



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo directivo y calidad de gestión en una
institución educativa de Sinsicap, Otuzco - 2022**

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

AUTORA:

Ganoza Sanchez, Eva Paola (orcid.org/ 0000-0002-9882-7617)

ASESORA:

Dr. Carranza Yuncor Nelly Roxana (orcid.org/ 0000-0002-3268-4414)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado a este momento tan importante en de mi formación profesional. A mi amor Antonio Mera por brindarme su apoyo incondicional y su sabiduría en el desarrollo de esta tesis, a mi hijo Jose Carlos por entender lo momentos de estrés y trabajo por todo ello pude lograr esta meta.

La Autora

Agradecimiento

A mi maestra asesora quien me guio y acompañó en la elaboración de mi trabajo de investigación dejando una huella imborrable de su profesionalidad y calidad humana.

A todos los docentes del distrito de Sinsicap del ámbito rural, quienes contribuyeron desinteresadamente brindando información valiosa para alcanzar los objetivos de este trabajo de investigación.

Eva Paola Ganoza Sánchez

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y Diseño de investigación	18
3.2 Variables y Operacionalización	19
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis... 19	
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS:.....	25
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES:.....	40
VII. RECOMENDACIONES:	41
REFERENCIAS:	42
ANEXOS	48

Índice de Tablas

Tabla 1. Población de Docentes de las Instituciones Educativas de Sinsicap, Otuzco	20
Tabla 2. Muestra de Docentes de las Instituciones Educativas de Sinsicap, Otuzco.	20
Tabla 3. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual para el Nivel de Liderazgo Directivo en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022	25
Tabla 4. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual para el Nivel de Calidad De Gestión en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022	26
Tabla 5. Prueba R-Pearson para la relación de Liderazgo Directivo y Calidad de Gestión en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022.....	27
Tabla 6. Prueba R-Pearson para la relación de la dimensión Dominio del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Organizacional en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022	29
Tabla 7. Prueba R-Pearson para la relación de la dimensión Energía del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Administrativa en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022	31
Tabla 8. Prueba R-Pearson para la relación de la dimensión Control del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Pedagógica en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022	33

Índice de Figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión del Liderazgo Directivo y Calidad de Gestión en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022	28
Figura 2. Diagrama de dispersión de la dimensión Dominio del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Organizacional en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022.....	30
Figura 3. Diagrama de dispersión de la dimensión Energía del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Administrativa en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022.....	32
Figura 4. Diagrama de dispersión de la dimensión Control del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Pedagógica en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022.....	34

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo general: Determinar qué relación existe entre Liderazgo directivo y calidad de gestión en una institución educativa pública de Sinsicap, Otuzco – 2022. es de tipo básico porque brindar información sobre la relación entre las dos variables, en este caso son liderazgo directivo y calidad de gestión educativa. Asimismo, es un trabajo no experimental, el diseño es correlacional, su propósito es determinar si existe una correlación significativa entre las dos variables en estudio. La población estuvo conformada por los 63 docentes de las instituciones Educativas del distrito de Sinsicap, Otuzco, que cuentan con los 3 niveles de educación básica regular. La muestra es de 30 docentes que laboran en la institución educativa Túpac Amaru II del Sinsicap. El muestreo es no probabilístico y criterial. Los resultados han confirmado la hipótesis de investigación al demostrar que existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión, pues al utilizar el coeficiente de correlación de Pearson, se encontró un $r = 0.859$ y un valor $p < 0,01$ esto quiere decir que hay una correlación positiva significativa entre el liderazgo directivo y la calidad de gestión, en las conclusiones al aplicar la encuesta de Liderazgo Directivo se encuentra que el Estilo más frecuente es el Liberal con un 63% . Al aplicar la encuesta de Calidad de Gestión se encuentra que el nivel más frecuente es el Regular con un 73.3%, esto como consecuencia de un estilo de liderazgo no muy conveniente por parte de los directivos.

Palabras Clave: Liderazgo, Directivo, Calidad de Gestión

Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship between managerial leadership and management quality in a public educational institution in Sinsicap, Otuzco - 2022. It is of a basic type because it provides information on the relationship between the two variables; in this case, they are leadership, management and quality of educational management. Likewise, it is a non-experimental work, the design is correlational, its purpose is to determine if there is a significant correlation between the two variables under study. The population was made up of 63 teachers from the educational institutions of the Sinsicap district, Otuzco, which have the three levels of regular basic education. The sample is of 30 teachers who work in the Tupac Amarú II educational institution of Sinsicap. Sampling is non-probabilistic and criterial. The results have confirmed the research hypothesis by demonstrating that there is a significant relationship between Executive Leadership and Management Quality, since when using the Pearson correlation coefficient, an $r = 0.859$ and a p value < 0.01 were found, this means that there is a significant positive correlation between managerial leadership and management quality, in the conclusions when applying the Managerial Leadership survey it is found that the most frequent Style is Liberal with 63%. When applying the Management Quality survey, it is found that the most frequent level is regular with 73.3%, this as a consequence of a leadership style that is not very convenient on the part of managers.

Keyword: Leadership, Management, Management Quality

I.INTRODUCCIÓN

El liderazgo directivo se ha convertido, en los últimos tiempos, en una competencia esencial, pues se ha vuelto una destreza prioritaria en las políticas educativas, ya que el director se ve como un agente importante para ejecutar un liderazgo pertinente y coherente con los objetivos institucionales las cuales van a permitir que la gestión de calidad se desarrolle tanto en aspectos organizacionales como administrativos y pedagógicos. En este contexto, Pozner (2008) menciona al respecto, que el Liderazgo posee una variedad de técnicas que organizan a las personas y las orientan hacia la perfección en su desempeño. Fernández (2016) nos manifiesta que existe una afinidad importante entre la ejecución de funciones del directivo y el trabajo óptimo del centro educativo. En relación al problema de investigación se han encontrado una serie de características a nivel internacional, nacional y regional que denotan la importancia de atender las necesidades de la escuela en cuanto a la práctica de un liderazgo asertivo como alternativa para asegurar una calidad de gestión tanto en aspectos organizacionales como administrativos y pedagógico. Es así como en el ámbito internacional, se realizaron estudios en la ciudad de Santa Coro (Venezuela) en los cuales se demuestra la necesidad de que los entes gerenciales en el sector educación estén apoyados como también controlados y orientados por las Instituciones Superiores, permitiendo cumplir a cabalidad su labor. En relación a la problemática del liderazgo y la calidad de gestión, Lugo (2019) sostiene que hay una necesidad importante de que el liderazgo directivo responda a las necesidades que se presenta en su realidad, de las comunidades y del entorno. Al analizar las características del ámbito nacional, encontramos que la Sineace (2016) menciona que son muy importantes las habilidades y las aptitudes de liderazgo por parte del directivo ya que con ello se permite trabajar con un buen equipo docente conllevando a una educación de calidad. Surge la necesidad fundamental y básica de lograr notoriamente el liderazgo y la calidad educativa, para lo cual se debe de contar con estos elementos: docentes eficientes capacitados centrados en valores, los alumnos que estén en perfecto estado tanto físico como psicológico, que empleen estrategias que marquen la diferencia, facilidad administrativa y financiera de un nivel superior y también la esencia habitual de las determinaciones tomadas. Para

Auccaylla (2019), las deficiencias o problemas observadas en las Instituciones Educativas Públicas están evidenciadas por la poca organización y comunicación, la falta de estimulación y motivación a los agentes educativos, la demora en la resolución de dificultades institucionales como administrativas, pedagógicas y la falta de unión con toda la comunidad educativa. Baca Kcomt de Pérez (2020), en el ámbito regional, encontró algunas características en una Institución Educativa con los tres niveles y ubicada en el distrito de Salaverry en la Provincia de Trujillo, en la que se observó que existe un correcto conocimiento en cuanto a la gestión educativa y al liderazgo directivo; pero existe una deficiencia en cuanto a programaciones anuales de actividades, proyectos y experiencias de aprendizajes. Por todo ello el autor afirma que no hay un constante y adecuado soporte académico y pedagógico, pues existe deficiencia en la capacitación permanente por parte del docente dando como producto una deficiencia en la calidad educativa. En este alcance, el papel que juega el director es muy importante ya que debe ser "transformador": esto quiere decir atraer y desarrollar un ambiente favorable, esto va a ayudar a la mejora de resolución de problemas en la Institución y que los docentes se desarrollen profesionalmente. En relación a los hallazgos del investigador, Rodas (2021), menciona que para que una Institución funcione adecuadamente existen aspectos muy importantes, entre ellos está realizar prácticas en función a una visión colectiva y colaborativa, estableciendo objetivos comunes para mejorar el desempeño en sus diferentes niveles. El presente estudio se ha desarrollado en el ámbito local, por cuanto se describen a continuación algunas características de la problemática en este contexto. Es así como en la Institución Educativa N°80691, Túpac Amaru -Llaguen del distrito de Sinsicap Otuzco se han percibido por parte del director las consecuencias de no aplicar un liderazgo pertinente; esto se ha podido evidenciar a través de la falta de comunicación con los docentes, el inadecuado clima institucional, la escasa organización de las actividades etc. Tanto en los aspectos organizacionales como administrativos y pedagógicos de la gestión se ha observado que la calidad del trabajo y servicio no responde a las demandas educativas de la comunidad. Es por ello que se obtiene el presente estudio con el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y calidad de gestión en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022? También se han planteado problemas específicos: a. ¿Cómo el dominio se relaciona con la

calidad de gestión organizacional en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022?; b. ¿Cómo la energía se relación con la calidad de gestión administrativa en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022? c. ¿Cómo el control se relaciona con la calidad de gestión pedagógica en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022?

El presente estudio se justifica teóricamente pues consiste en aportar con nuevos conocimientos sobre el liderazgo directivo y calidad de gestión; para cumplir los propósitos, se incorporará como soporte científico conocimientos innovados que toda institución Educativa debe asumir como compromiso en la gestión del conocimiento y calidad Educativa. En cuanto a la justificación el método de la investigación se contribuye con el diseño de nuevos instrumentos y técnicas de investigación los mismos que pueden ser utilizados para futuras investigaciones con temas y muestras similares a la nuestra.

