	4	5	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	2	16	4	3	3	3	4	17	73
42	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	3	19	68
43	3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	3	17	4	3	4	4	2	17	3	2	3	4	4	16	66
44	4	3	4	3	4	18	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	71
45	2	3	3	4	3	15	3	4	4	4	5	20	4	3	3	3	3	16	4	3	3	4	4	18	69
46	3	4	4	3	3	17	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	2	16	70
47	3	4	3	4	4	18	4	4	3	5	3	19	3	3	4	3	3	16	4	3	4	4	3	18	71
48	3	3	5	3	4	18	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	4	18	72
49	2	3	4	3	4	16	4	4	4	4	3	19	3	2	3	4	3	15	4	4	4	4	3	19	69

50	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	3	17	4	2	4	4	3	17	70
51	3	2	4	3	4	16	5	5	4	5	4	23	4	3	3	3	3	16	4	2	4	4	3	17	72
52	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	2	16	5	3	4	3	3	18	73
53	3	3	3	4	5	18	4	3	4	5	4	20	4	3	3	4	2	16	3	2	5	4	3	17	71
54	2	3	3	3	4	15	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	71
55	2	3	3	4	4	16	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	5	3	3	4	3	18	71
56	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16	4	2	3	3	3	15	69
57	4	3	4	4	4	19	4	5	5	4	4	22	3	4	3	3	2	15	4	3	3	3	3	16	72
58	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	69
59	3	4	3	4	4	18	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	3	19	3	2	4	3	3	15	72
60	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	3	17	4	4	3	3	3	17	3	4	3	4	3	17	68
61	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	5	3	3	4	4	19	73
62	3	4	3	4	5	19	5	3	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18	3	4	3	3	3	16	73
63	3	4	4	4	5	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	2	16	4	3	3	3	4	17	73
64	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	3	19	68
65	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	3	16	4	2	5	3	5	19	72
66	3	3	4	3	4	17	4	5	3	5	4	21	4	4	3	4	2	17	3	2	3	4	4	16	71
67	3	3	4	3	4	17	4	3	5	5	4	21	3	4	3	4	2	16	3	2	4	3	4	16	70
68	4	4	3	3	4	18	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	3	4	4	4	4	19	69
69	5	3	3	4	3	18	3	3	3	3	4	16	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	3	17	70
70	3	2	3	4	2	14	4	3	4	4	4	19	3	3	4	5	4	19	3	4	4	4	3	18	70
71	4	3	4	3	4	18	4	5	5	4	4	22	3	4	3	5	2	17	4	3	3	4	4	18	75
72	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	3	16	4	3	4	3	4	18	71
73	4	3	4	3	4	18	3	3	4	3	4	17	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	3	17	70
74	3	3	2	3	3	14	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	4	17	69
75	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	4	18	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	3	19	71
76	3	4	5	4	3	19	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	3	16	3	4	4	3	4	18	73
77	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19	2	4	3	3	4	16	3	3	2	3	3	14	70
78	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	2	18	3	2	3	4	2	14	71

79	3	4	3	4	4	18	3	4	4	5	5	21	5	4	3	4	3	19	4	3	3	4	3	17	75
80	3	4	4	3	4	18	4	4	3	5	4	20	4	4	4	4	2	18	3	2	3	4	4	16	72

Tabla 02 – Variable 02

Gestión Educativa																									
Pedagógica curricular					D1V2	Participación Social					D2V2	Organización					D3V2	Administrativa					D4V2	V2	
1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20			
3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	64	
4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	70	
3	5	4	5	5	22	5	5	4	5	4	23	4	3	4	4	3	18	4	3	3	4	4	18	81	
4	3	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	74	
2	5	5	3	4	19	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	4	4	3	3	3	17	79	
3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	5	21	4	3	4	3	5	19	4	4	4	4	4	20	76	
3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	5	19	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	81	
4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21	80	
2	5	4	3	4	18	3	4	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	3	17	71	
2	5	4	4	3	18	4	3	4	4	3	18	3	3	4	3	4	17	4	3	4	4	3	18	71	
3	5	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	5	20	3	4	4	3	3	17	75	
3	4	4	5	3	19	4	3	3	3	4	17	4	3	4	3	4	18	2	4	4	3	3	16	70	
2	4	4	4	3	17	3	4	4	3	3	17	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	4	19	71	
3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	3	4	4	3	5	19	3	4	4	3	4	18	72	
3	3	3	4	3	16	4	4	5	2	4	19	3	3	3	4	4	17	2	3	3	4	3	15	67	
2	4	3	5	3	17	3	3	5	2	4	17	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	4	17	68	

2	4	3	5	4	18	3	3	5	3	3	17	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	3	17	70
2	5	3	5	4	19	3	4	4	4	4	19	5	3	3	3	4	18	3	3	3	4	4	17	73
2	4	3	5	4	18	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	3	18	4	3	3	3	4	17	71
3	4	3	4	4	18	3	4	4	4	3	18	4	3	3	4	5	19	4	3	4	3	3	17	72
3	5	3	4	4	19	3	4	4	3	3	17	5	3	4	3	4	19	3	4	3	3	3	16	71
3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	3	17	4	3	5	3	3	18	2	3	4	4	3	16	69
3	4	4	3	4	18	4	4	4	3	3	18	4	3	4	3	3	17	3	3	4	3	4	17	70
3	5	3	4	4	19	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	4	17	71
2	5	3	4	3	17	3	3	3	2	3	14	4	3	4	3	5	19	4	3	3	4	4	18	68
3	5	3	4	4	19	5	3	3	2	3	16	4	4	5	4	4	21	3	4	4	3	3	17	73
2	4	3	4	3	16	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	4	18	2	4	3	3	3	15	66
2	3	4	4	4	17	4	2	4	3	4	17	3	4	3	3	4	17	4	3	4	4	4	19	70
2	4	3	3	3	15	5	3	3	3	3	17	4	3	3	4	3	17	3	4	4	3	4	18	67
3	4	3	3	4	17	4	2	3	4	4	17	3	4	3	4	3	17	2	3	3	4	4	16	67
2	3	4	3	3	15	3	3	4	4	3	17	4	4	3	4	5	20	2	3	3	3	4	15	67
3	4	3	3	3	16	4	3	5	3	3	18	4	3	3	4	3	17	3	3	4	4	4	18	69
3	4	3	4	3	17	3	3	5	3	3	17	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	3	16	67
2	4	3	5	4	18	3	3	5	4	3	18	4	3	3	3	3	16	4	3	4	4	4	19	71
4	3	3	5	4	19	3	3	4	3	4	17	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18	73
3	3	3	4	3	16	3	4	4	3	4	18	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	4	16	67
3	5	3	4	3	18	4	3	4	4	4	19	3	5	4	3	4	19	3	4	3	4	4	18	74
2	4	4	5	3	18	5	4	4	3	4	20	4	3	4	3	4	18	2	4	3	3	4	16	72
2	4	4	3	5	18	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	4	17	2	4	4	4	4	18	72