Para orientar el estudio se ha planteado un objetivo general: Determinar qué relación existe entre Liderazgo directivo y calidad de gestión en una institución educativa pública de Sinsicap, Otuzco – 2022. Además, se plantean como objetivos específicos: a. Determinar como el dominio se relaciona con la calidad de gestión organizacional en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022; b. Describir cómo la energía se relación con la calidad de gestión administrativa en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022; c. Describir cómo el control se relaciona con la calidad de gestión pedagógica en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022.

La hipótesis de investigación es: Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y calidad de gestión en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022. Y la hipótesis nula: No existe relación significativa entre Liderazgo directivo y calidad de gestión en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022. Las Hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre el dominio y calidad de gestión organizacional en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022; 2. Existe relación significativa entre la energía y calidad de gestión administrativa en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022; y, 3. Existe relación significativa entre el control y calidad de gestión pedagógica en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Al realizar las pesquisas bibliográficas se encontraron algunos estudios que contribuyen a la presente investigación:

A nivel internacional se encontró a Ordoñez (2019) quien plantea que, en la actualidad, el liderazgo en las instituciones educativas cuenta con una amplia base teórica y empírica para su reconocimiento como determinante del desempeño educativo, lo que le permite hacer frente a los cambios provocados por factores externos, es decir, leyes y reglamentos aplicables en aras de la mejora continua de los servicios educativos que brindan a la sociedad. En esta investigación el objetivo es estudiar la capacidad y el desempeño del liderazgo directivo en las instituciones educativas del nivel medio del campo jurídico ecuatoriano con el fin de crear una base teórica que sustente la eficacia de la gestión institucional y el logro de la calidad docente de acuerdo con normas establecidas. De la Ley Reguladora de la Educación Intercultural (LOEI) y del Ministerio de Educación. El enfoque adoptado para el estudio fue cualitativo, sustentado en una revisión bibliográfica sobre la base legal sobre la que se gestionan las operaciones de las instituciones educativas y el papel del supervisor como líderes institucionales responsables de dirigir, dirigir y controlar las actividades. avanzado. El estudio concluye que existe una relación directa entre las categorías de análisis, lo que indica que el liderazgo del supervisor juega un papel significativo en el trabajo docente en las instituciones educativas en términos de motivación, comunicación y asistencia. En este ámbito, también se encuentra a Acuña & Bolívar (2019) quienes realizaron una encuesta en Colombia, con el objetivo de describir las variables de liderazgo y gestión educativa y la relación entre ellas, por lo que el diseño empleado fue correlacional, dentro de una metodología evidenciada a partir de las herramientas cuantitativamente válidas utilizadas y cuyos resultados fueron estadísticamente probados. Se aplicaron instrumentos dirigidos a los docentes de la institución educativa centralizada Cevillar. Arrojando como resultados que el director ejercía un estilo de liderazgo democrático y esto se relacionaba con la gestión de la institución educativa que tendía a ser de nivel medio o superior. Por otro lado, se encuentra a Barba & Delgado (2021) quienes afirman que en el Ecuador existe muy poca investigación sobre la correlación que existe entre la gestión escolar y el liderazgo de los

directivos en las instituciones educativas, aunque existen estándares de calidad educativa que hacen visible esta propiedad. El propósito de este trabajo fue evaluar la correlación entre el liderazgo pedagógico y la gestión escolar de los directores para determinar su influencia en la enseñanza de calidad en las instituciones financieras del distrito metropolitano de Quito. Este estudio se realizó a partir de una modelación empírica, con un enfoque cuantitativo de la modelación. Se aplicó una encuesta a una muestra de 217 directores de instituciones educativas tributarias. También es importante mencionar el trabajo de Maya (2019) cuyo objetivo de investigación fue establecer la correlación del liderazgo directivo para el logro de una educación de calidad. El método se basa en una investigación de correlación de transacciones, el diseño es no experimental. Entre los resultados se obtuvo una correlación objetiva entre las variables de estudio, lo que explica que el liderazgo de la dirección incide directamente en el logro de la calidad educativa, es decir, uno de los factores que conforman el denominado la calidad son la presencia de un liderazgo de gestión eficaz, resolutivo, democrático, la participación del profesorado en el plan de trabajo activo y de liderazgo, cuando existe este estilo de liderazgo, la organización se encamina hacia la calidad y la perfección, cuando esto es diferente o adopta otros estilos de liderazgo. Para Alfaro (2020) una educación que asuma la gestión de un director desde un nivel de liderazgo implica dedicar a las necesidades actuales de la comunidad escolar esto se dirige y se moviliza como el gran equipo requerido para alcanzar metas y objetivos que contribuyen a la calidad. Por lo tanto, lo principal de esta investigación es estudiar la gestión asociada al liderazgo del director y su contribución al progreso de la calidad de la educación, desde la mirada de la investigación en América Latina, Colombia y con la contribución de teorías basadas en liderazgo contextual y modelos de calidad. El estudio fue realizado con un enfoque experimental inductivo y un Modelo Empírico Cuantitativo, con análisis documental. Las unidades de análisis están representadas por un lado por los resultados de los datos ISCE y por otro lado por el director y docentes a quienes se dirige el cuestionario para incluir el grado de descripción, interpretación y análisis. Este proceso muestra resultados relevantes en cuanto al trabajo colaborativo, la comunicación, las cualidades y habilidades que presenta el directivo de Educación en su rol de Administrador de Educación con un fuerte interés en contribuir al mejoramiento de procesos y aspectos como el ISCE.

Finalmente, se ha concretado la importancia de implementar un estilo de liderazgo estratégico que sustente acciones y estrategias que respondan a los requerimientos de la vida Educativa actual.

En el ambiente nacional tenemos a Oncoy (2021) quien realizó una encuesta para establecer la correlación entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la calidad docente en la educación básica, Huaraz 2020, en su metodología es de tipo relacional, también pertenece a un enfoque cuantitativo. Una población se expresa como una variable “N” la cual representa una colección de individuos y su muestra es de tipo probabilística, aleatoria o muestra aleatoria, la técnica aplicada es la encuesta. Existe correlación entre liderazgo pedagógico y gestión directa de la calidad educativa en la EBR IE de la ciudad de Huaraz 2020. Su conclusión es positiva y alta sobre la relación que existe entre las acciones encaminadas a garantizar un clima institucional favorable para la calidad de la educación. También se encontró el trabajo de Salas & Soto (2018) quienes realizaron una encuesta con el objetivo de encontrar la correlación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad de la educación, en la cual utilizaron métodos cuantitativos, con diseño correlación, tipo descriptivo. Se trabajó con la población total, es decir, con todos los docentes empleados en la mencionada institución, un total de 30. Se aplicó como herramienta una encuesta a los docentes, para obtener los resultados se empleó la correlación de Pearson, la cual mostró que no existe una relación significativa entre las variables. Estos resultados contrastan con los resultados de muchas otras encuestas en las que se ha señalado que existe una correlación entre estas variables. Para Sotelo y La Madrid (2022) conocer las necesidades de los usuarios y poder satisfacerlas es un factor decisivo en la diferenciación de una organización de sus competidores, así como en la agilización del servicio y la fiabilidad, lo que convierte a la relación entre emisor y receptor en un aspecto estratégico importante. Se desarrollaron los siguientes objetivos generales: Determinar la correlación entre el liderazgo directivo así también progreso de la gestión de calidad en las instituciones educativas N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta Ulcumayo Junín. En esta investigación se busca abarcar y reflexionar todo lo que respecta al liderazgo directivo y su íntima relación con la calidad de la enseñanza en variadas instituciones educativas que se han planteado, en consecuencia, tiene por finalidad el conocimiento de la relación entre el liderazgo

directivo y la calidad de la educación. Se encuestó a 10 docentes a través de un cuestionario mostrando las variables con sus indicadores y dimensiones, teniendo como resultado y conclusión que: si hay una relación próxima y a la vez muy fuerte entre el liderazgo directivo y lo que respecta todo el progreso de la gestión de calidad en las instituciones educativas No. 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatakta Ulcumayo Junín, debido a que en la tabla de correlación tenemos $r_s = 0.789$ y calculamos t mayor que la t teórica ($3,63 > 1,96$). Ferruzo (2019) desarrolló un trabajo de investigación de tipo científica básica; posee un diseño no empírico y pertenece al estudio correlacional. Este es un estudio que mide la relación entre tres variables de investigación: liderazgo directivo, calidad de la gestión docente y desempeño docente, de la institución Educativa “Daniel Alcides Carrión”. Para ello se utilizaron técnicas de Testeo Estandarizado y Adaptado; las herramientas utilizadas son: cuestionario sobre capacidad de liderazgo del director en el centro educativo, Inventario de la Gestión Educativa (ICGE), y el Cuestionario de Evaluación Docente (DEC), en una muestra 30 docentes y 270 estudiantes. En los resultados estadísticos se muestran correctamente que, si hay una correlación significativa y a la vez positiva entre la capacidad de liderazgo del director, la calidad de la gestión pedagógica y la eficacia docente en el aula Centro docente icónico “Daniel Alcides Carrión”, Los análisis estadísticos realizados nos permiten llegar a la conclusión que las tres variables estudiadas están correlacionadas entre sí. Peña (2018) en su estudio plantea como objetivo determinar el predominio del liderazgo directivo en la gestión de la calidad educativa en el distrito de Tantomayo UGEL Huamalíes – 2018. Tipo de investigación no experimental, existe un esquema de correlación causal, se realizó este estudio en 19 instituciones educativas, en lo que respecta a la muestra de 3 instituciones educativas, se utilizó el método no probabilístico en el muestreo. Se utilizó la encuesta y cuestionario, la cual se desarrolla para cada variable con su correspondiente dimensión e ítem, esto es confiable con la prueba de alfa de Cronbach, que muestra que las herramientas de gestión se pueden cambiar en un 90,5%; y en cuanto a la variable gestión de la calidad de la Educación 91,2%. Indica que existe un influjo positivo del liderazgo directivo en aspectos de la gestión de la calidad educativa, según prueba de regresión lineal no paramétrica. Como conclusión se llegó a definir que los docentes afirman que el liderazgo del director, como líder docente con profesionalidad

transformadora influye en la calidad docente. En definitiva, se logró una correlación positiva alta de 0.713 para el predominio del liderazgo directivo y la gestión de la calidad docente en las instituciones educativas del distrito de Tantomayo.

En el nivel local, Rodas (2021) realizó un estudio teniendo como objetivo el establecer el efecto del liderazgo administrativo en el bienestar profesional de los agentes pedagógicos de la institución educativa N° 80074, Virú, 2020. Se empleó el método descriptivo cuantitativo, y el diseño fue causal. Tiene una población de 97 docentes y 88 docentes que pertenecen a las escuelas primarias y secundarias. La técnica es la encuesta y la herramienta es el cuestionario. El estudio concluyó que los líderes toman acción para alcanzar y lograr metas, influir e implementar actividades Educativas. Campos (2020) en su investigación plantea como objetivo establecer el grado de correlación entre la variable liderazgo directivo y la variable gestión docente en la institución educativa número 81905, Pueblo Nuevo, Chepén, La Libertad 2019, para ello se utilizó un método de investigación cuantitativo a nivel de relación con un diseño no experimental, teniendo a 17 docentes como muestra, se aplicó dos cuestionarios de escala ordinal. Estos cuestionarios fueron validados por tres expertos y en el análisis estadístico de fiabilidad obtuvieron coeficientes superiores a 0,7. Después de tabular los datos, obtuvieron los resultados que el 59% de los encuestados indicó la existencia de un bajo nivel de liderazgo y gestión y el 59% dijo que el nivel de gestión y pedagogía era bajo. De igual forma, al aplicar el experimento Rho de Spearman, el índice de correlación ($r = 0,826$) y el valor de significancia ($p = 0,00$), inferior al error máximo permisible de 0,05, para concluir que el liderazgo directivo se correlaciona con un alto nivel de significancia con la gestión instruccional. en la institución educativa estudiada. Torres (2022) desarrollo un trabajo de investigación para determinar la correlación entre liderazgo pedagógico directivo y calidad de Gestión Pedagógica de la Formación Docente de Escuelas Claretianas, Trujillo 2021, esto se realizó a cargo de la UGEL N° 04 - Zona Sureste de Trujillo. El objetivo principal es establecer la correlación entre el liderazgo pedagógico y la calidad de la gestión pedagógica en docentes del Colegio Claretiano, Trujillo 2021. El estudio fue del tipo correlativo, con enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional. La cantidad incluye a todos los docentes que laboran en Claretiano de Trujillo 2021, con un total de 74 docentes, de tres niveles: primaria, primaria y secundaria. Se utilizó la encuesta para la recolección

de datos, con dos cuestionarios verificados con una confiabilidad Alpha de Cronbach de 0,95 para el cuestionario relacionado con la pedagogía del liderazgo y 0,97 para el cuestionario relacionado con la calidad de la gestión educativa. La conclusión que se obtiene luego de aplicar las herramientas de investigación es que, si existe una correlación significativa entre la variable de dirección pedagógica y la calidad de la gestión pedagógica, además la correlación entre las variables analizadas es positiva en un grado muy fuerte. Aguilar (2019) nos muestra un estudio que plantea como objetivo establecer la correlación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa número 80220 "Nuestra Señora del Carmen", Cachipampa, La Libertad 2019. El estudio es un experimento con diseño correlacional la población es de 35 docentes, se selecciona una muestra no probabilística. se utilizaron dos cuestionarios: la escala Likert sobre liderazgo directivo y la escala Likert sobre clima organizacional para la recolección de datos. Los datos recopilados se procesan utilizando estadísticas descriptivas para determinar el nivel de cada variable. De igual manera, se realizó la prueba de correlación Rho de Spearman como prueba estadística. En conclusión, determino que si existe una correlación positivamente significativa entre las variables clima organizacional y liderazgo directivo con una correlación Rho de Spearman equivalente de 0.432 con Signo Bilateral = 0.010 (p-value) andlt; 0.05) al 5% de nivel de significancia.

En el ámbito local Baca Kcomt de Pérez (2020), en su investigación propuso como meta específica establecer el nivel de liderazgo directivo en la I.E.A.C.P.G. "Inmaculada Concepción" e I.E.A.C.P.G. "Virgen de la Puerta" del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020. El método de investigación fue cuantitativo, diseño correlacional, tipo descriptivo. En sus resultados hace referencia a la medida en que la calidad es efectiva en opinión de los 75 docentes encuestados. En conclusión, se confirma que existe una relación muy demostrativa entre el liderazgo directivo y la calidad docente. El objetivo fue establecer la correlación entre el liderazgo directivo y la satisfacción con el servicio educativo de los padres de familia de los alumnos de una institución educativa pública N° 80027, El Porvenir 2020. El método que se utilizó fue cuantitativo, su diseño es de correlación. La encuesta se utiliza como técnica de investigación, se utilizan herramientas para probar la capacidad de liderazgo y para probar la satisfacción de los padres con los servicios

educativos. La conclusión indica que existe una relación muy estrecha entre el liderazgo directivo y la satisfacción de los padres de familia con los servicios educativos de la institución. Al mismo tiempo, se determina que si existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la empatía.

A continuación, presentamos el fundamento teórico, el cual ayudará a definir las variables de estudio.

Lussier y Achua (2005) asumen que el liderazgo logra las metas organizacionales a través del cambio. El liderazgo se clasifica en dos tipos: directivos (directores, gerentes o jefes) y empleados. Los directivos realizan cuatro funciones básicas: planificar, organizar, dirigir y controlar. Los estilos de liderazgo directivo son las diferentes conductas que desarrollan los directores (gerentes, líderes) durante el transcurso de dirigir y afectar en los trabajadores. (Lippitt, citado por Stoner, 2006). Robinson (2009) plantea que el liderazgo directivo es aquel que orienta el trabajo de los demás e interviene para que el logro de las metas se logre apoyándose en el trabajo colectivo de los actores. Según Ángulo y Silíceo (2001), cada líder tiene diferentes habilidades y actitudes, entre ellas poder de decisión o creencia, optimismo y coraje para aceptar desafíos, generosidad que permite establecer relaciones sólidas con otros miembros de la comunidad de trabajo. También pueden tener comportamientos que motiven a los demás hacia el trabajo, crear empatía para que todos se comprometan, por otro lado, un líder siente pasión por lo que hace y motiva, infunde esperanza en las personas que lidera. La capacidad de comunicarse y negociar es otra ventaja importante para el líder. A su vez, Contreras (2009) indica que el liderazgo directivo se basa en la interacción del personal administrativo con los docentes y estudiantes en general, así como los organismos de administración escolar, los cuales tienen una gran misión de cumplir en el progreso de la educación, para ello tienen la responsabilidad de gestionar recursos físicos, capacitación, programas innovadores para mejorar la educación. Se puede entender también las Funciones del líder educativo en la cual veremos a Lussier y Achua (2005), agruparon en tres categorías las actividades predominantes de un líder: a. Interpersonal: Las situaciones interpersonales de liderazgo comprenden actividades de promoción, liderazgo y relación. Dentro de estas funciones están la de representación que consiste en actuar en actividades legales y simbólicas en nombre de la organización que dirigen, la función de líder

que se refiera a que éste desempeña Tareas administrativas de la unidad para que sean ejecutadas de manera efectiva por el director y jefe de departamento. Por lo tanto, el rol del líder rige todo el comportamiento del directivo. El papel del líder es escuchar, guiar, entrenar y evaluar el desempeño. Los líderes actúan interactuando con personas fuera de la organización, es decir, crean redes completas de relaciones para obtener información, fomentar las relaciones y aceptación.

b. Informativa: Las funciones de liderazgo de la información incluyen la supervisión, la difusión y vocero, función de vigilancia; se analiza para detectar problemas y oportunidades, así como para comprender eventos fuera de la unidad organizativa y función de difusión; Todos los hechos o comunicaciones se transmiten de forma oral o escrita. El papel del portavoz; Los líderes posee este papel cuando reportan a personas fuera de su organización. c. decisoria: las funciones de toma de decisiones del liderazgo incluyen gestión de problemas, asignación de recursos y negociación sobre el papel de los emprendedores a menudo reciben ideas de mejora a través de la función de seguimiento. En cuanto a la función de gestión de problemas; los líderes toman acciones correccionales en situaciones de crisis o conflicto, la gestión de dificultades es una respuesta a un evento imprevisto que genera dificultad, a menudo priorizan esta función sobre otras funciones. Sobre la función de retribución de recursos; Los gerentes planifican, solicitan autorización y ejecutan actividades presupuestarias sobre el papel del negociador. Para el presente estudio se toma como referencia a Lussier y Achua (2005), quienes presentan las siguientes **Dimensiones del liderazgo directivo**: **a. Dominio**, los buenos líderes quieren ocupar la posición de liderazgo y asumir la responsabilidad para alcanzar todo su potencial de liderazgo, deben querer ser un líder, trabajar para desarrollar tus habilidades y disfrutarlas; **b. Energía**, los líderes están motivados y trabajan duro para lograr sus objetivos, entusiastas, resilientes, no se dan por vencidos ante la adversidad, tienen una alta tolerancia a la decepción mientras trabajan para superar los obstáculos a través de la preparación, la iniciativa y la mejora; **c. Control**, los líderes son responsables de quiénes son, su conducta y productividad, el desempeño de sus unidades organizacionales, y miran hacia el futuro, establecen metas y planean lograrlas. Stoner (2006) menciona que los estilos de liderazgo son otros patrones de comportamiento que los líderes (gerentes, líderes) que desarrollan en la mejora del

liderazgo e influyen en los empleados, también argumentó que hay tres **Estilos de liderazgo**: **a. Autoritario**, Soto (2000), lo considera como un líder capaz de dictar o negar castigos y recompensas, este estilo se recomienda solo en situaciones de emergencia, de lo contrario habría un cambio de comportamiento alternativo al empleado. Rivera (2011) afirma que los líderes autoritarios se limitan solo a dar órdenes, pero no dan instrucciones para obligar a los trabajadores a cumplir sin tomar en cuenta que es importante su orientación a largo plazo en el logro de metas.