2	4	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	5	4	4	3	4	20	3	4	3	3	3	16	70
4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	4	18	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	3	17	72
2	4	3	5	3	17	3	4	3	3	3	16	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	4	18	69
3	3	4	4	3	17	4	4	3	3	3	17	3	3	4	3	4	17	4	3	4	3	4	18	69
3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	3	16	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	4	18	69
3	4	3	4	4	18	4	3	3	4	4	18	4	3	4	4	4	19	3	4	3	4	4	18	73
3	4	3	4	4	18	3	4	4	4	3	18	4	3	3	4	5	19	4	3	4	3	3	17	72
3	5	3	4	4	19	3	4	4	3	3	17	5	3	4	3	4	19	3	4	3	3	3	16	71
4	4	3	4	4	19	4	3	4	3	3	17	4	4	5	3	3	19	2	3	4	4	3	16	71
3	4	4	3	4	18	4	4	4	3	3	18	4	3	4	3	3	17	3	3	4	3	4	17	70
3	5	3	4	4	19	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	4	17	71
2	5	3	4	3	17	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	5	20	4	3	4	4	4	19	72
3	5	3	4	4	19	5	3	3	2	3	16	4	4	5	4	4	21	3	4	4	3	3	17	73
3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	4	18	3	4	3	4	4	18	70
2	3	4	4	4	17	4	2	4	3	4	17	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	72
4	4	3	3	4	18	5	3	3	3	4	18	4	3	3	4	4	18	3	4	4	4	4	19	73
3	4	4	4	4	19	4	2	3	4	4	17	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	4	17	70
2	4	4	3	3	16	3	4	4	4	3	18	4	4	3	4	5	20	4	3	3	3	4	17	71
3	4	3	3	3	16	4	3	5	3	3	18	4	3	3	4	3	17	3	3	4	4	4	18	69
4	3	3	5	4	19	3	3	4	3	4	17	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18	73
3	3	3	4	3	16	3	4	4	3	4	18	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	4	16	67
3	5	3	4	3	18	4	3	4	4	4	19	3	5	4	3	4	19	3	4	3	4	4	18	74
2	4	4	5	3	18	5	4	4	3	4	20	4	3	4	3	4	18	2	4	3	3	4	16	72

2	4	4	3	5	18	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	4	17	2	4	4	4	4	18	72
2	4	3	4	3	16	4	3	4	4	3	18	5	4	4	3	4	20	3	4	3	3	3	16	70
2	4	3	4	4	17	4	3	3	3	3	16	4	3	4	3	4	18	4	4	3	4	3	18	69
2	4	3	5	3	17	5	4	3	3	3	18	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18	72
4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	4	17	3	3	4	4	4	18	71
4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	70
3	3	4	5	3	18	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	3	18	4	3	3	3	4	17	71
4	3	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	72
3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	4	17	72
3	5	4	4	3	19	3	3	3	4	3	16	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	73
4	5	3	4	4	20	5	3	3	4	3	18	4	4	5	4	4	21	3	4	4	3	3	17	76
3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	4	18	3	4	3	4	4	18	70
2	4	4	4	3	17	3	4	4	3	3	17	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	4	19	71
3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	3	4	4	3	5	19	3	4	4	3	4	18	72
4	3	3	4	4	18	4	4	5	2	4	19	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	4	18	72
2	4	4	4	3	17	3	3	4	2	4	16	4	3	3	3	4	17	3	4	3	4	4	18	68
3	4	3	5	4	19	3	4	5	3	3	18	4	4	3	4	3	18	4	4	4	3	3	18	73
4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	4	18	72

Anexo 6

Base dato de la prueba piloto de la variable competencias digitales

	Liderazgo directivo																				
	Autocrático					Burocrático					Democrático					transformacional					
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	58
2	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	73
3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	2	3	2	3	62
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	69
5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	73
6	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	64
7	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	67
8	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	79

Resultados de la confiabilidad de la variable competencias digitales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	20

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Total	8	100,0

Base dato de la prueba piloto de la variable gestión educativa

Gestión Educativa																				
Pedagógica curricular					Participación Social					Organización					Administrativa					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	64
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	70
3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	81
4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
2	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	79
3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	76
3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	81
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	80

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	20

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Total	8	100,0

Anexo 7

Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la variable liderazgo directivo

Denominación	Cuestionario de liderazgo directivo
Autor	Yesenia Quispe Vasquez
Año	2022
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar el liderazgo directivo
Lugar	En una institución educativa de chorrillos
Tiempo de duración	50 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de liderazgo directivo consta de 20 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Liderazgo autocrático, liderazgo burocrático, liderazgo democrático y el liderazgo transformacional. Con esto se busca determinar el liderazgo directivo.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión educativa

Denominación	Cuestionario de gestión educativa
Autor	Yesenia Quispe Vasquez
Año	2022
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar la gestión educativa
Lugar	En una institución educativa de chorrillos
Tiempo de duración	50 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de competencias digitales consta de 20 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Pedagogía curricular, participación social, organización y la administración. Con esto se busca determinar la gestión educativa.