b. Democrático, se caracteriza por consultar y persuadir a los subordinados de las acciones y disposiciones propuestas y alentar su colaboración. Este estilo se fomenta en los docentes y administrativas porque genera un mayor grado de motivación necesaria para la enseñanza. Respecto al liderazgo democrático, Trelles (2003) sugiere que los equipos liderados con este estilo tienden a exhibir mayor capacidad de responsabilidad, alegría y deber; este estilo se fomenta en las instituciones educativas. Borja y Gabor (2007) mencionan que quienes promueven este tipo de liderazgo practican la proyección con toda la organización, incentivando a los padres y estudiantes a debatir y favorecer a los cambios en la organización, organizarse, participar como más miembros y evaluar al grupo en unión. **c. Liberal**, que se caracteriza por un uso escaso o completo de su poder, sabe que los subordinados tienen una gran independencia en sus funciones. Depende principalmente de los empleados para decidir sus propios objetivos y las formas para alcanzarlos, y reflexiona que su función es apoyar las operaciones de sus partidarios brindándoles pesquisa y actúa principalmente como la persona de contacto para el ambiente del grupo. Es ventajoso y alentador cuando el grupo exhibe conocimiento, es decir, cuando el grupo es más competente y seguro que el líder mismo. Por otro lado, el estilo liberal, según Alvarado (1996) es un estilo en el que los líderes dependen de los docentes para formar metas y objetivos, son independientes en su labor, se debe fomentar, si el equipo tiene experiencia, compromiso, alta seguridad y confidencialidad.

Para conocer la variable dependiente de la Calidad podemos citar a Thompson, (citado por Alvarado; 1996), la cual menciona que en el sentido más simple y tradicional, se refiere a la calidad de un servicio; en un sentido más amplio y moderno, significa la calidad no solo de los resultados (un servicio de "cero fallas") sino también la calidad de los insumos (habilidades de las personas, materiales,

información, planificación) y la calidad del proceso (procedimientos, tareas, dirección, organización, seguimiento). Alvarado (2003), define la calidad como el grado de eficacia y eficiencia con que se realiza el servicio. Se define como la calidad funcional de la educación, donde existe coherencia entre procesos, productos y objetivos, y las expectativas y necesidades de la sociedad.

De esta manera se entiende que los factores de la calidad para Alvarado (2003), menciona los siguientes factores de la calidad: a. Recursos utilizables: aulas, salas de recursos, laboratorios, bibliotecas, instalaciones deportivas, parques infantiles, mobiliario, recursos didácticos. b. Recursos humanos: la cualificación científica y la didáctica de los profesores, la capacidad de trabajo en grupo, la dedicación de calidad. Los servicios y las acciones realizadas por las personas son lo que determina la calidad de cualquier institución. Es por ello que su colaboración y compromiso es muy importante. c. La dirección y gestión administrativa: gestión, organización, operación de actividades comerciales, relaciones humanas, relación y control. d. Aspectos pedagógicos: PCC (proyecto curricular escolar), diagnóstico del alumno, PEC (proyecto educativo escolar) ajuste de objetivos y contenidos, inclusividad, metodologías didácticas, utilización de recursos y medios educativos, evaluación.

En cuanto a la gestión educativa. Ésta es un proceso que potencia los proyectos educativos y ayuda a mantener la autonomía institucional. (Espinell, 2011). Calero (2005) menciona que la gestión significa toma de decisiones a partir de la facilitación de la actividad educativa, mediante la aprobación elocuente de la acción de gobierno; Esta situación define las dimensiones: a. Pedagógica, se refiere a asumir un mejor diseño hace que sea más fácil para los maestros mejorar su educación con profesionalismo y diversión. El director debe ser una persona con un conocimiento profundo de la educación, que conozca las herramientas importantes para medir la calidad de la educación. b. Institucional, los reguladores rigen convenios que buscan encontrar conexiones institucionales con autoridades educativas, organizaciones benéficas, con padres de familia, autoridades locales y otras estructuras privadas y públicas. c. Administrativa, contar con métodos administrativos e institucionales para la aprobación de trabajos educativos de carácter sustentable, dictados por las reglas y objetivos de su institución.

El problema de la gestión educativa ha sido resuelto a muchos niveles y de diferentes formas en el campo de la educación. El estudio de la organización y gestión educativa se ha conocido desde diferentes enfoques a lo largo del tiempo, inicialmente como gestión centralizada, cumplimiento de reglas y enseñanza puramente argumentado hasta la actualidad, quienes ven la gestión educativa como un transcurso dispersado y participativo de todos los sectores de la educación, buscando su independencia, así como la prosperidad de la calidad de la enseñanza (Carrillo,2002). Por ello, es importante conocer la organización a través del diagnóstico, identificación y evaluación del FODA (oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades), así como el conocimiento de todos los agentes de la organización. Suficiente para crear un análisis realista del contexto en la que se halla la organización. La gestión educativa es una tarea grupal que integra a todos los sujetos que participan en la educación y debe tener fines colectivos; la comunicación es un requisito indispensable entre ellos, a fin de conducir las correctas decisiones de acuerdo a los directrices institucionales trazados en su visión y misión delineada.

Finalmente, la gestión educativa trata de mejorar la calidad de servicio de una institución educativa, entendida como el nivel excelente de formación al que deben llegar los individuos para enfrentar los desafíos del progreso integral del ser humano, el ejercicio de la ciudadanía y el aprendizaje permanente. (Carrillo,2002). La gestión pedagógica mantiene un enfoque sociológico que se enfoca en los actores y relaciones internas y cómo intervienen en su entorno para alcanzar las metas organizacionales, así como en los elementos organizacionales para percibir los procesos y capacidades de la organización. decisión, y estas dos funciones deben ser compartidas. Las nuevas perspectivas de la gestión pedagógica incluyen la idea de que todos los actores que se involucra en la educación se integran al funcionamiento de la institución educativa, ya que son actores y se preocupan principalmente de todo lo que sucede en una institución educativa. (Carrillo,2002). En cuanto a las dimensiones de la calidad de gestión, citamos a Frigerio y Poggi (1992) quienes plantean: a. **Dimensión organizacional**, los docentes y administradores, los alumnos y padres de familia, desenvuelven sus actividades educativas de una organización, en ayuda con los demás miembros del grupo de trabajo, de acuerdo con las normas y requisitos de la organización en régimen

determinado. Esta dimensión proporciona un marco para sistematizar y analizar labores relacionadas con aspectos de la organización de cada centro educativo, interpretando un modo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran la organización formal como el organigrama, la asignación de tareas y división del trabajo, el uso del tiempo y del espacio, así como los que componen la distribución organizacional estructuras informales, asociaciones y los roles desempeñados por los miembros.

b. Dimensión administrativa, se estudian las operaciones gubernamentales, incluyendo las destrezas necesarias de gestión del tiempo y de los recursos humanos y la gestión financiera, así como la administración de información relevante, tanto retroactiva como prospectivamente futura, que apoye a la toma de decisiones. Esta se refiere a todos los métodos técnicos que ayudarán en la preparación e implementación de un proyecto educativo.

c. Dimensión pedagógica realizan sus propias actividades diferenciándose de las otras y se caracteriza por las invaciones de los docentes contando con los conocimientos y modelos didáctico: métodos de enseñanza, teoría de la sabiduría y el aprendizaje, prácticas básicas de enseñanza, valores y significados otorgados al conocimiento, criterios para evaluar procesos y resultados. La educación es un proceso que se organiza, dirige y sistematiza conscientemente a partir de una concepción pedagógica particular, como un objetivo general más que una orden multilateral y armónica de los estudiantes para que puedan integrarse a la sociedad en la que viven y contribuir al desarrollo. y mejora lo importante de esta formación es lo moral (EcuRed, 2012). Para tener una calidad de gestión se parte de la programación incluyendo la toma de disposiciones manteniendo la visión, orientación y rumbo de la gestión hacia las metas trazadas, eso es una forma mental constante, más que una diligencia; es un enfoque perpetuo. En cierto sentido, existe informal en la percepción de los líderes que mantienen una voluntad hacia ciertas metas (Aguilera, 2004). Según Muñoz (2003), las particularidades de la calidad de la gestión educativa:

a. Complejidad y generalización. Se puede aplicar a cualquier elemento del sector educativo: calidad de aprendizaje, calidad de infraestructura, calidad docente y calidad de proceso.

b) Social e auténticamente definido. Está asociado con las formas históricas y formativas de una realidad particular, con una sociedad, un país y una época determinados.

c) Objetivos de la innovación educativa. La importancia de los requerimientos de la sociedad en la que se

desenvuelve. d) Controlar la eficacia del servicio. Sirve como guía para tomar contingencias y ajustar los procesos necesarios para lograr las metas. Casasús (2000) sostiene que el punto central de la gestión es la tolerancia, comprensión de las etapas del funcionamiento individual dentro de una institución educativa. Aire de Geus (1988) postula que el acto de dirección es un periodo de aprendizaje que involucra estructura técnica, estrategia, sistema, estilo, competencia, carácter y metas superiores, desde dentro del proceso de formación social hacia lo exterior. En el Manual de Gestión para directores de instituciones educativas (2011) nos muestra las siguientes dimensiones: a. Dimensión Pedagógica es el proceso básico de trabajo que se desarrolla dentro de la institución educativa, principalmente la enseñanza y el aprendizaje, el enfoque de este proceso a la transformación programática, la planificación organizada en el PCI, los métodos y técnicas didácticas, la evaluación de la enseñanza y el aprendizaje, y la gestión material y recursos didácticos. Considere el trabajo docente, los estilos pedagógicos, la gestión del plan de enseñanza, las estrategias y enfoques de los programas, los estilos de enseñanza y la formación y actualización docente. b. Dimensión Organizativa permite determinar la manera en que se organizan los funcionarios educativos para desempeñar adecuadamente las funciones de la institución educativa. La política organizacional está bien estructurada y sistematizada conforma de desarrollo y estilo único. iii. La dimensión institucional es la base para el desarrollo de la autonomía, la competencia y la flexibilidad para cambiar en el contexto social que requiere la situación actual. c. Dimensión Participativa social o comunitaria se refiere a la relación de la institución educativa y la comunidad, en el marco de este último modelo, que reconoce posiciones sociales, carencias y demandas (necesidades), en cuanto a la participación cultural comunitaria busca hacer lo mismo con el entorno social, teniendo en cuenta a los actores y organizaciones educativas locales existentes, todos los cuales apuntan a mejorar la calidad de la educación. d. Dimensión Administrativa aquí contiene secuencias de eventos y estrategias de gestión para las fases humana, física, financiera, sucesiva, técnica, temporal, de certeza y aseguramiento, de mantenimiento y evaluación enfocada a los actores de las instituciones educativas. Supervisar el cumplimiento de la normatividad vigente para favorecer el proceso de enseñanza y aprendizaje. Esto provoca la conciliación de las metas individuales con las metas

institucionales, de modo que la toma de decisiones logre ganancias institucionales. Uno de ellos será la gestión de recursos humanos, desde los aspectos sociales, funcionales y de evaluación del desempeño, hasta la gestión contable y financiera del edificio.

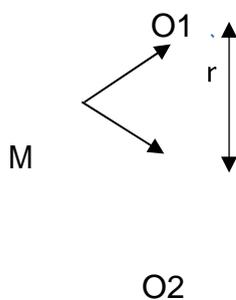
Calero (2006) define el desarrollo de gestión como la agrupación de actividades de planificación, organización, control y evaluación que son importantes en la dirección eficaz de la tarea docente. Así, la realidad administrativa se crea con las personas, siguiendo decisiones que siguen de cerca las sucesivas etapas de una tarea. propone bosquejo procesal como sigue: a) Planeación. Define metas, políticas y formas de trabajo, etapas y métodos, establecer montos económicos y cronogramas. b) Organización. Esto implica la asignación de trabajo, la asignación de puestos y la preparación de instalaciones y recursos. c) Ejecución. Cuando el equipo o grupo de trabajo realiza su tarea. d) Control. Hace que sea fácil verificar qué tan exitosos son sus objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

El presente estudio de investigación es de tipo **básico** encaminado a brindar información sobre la relación entre dos fenómenos relacionados con el campo de la educación, en este caso son liderazgo directivo y calidad de gestión educativa. Según, Carrasco (2005), señala que esta investigación se diferencia por no tener un objetivo de aplicación práctica inmediata, solo busca aumentar y ahondar la corriente de conocimiento de la ciencia existente en la práctica. Asimismo, este es un trabajo **no experimental**, según Hernández et al., (2014) esto quiere decir que no se hace ninguna manejo ni control de las variables.

El diseño de este estudio es **correlacional**, su propósito es determinar si existe una correlación significativa entre las dos variables en estudio. Por la cual después de haber descrito se puede observar un esquema de investigación la cual puede ser utilizado y observado en la siguiente formula:



M= Es la muestra de profesores de una I.E. del distrito de Sinsicap, 2022.

O1= Liderazgo directivo

O2= Calidad de Gestión educativa

r = Relación entre las variables

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual

Son los diferentes modelos de conducta que desarrollan los directores (gerentes, líderes) durante el desarrollo de dirigir e influenciar en los agentes humanos. (Lippitt, citado por Stoner, 2006)

Definición operacional

Es característico de un líder en su relación con aquellos a quienes dirige e incluye comportamientos dominantes, enérgicos y controladores. Se mide aplicando un cuestionario que consta de 12 ítems cuya valoración es Autoritario, democrático y liberal.

Variable 2: Calidad de Gestión educativa

Definición conceptual

La gestión pedagógica es un proceso que potencia los proyectos educativos y ayuda a mantener la autonomía institucional. (Espinel, 2011).

Definición operacional

La gestión del centro a nivel administrativo y pedagógico se mide a través de la aplicación de un cuestionario con 12 ítems cuya valoración es: Bueno, regular y malo.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población:

Para Arias (2006, p. 81), la “Una población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes a los que se extenderán las conclusiones de la investigación. Esto está delineado por el problema y el objetivo del estudio”.

La cantidad de la población estuvo conformada por los 63 docentes que ejercen su labor en las instituciones Educativas del distrito de Sinsicap, Otuzco, que cuentan con los niveles Inicial, Primaria y Secundaria. La población se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Tabla 1. Población de Docentes de las Instituciones Educativas de Sinsicap, Otuzco.

Institución Educativa	Nivel	Cantidad de docentes	Total
Túpac Amaru II	Inicial	6	30
	Primaria	10	
	Secundaria	14	
80695 Parrapos	Inicial	2	15
	Primaria	6	
	Secundaria	7	
80697 Celavin	Inicial	1	8
	Primaria	2	
	Secundaria	5	
80840 Miragon	Inicial	3	10
	Primaria	2	
	Secundaria	5	
		Total	63

Nota: Portal Escale 2022

Criterios de selección:

- **Criterios de inclusión:** Solo se tendrán en cuenta a los docentes que trabajan en instituciones educativas con los tres niveles de educación.
- **Criterios de exclusión:** Las instituciones que no cuentan con los 3 niveles de educación

Muestra:

Se entiende que es no probabilístico, para Hernández (2010) manifiesta que la muestra es una definición de lo que corresponde al subgrupo de una población, esencialmente un grupo reducido de la población de interés de la cual se recogerán los datos, debe representar esa población.

Muestra realizada por 30 docentes que laboran en la institución educativa Túpac Amaru II del Sinsicap.

Tabla 2. Muestra de Docentes de las Instituciones Educativas de Sinsicap, Otuzco.

Institución Educativa	Nivel	Cantidad de docentes	Total
Túpac Amaru II	Inicial	6	30
	Primaria	10	
	Secundaria	14	

Fuente: Tabla 1.

Muestreo:

El muestreo es no probabilístico y criterial. Puesto que no se ha realizado ningún procedimiento estadístico para extraer una muestra de la población, sino que se ha seleccionado a los docentes de una Institución Educativa que cuenta con mayor número de docentes y que cuenta con mayor accesibilidad para la recolección de información.

Unidad de análisis:

En lo que respecta en este componente se entiende que la unidad de análisis son los docentes que trabajan en la institución Educativa del distrito de Sinsicap, Otuzco, que cuentan con los tres niveles educativos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnicas:**

En este aspecto para la recolección de datos se ha tenido en cuenta el uso de la técnica de la encuesta, Carrasco (2005) manifiesta que la técnica a utilizar se ha convertido en un modo apropiado para estas investigaciones, por su beneficio, variabilidad y sencillez e integridad de los datos, en este caso la técnica se realiza de manera virtual, utilizando herramientas digitales (formulario de google), debido al distanciamiento social, debido al COVID19

Instrumentos:

En cuanto a la herramienta utilizada, se trata de dos cuestionarios. Según Hernández (2014) el cuestionario es un conjunto de premisas y/o afirmaciones destinadas a valorar determinados aspectos de las personas integrantes, para lo cual entregan esta tabla. hacen juicios de valor sobre cuestiones que involucran la variable o variables. Por ello, hemos optado por utilizar dos cuestionarios. El primer cuestionario está compuesto por tres dimensiones: Control, Energía y Dominio y evalúa el Liderazgo directivo, se han considerado 4 ítems por cada dimensión haciendo un total de 12, cuyas valoraciones van de 0 a 2, siendo el puntaje mínimo 0 y el máximo 24. El segundo cuestionario evalúa la dimensión Calidad de gestión, considerando también 4 ítems por cada dimensión, siendo éstas Organizacional, Administrativo y Pedagógica, haciendo también un puntaje total, de 24 como máximo y 0 como mínimo. Ambos instrumentos han sido sometidos a validez

de expertos contando con la aprobación en un 100%, ya que ningún ítem fue corregido o modificado; además se sometido a prueba de fiabilidad empleando el Alpha de Cronbach, encontrándose niveles altos para ambos cuestionarios. Estos datos se consignan en los anexos. La validación de nuestras herramientas la realizan expertos en educación, quienes califican los resultados como buenos en un 100%.

3.5 Procedimientos

En cuanto al procedimiento realizado en este estudio, inicialmente se identificó la muestra de estudio, representada por 30 docentes de la institución educativa Túpac Amaru II del distrito de Sinsicap, 2022. Luego, se elabora el cuestionario de liderazgo directivo con la asesoría de expertos y tomando como base teórico científica la propuesta de Lussier y Achua /20059, quienes plantean como dimensiones del liderazgo el Dominio, la Energía y el Control, para ello se analizaron las caracteriscas y se procedió a deducir algunos indicadores que podrían ser tomados en cuenta el cuestionario. Así mismo se basó también en Stoner (2006), para determinar los estilos de liderazgo, que en este caso en función a los puntajes obtenidos en el cuestionario se clasifican en Autoritario, liberal y democrático. confirmadas por expertos. Para elaborar el cuestionario de Calidad de gestión se ha tomado en cuenta el aporte científico de Frigerio y Poggi (1992), quienes plantean como dimensiones la gestión organizacional, pedagógica y administrativa. De igual modo se han considerado las características que presentan los autores para cada dimensión lo que nos ha permitido elaborar los indicadores con la asesoría de los expertos. Una vez validado, se determinó la confiabilidad estadística a través de una prueba experimental que se aplicó de forma virtual utilizando la plataforma virtual Google Forms, luego se llevó a cabo el desarrollo de la encuesta a todos los docentes de la muestra.

Esa información recopilada paso por el proceso estadístico y de esa manera arrojó los resultados del estudio de investigación.