Anexo 8

Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Magister	Vasquez Paulini Luis Oswaldo	Aplicable
2	Magister	Ubillus Namihás Eida María	Aplicable
3	Magister	Marcos David Obispo Monge	Aplicable

Anexo 9

Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo y gestión educativa en una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Liderazgo directivo				
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en una institución educativa del distrito de Chorrillos – Lima 2022?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de los docentes de una Institución Educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022	Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Liderazgo autocrático	Personalidad autoritaria. Actitud controladora.	1, 2 3, 4, 5	Escala Ordinal de tipo Likert	Inadecuado (20 - 46) Medianamente adecuado (47 - 73) Adecuado (74 - 100)
			Liderazgo burocrático	Postura de oficinista. Exigente. Formalista en los quehaceres administrativos.	6, 7, 8, 9, 10		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Liderazgo democrático	Expresión de generosidad. Ente transformador. Generación de participación activa.	11, 12 13, 14 15,		
¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagogía curricular de una Institución Educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la pedagogía curricular de una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022.	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica curricular de una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022	Liderazgo transformacional	Actitud innovadora. Promoción de la creatividad educativa.	16, 17 18, 19		
¿Qué relación existe entre el liderazgo	Determinar la relación que existe entre el	Existe relación significativa entre el		Búsqueda del trabajo colaborativo	20		

directivo y la dimensión participación social de una Institución Educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022?	liderazgo directivo y la participación social, de una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022.	liderazgo directivo y la dimensión participación social, de una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022	Variable 2: Gestión educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión organización de una Institución Educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la organización de una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022.	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión organización de una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022	Pedagógica Curricular	Refuerzo de procedimientos pedagógicos, programas humanísticos de educación, Aprendizaje que se basa en valores.	1, 2 3, 4, 5	Escala Ordinal de tipo Likert	Deficiente (20 - 46) Regular (47 - 73) Eficiente (74 - 100)
			Participación Social	Integración de la comunidad educativa, donaciones para bienestar estudiantil, fortalecimiento a procesos de enseñanza.	6, 7 8, 9,10		
			Organización	Relaciones interpersonales entre educadores, eficiencia de materiales, compromiso a una convivencia sana.	11, 12 13, 14 15		
¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión administración de una Institución Educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la administrativa de una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022.	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión administrativa de una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022	Administrativa	Control de requerimientos técnicos, Planeación de presupuesto por áreas, inventario de equipos y herramientas de la infraestructura educativa.	16, 17 18, 19 20	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
Nivel – diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar	

<p>Nivel: Es correlacional</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Es de enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: Es no experimental</p>	<p>Población: La población está constituida por 80 docentes de una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022</p> <p>Tipo de muestra: Censal</p>	<p>Técnica: La técnica empleada fue la encuesta</p> <p>Instrumentos: El instrumento fue el cuestionario para ambas variables</p>	<p>Descriptiva: Tablas de frecuencia y figuras (gráfico de barras).</p> <p>Inferencial: Para el análisis estadístico se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman para establecer relación entre las dos variables de estudio: Liderazgo directivo y de gestión educativo.</p>
---	--	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y gestión educativa en una institución educativa del distrito de Chorrillos - Lima 2022", cuyo autor es QUISPE VASQUEZ YESENIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO DNI: 25601051 ORCID 0000-0002-2366-6724	Firmado digitalmente por: SPEREZ15 el 06-08-2022 18:16:14

Código documento Trilce: TRI - 0397038