Cabe señalar que, en cuanto a la manipulación de variables, se siguieron procedimientos de tipo investigación aplicada con diseño correlacional descriptivo, tanto con el propósito de medir las dos variables, como para evaluar

la existencia de relación entre ellas sin ejercer control sobre él ni establecer una variable independiente.

De igual forma, se muestra que se han realizado trámites formales, ya que se han solicitado la autorización respectiva a la representante de la institución educativa, a través de una solicitud virtual, la cual ha sido respondida por los medios de comunicación.

3.6 Método de análisis de datos

Se emplearon las estadísticas tanto descriptivas como inferenciales.

Las estadísticas descriptivas se emplearon para determinar las frecuencias relativas y porcentuales de los niveles establecidos tanto para Liderazgo directivo que fueron Autoritario, Democrático y Liberal; y, para Calidad de gestión educativa cuyos niveles son Bueno, regular, malo.

Para ver la correlación entre las variables, se utilizó:

Coeficiente de correlación “r” de Pearson

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Para ver la significancia de la Correlación o Coeficiente “r”.

Estadístico de Prueba

$$t_v = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ grados de libertad}$$

3.7 Aspectos éticos

En el desarrollo y realización del estudio de investigación se tienen en consideración los siguientes valores en el marco de la profesionalidad científica:

Principio de ética, En el caso de cómo llegar a los encuestados, esto se hace directamente, sin ningún tipo de sustitución o influencia económica, ya que su decisión de participar es voluntaria y no está autorizada por la investigación de ninguna manera.

Principio de transparencia, cuando se recopila la base de datos, todas las cifras se presentan directamente de las opiniones actuales de los encuestados; sin pasar por un filtro discriminante de datos, porque el estudio es objetivo, y no subjetivo a la percepción del investigador.

Principio de confiabilidad, las opiniones recogidas son anónimas sin revelar los puntos de vista de los encuestados, para no influir en futuras diferencias con sus directivos institucionales.

IV. RESULTADOS:

Tabla 3. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual para el Nivel de Liderazgo Directivo en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022.

Nivel de Liderazgo Directivo	Frec	%
AUTORITARIO	8	26.7
LIBERAL	19	63.3
DEMOCRÁTICO	3	10.0
TOTAL	30	100.0

Fuente: Base de datos de la aplicación de encuestas.

Con respecto al Liderazgo Directivo a partir del instrumento aplicado a docentes de educación básica de instituciones Educativas de Sinsicap-Otuzco, tenemos que el 26% calificó al Liderazgo directivo como Autoritario, solo el 10% lo calificó como un Liderazgo Democrático y un 63.3% de los docentes participantes del estudio calificaron a este liderazgo como Liberal.

Tabla 4. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual para el Nivel de Calidad De Gestión en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022.

Nivel de Calidad de Gestión	Frec	%
BUENO	2	6.7
REGULAR	22	73.3
MALO	6	20.0
TOTAL	30	100.0

Fuente: Base de datos de la aplicación de encuestas.

Con respecto a la Calidad de Gestión a partir del instrumento aplicado a docentes de educación básica de instituciones Educativas de Sinsicap-Otuzco, tenemos que solo el 6.3% calificó a la Calidad de Gestión Educativa como Buena, el 20% la calificó como Mala y el 73.3% de los docentes participantes del estudio calificaron a esta gestión educativa de las instituciones de Sinsicap como Regular.

Tabla 5. Prueba R-Pearson para la relación de Liderazgo Directivo y Calidad de Gestión en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022.

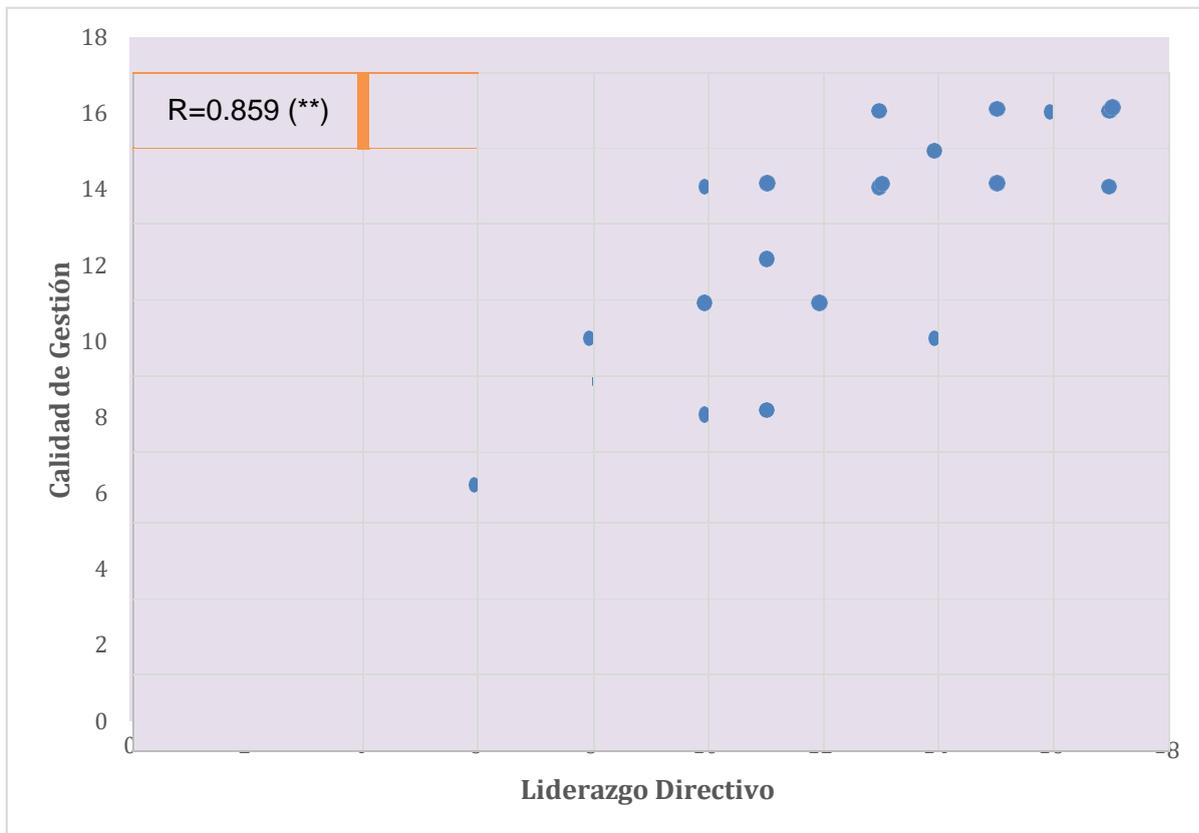
		LIDERAZGO DIRECTIVO	CALIDAD DE GESTIÓN
LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	0,859**
	Sig. (bilateral)		0.00000000125
	N	30	30
CALIDAD DE GESTIÓN	Correlación de Pearson	0,859**	1
	Sig. (bilateral)	0.00000000125	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos de la aplicación de encuestas.

En la tabla 3 se presenta los resultados de la relación entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión en las Instituciones Educativas del distrito de Sinsicap de la Provincia de Otuzco, vemos que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.859$ ($p < 0,01$), es decir que la relación entre las variables de estudio es altamente significativa, quiere decir que el Liderazgo Directivo es determinante o influye en forma muy significativa en la Calidad de Gestión Educativa y además se observa que la relación es positiva o directa, esto quiere decir que cuando la valoración del Liderazgo Directivo Aumenta entonces también aumentará la Calidad de la Gestión y viceversa si disminuye la valoración de la primera también disminuirá la valoración de la segunda.

Figura 1. Diagrama de dispersión del Liderazgo Directivo y Calidad de Gestión en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022.



Fuente: Tabla 3

En la dispersión de puntos que representan los pares ordenados de puntajes de Liderazgo Directivo y Calidad de Gestión se observa la tendencia creciente de izquierda a derecha lo que indica la relación positiva entre las variables.

Tabla 6. Prueba R-Pearson para la relación de la dimensión Dominio del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Organizacional en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022.

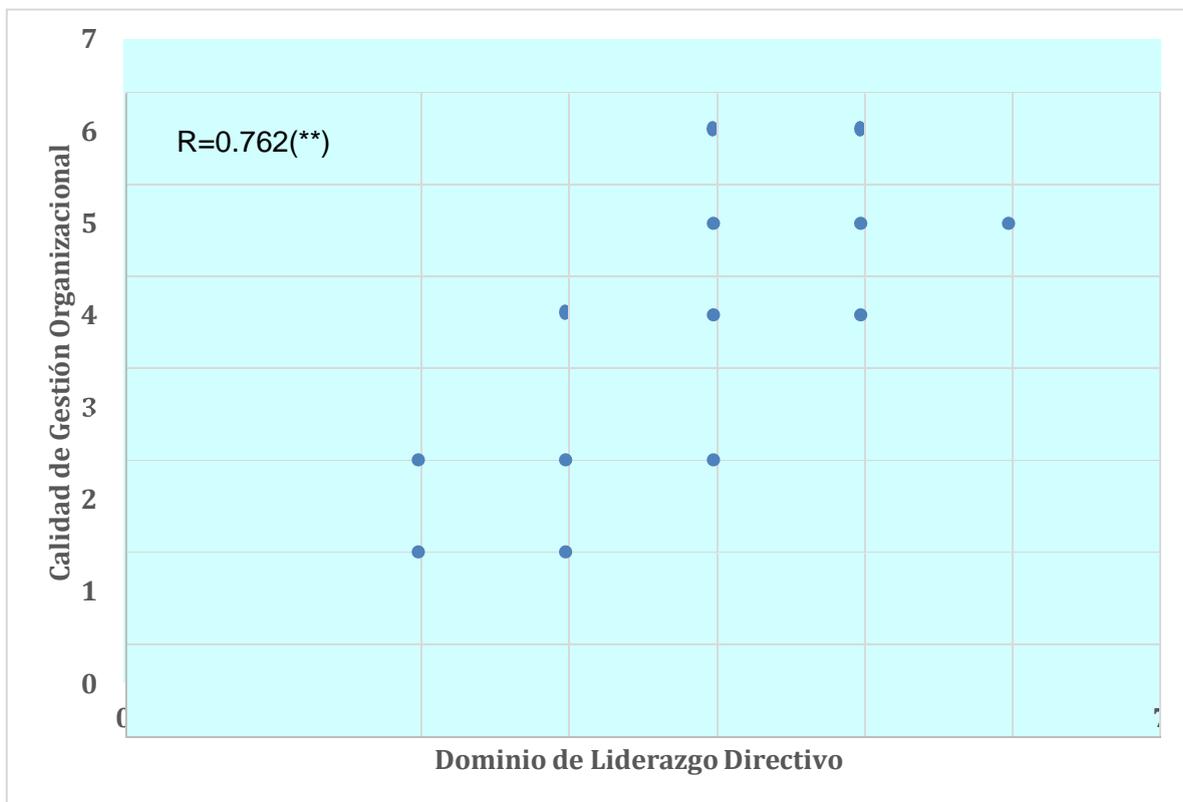
		DOMINIO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO	CALIDAD DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL
DOMINIO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	0,762**
	Sig. (bilateral)		0.00000098
	N	30	30
CALIDAD DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	0,762**	1
	Sig. (bilateral)	0.00000098	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral) .

Fuente: Base de datos de la aplicación de encuestas.

En la tabla 4 se presenta los resultados de la relación entre la dimensión Dominio del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Sinsicap de la Provincia de Otuzco, vemos que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.762$ ($p < 0,01$), es decir que la relación entre las variables de estudio es altamente significativa, quiere decir que el Dominio del Liderazgo Directivo es determinante o influye en forma muy significativa en la Calidad de Gestión Organizacional en las Instituciones educativas y además se observa que la relación es positiva o directa, esto quiere decir que cuando la valoración del Dominio del Liderazgo Directivo Aumenta entonces también aumentará la Calidad de la Gestión Organizacional y viceversa si disminuye la valoración de la dimensión del dominio entonces disminuirá la valoración de la dimensión Organizacional.

Figura 2. Diagrama de dispersión de la dimensión Dominio del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Organizacional en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022.



Fuente: Tabla 4

En la dispersión de puntos que representan los pares ordenados de puntajes de la dimensión Dominio del Liderazgo Directivo y Calidad de Gestión organizacional se observa la tendencia creciente de izquierda a derecha lo que indica la relación positiva entre las variables.

Tabla 7. Prueba R-Pearson para la relación de la dimensión Energía del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Administrativa en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022.

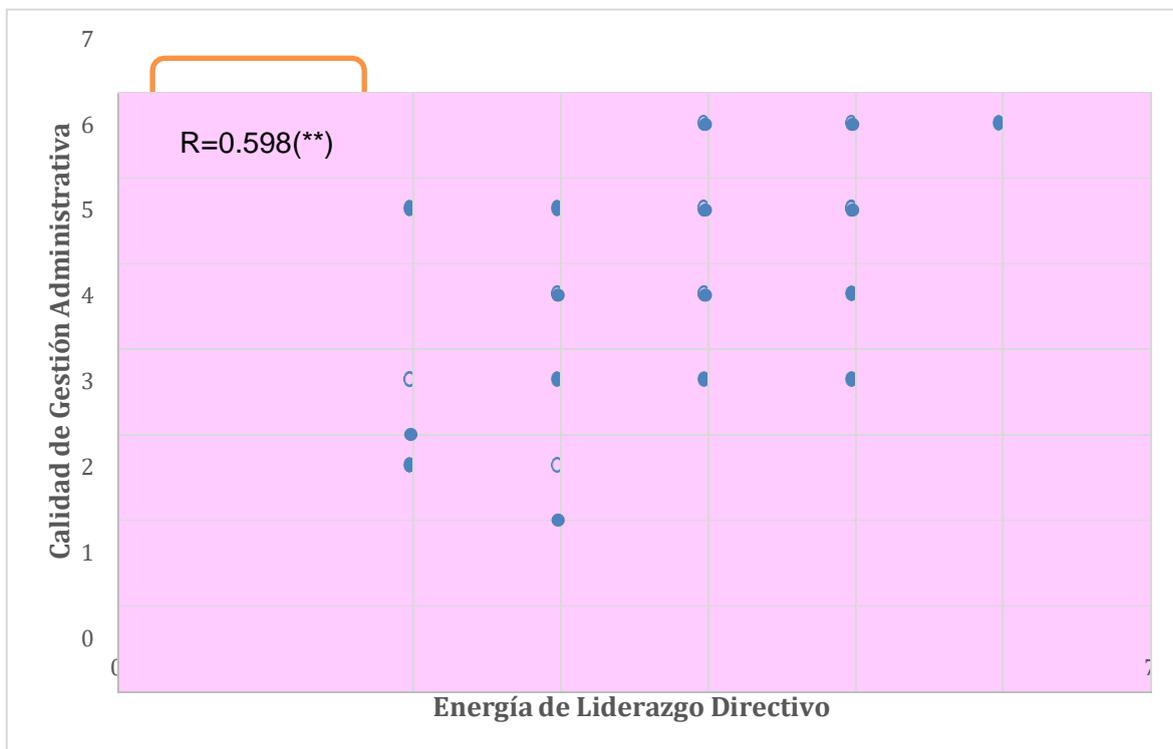
		ENERGIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO	CALIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
ENERGÍA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	0,598**
	Sig. (bilateral)		0.000479
	N	30	30
CALIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	0,598**	1
	Sig. (bilateral)	0.000479	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos de la aplicación de encuestas.

En la tabla 5 se presenta los resultados de la relación entre la dimensión Energía del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas del distrito de Sinsicap de la Provincia de Otuzco, vemos que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.598$ ($p < 0,01$), es decir que la relación entre las variables de estudio es altamente significativa, quiere decir que la Energía del Liderazgo Directivo es determinante o influye en forma muy significativa en la Calidad de Gestión Administrativa en las Instituciones educativas y además se observa que la relación es positiva o directa, esto quiere decir que cuando la valoración de la Energía del Liderazgo Directivo Aumenta entonces también aumentará la Calidad de la Gestión Administrativa y viceversa si disminuye la valoración de la dimensión de energía entonces disminuirá la valoración de la dimensión Organizacional.

Figura 3. Diagrama de dispersión de la dimensión Energía del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Administrativa en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022.



Fuente: Tabla 5

En la dispersión de puntos que representan los pares ordenados de puntajes de la dimensión Energía del Liderazgo Directivo y Calidad de Gestión Administrativa se observa la tendencia creciente de izquierda a derecha lo que indica la relación positiva entre las variables.

Tabla 8. Prueba R-Pearson para la relación de la dimensión Control del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Pedagógica en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022.

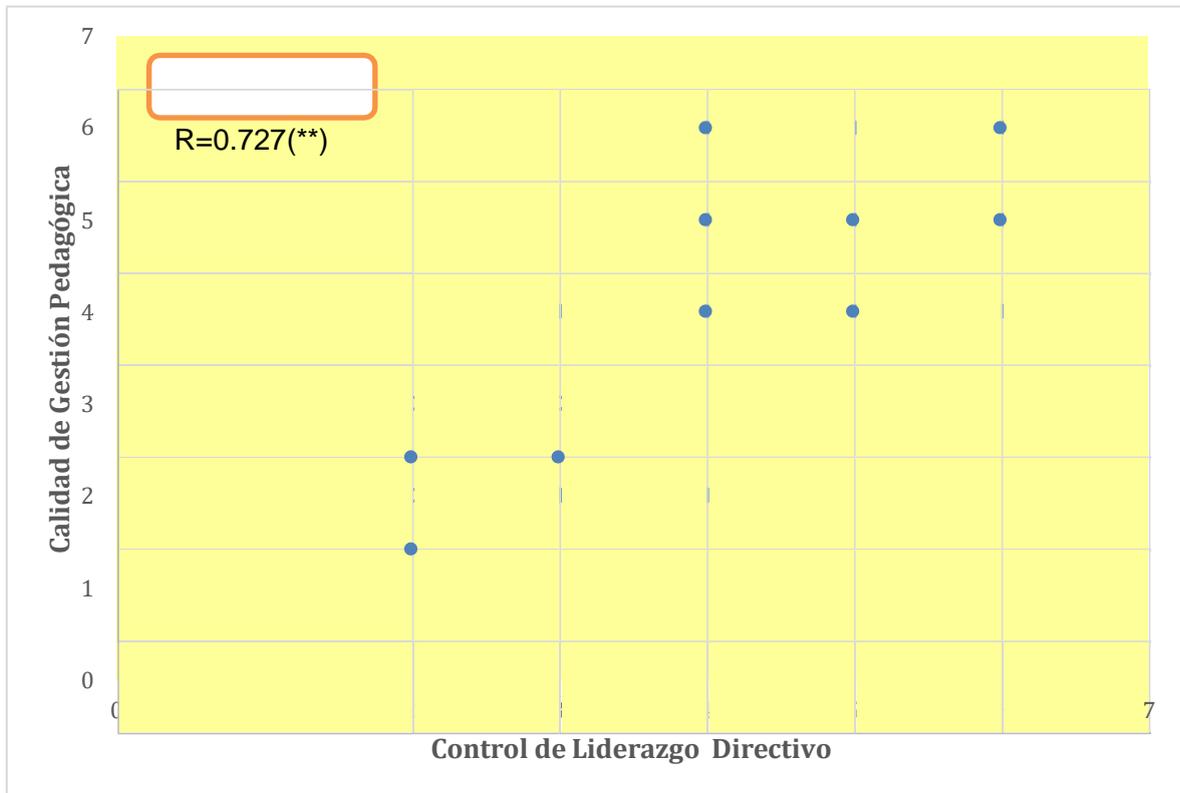
		CONTROL DEL LIDERAZGO DIRECTIVO	CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
CONTROL DEL LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	0,727**
	Sig. (bilateral)		0.000005478
	N	30	30
CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	Correlación de Pearson	0,727**	1
	Sig. (bilateral)	0.000005478	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos de la aplicación de encuestas.

En la tabla 6 se presenta los resultados de la relación entre la dimensión Control del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Pedagógica en las Instituciones Educativas del distrito de Sinsicap de la Provincia de Otuzco, vemos que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.727$ ($p < 0,01$), es decir que la relación entre las variables de estudio es altamente significativa, quiere decir que el Control del Liderazgo Directivo es determinante o influye en forma muy significativa en la Calidad de Gestión Pedagógica en las Instituciones educativas y además se observa que la relación es positiva o directa, esto quiere decir que cuando la valoración del Control del Liderazgo Directivo Aumenta entonces también aumentará la Calidad de la Gestión Pedagógica y viceversa si disminuye la valoración de la dimensión del Control entonces disminuirá la valoración de la dimensión Pedagógica.

Figura 4. Diagrama de dispersión de la dimensión Control del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Pedagógica en una Institución Educativa de Sinsicap-Otuzco 2022.



Fuente: Tabla 6

En la dispersión de puntos que representan los pares ordenados de puntajes de la dimensión Control del Liderazgo Directivo y Calidad de Gestión Pedagógica se observa la tendencia creciente de izquierda a derecha lo que indica la relación positiva entre las variables.

V. DISCUSIÓN:

Los resultados del presente estudio confirman muchos de los hallazgos científicos presentados a lo largo de toda la investigación. Es así como se coincide con Fernández (2016) cuando manifiesta que es de prioridad y elemental todas aquellas funciones de la dirección institucional porque en si existe una afinidad importante entre la ejecución de funciones del directivo con el trabajo optimo del centro educativo. Esta afirmación se ve reflejada en nuestros resultados cuando al realizar el análisis descriptivo estableciendo los niveles obtenidos para cada variable encontramos que el 63.3 % de los docentes que corresponde a una cantidad de 19 opinaron que el estilo de liderazgo es liberal y en cuanto a la calidad de gestión, 22 docentes que representan el 73.3% de la muestra consideraron que tiene un nivel regular. Esto implica que cuando los directores no se identifican con las metas educativas o no participan como líderes auténticos de una institución educativa, entonces la calidad del servicio tiende a ser regularmente satisfactorio lo que quiere decir que el trabajo no es óptimo como se espera. Estos mismos resultados también coinciden con las conclusiones de la Sineace (2016), las cuales expresan que es muy importante las habilidades y las aptitudes de liderazgo por parte del directivo ya que con ello permite trabajar con un buen equipo docente conllevando a una educación de calidad.

Al encontrar que el estilo de liderazgo en las instituciones de la muestra es Liberal y la calidad de gestión es regular, se determina entonces una relación importante entre ambas variables, pues cuando el director no se involucra en el trabajo y lidera de manera permisiva o sin convocar la participación de todos los agentes educativos, entonces tenemos una institución cuya calidad de gestión no satisface las necesidades y expectativas de la sociedad. Esto coincide con algunas afirmaciones presentadas en el marco teórico, es así como Ángulo y Silíceo (2001), expresa que cada líder tiene diferentes habilidades y actitudes, entre ellas poder de decisión o creencia, optimismo y coraje para aceptar desafíos, generosidad que permite establecer relaciones sólidas con otros miembros de la comunidad de trabajo. Por otro lado, los directores pueden tener comportamientos que motiven a los demás hacia el trabajo, crear empatía para que todos se comprometan, por otro lado. Dicho autor considera que un líder que siente pasión por lo que hace y motiva,

infunde esperanza en las personas que lidera. También la capacidad de comunicarse y negociar es otra ventaja importante para el líder. De igual manera se confirma la aportación de Contreras (2009), quien menciona que el liderazgo directivo se basa en la interacción del personal administrativo con los docentes y estudiantes en general, así como los organismos de administración escolar, los cuales tienen una gran misión de cumplir en el progreso de la educación, para ello tienen la responsabilidad de gestionar recursos físicos, capacitación, programas innovadores para mejorar la educación.

Por otro lado también es necesario mencionar que nuestros estudios contrastan con los resultados de Maya et al., (2019) pues para ellos la correlación es positiva y débil entre las variables de estudio, lo que explica que el liderazgo de la dirección incide directamente en el logro de la calidad educativa pero no de manera contundente, es decir, es solamente uno de los factores que conforman el denominado la calidad son la presencia de un liderazgo de gestión eficaz, resolutivo, democrático, la participación del profesorado en el plan de trabajo activo y de liderazgo. Sin embargo en nuestro estudio al realizar la correlación utilizaron la r de Pearson encontrando un $r = 0.859$ ($p < 0,01$), es decir que la relación entre las variables de estudio es altamente significativa, quiere decir que el Liderazgo Directivo es determinante o influye en forma muy significativa en la Calidad de Gestión Educativa y además se observa que la relación es positiva o directa, esto quiere decir que cuando la valoración del Liderazgo Directivo Aumenta entonces también aumentará la Calidad de la Gestión y viceversa si disminuye la valoración de la primera también disminuirá la valoración de la segunda.

Nuestros resultados confirman el planteamiento de Robinson (2009) en cuanto a la correlación entre liderazgo y calidad de gestión pues dicho autor sostiene que el liderazgo pedagógico es aquel que orienta el trabajo de los demás e interviene para que el logro de las metas se logre apoyándose en el trabajo colectivo de los actores. Esto se confirma ya que dentro de los indicadores de nuestros instrumentos de recolección de información se han considerado también aquellos que evalúan tanto la capacidad del director para motivar la participación de los docentes, así como la iniciativa para fomentar el trabajo en equipo del personal que labora en la Institución Educativa.

Sin embargo en cuanto a nuestros resultados, estos si coinciden con los planteados en la tesis de Alfaro (2020) en la cual se expresa que cuando un director docente asume su cargo desde un nivel de liderazgo esto implica dedicar algo de imaginario a las necesidades sociales e históricas actuales en las que la comunidad escolar se dirige y moviliza como el gran equipo requerido para alcanzar metas y objetivos, expresando además que estos indicadores contribuyen al mejoramiento permanente de la calidad. Por lo tanto, con nuestro estudio se ha corroborado que la gestión de una institución educativa está íntimamente relacionada con el liderazgo, lo que quiere decir que a mejor estilo de liderazgo mejor será la calidad de gestión tanto organizacional como administrativa y pedagógica.

Otra tesis con la cual se concuerda es la de Oncoy (2021) quien realizó una encuesta para determinar la correlación que existe entre el liderazgo del indicador pedagógico y la gestión de la calidad docente en la educación básica, Huaraz 2020, encontrando que la relación es positiva y alta , puesto que en nuestro estudio también se encontró una correlación positiva altamente significativa de acuerdo a los resultados estadísticos realizados en función a la aplicación de las encuestas de liderazgo directivo y calidad de gestión.

Por otro lado, a la luz de los hallazgos encontrados al correlacionar la dimensión Dominio del liderazgo directivo y la dimensión Organizacional de la calidad de gestión se encuentra un coeficiente de correlación de Pearson $r= 0.762$ ($p < 0,01$), es decir que existe relación significativa entre la poca organización y comunicación, decisiones inadecuadas en equipo y el logro de las gestiones institucionales. De esta manera se coincide con Villa (2018), quien consigna en su investigación que la falta de unión y comunicación con toda la comunidad educativa tiene como consecuencia una gestión ineficiente.

En cuanto a la relación entre liderazgo y la dimensión organizacional de la calidad de gestión existen también otros antecedentes que coinciden con nuestro trabajo, entre ellos se puede mencionar a Aguilar (2019) quien presenta un trabajo de investigación que tiene como objetivo determinar la correlación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa número 80220 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad 2019. Se realizó la prueba de correlación Rho de Spearman como prueba de hipótesis estadística. Finalmente, concluimos que si existe una correlación positiva significativa entre las variables

clima organizacional y liderazgo directivo con una correlación Rho de Spearman equivalente de 0.432 con Signo Bilateral = 0.010 (p-value) andlt; 0.05) al 5% de nivel de significancia. Por lo tanto, al nivel de significación del 95%, se rechaza la hipótesis nula de la encuesta. Esto quiere decir que se acepta una vez más que un líder de acuerdo a su estilo puede influenciar de manera importante en la calidad de la gestión organizacional de una institución educativa.

Por otro lado, también se coincide con algunos aportes presentados en el marco teórico, pues de acuerdo con Lussier y Achua (2005) el liderazgo logra las metas organizacionales a través del cambio, esto se comprueba cuando en nuestro estudio encontramos una relación significativa entre liderazgo y la calidad de gestión organizacional.

Dentro de nuestros resultados también se ha encontrado que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.598$ ($p < 0,01$), es decir que la relación entre las variables de estudio es altamente significativa, quiere decir que la Energía del Liderazgo Directivo es determinante o influye en forma muy significativa en la Calidad de Gestión Administrativa en las Instituciones educativas. Dichas conclusiones nos permiten confirmar los resultados de Rodas (2021) pues realizó un estudio teniendo como objetivo el determinar el efecto del liderazgo administrativo en el bienestar laboral de los docentes de la institución educativa N° 80074, Virú, 2020, en una población de 97 docentes y 88 docentes pertenecientes a las escuelas primarias y secundarias encontrando que los líderes toman acción para alcanzar y lograr metas, influir e implementar actividades, y los docentes dicen sentirse cómodos con el trabajo que realizan en la organización, como negociación salarial y seguridad laboral. Es decir que cuando existe mayor tendencia hacia el trabajo en equipo y una mayor energía del director como líder, esto tiende a desarrollar profesionalmente a los docentes a través de un trabajo eficiente administrativo de gestión institucional.

En cuanto a la correlación entre Control de Liderazgo directivo y calidad de gestión pedagógica, encontramos que ésta es también significativa con un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.727$ ($p < 0,01$), este resultado confirma las conclusiones de Ordoñez (2019) entre las cuales plantea que existe una relación directa entre las categorías de análisis, lo que indica que el liderazgo del supervisor

juega un papel importante en el desempeño docente en las instituciones educativas en términos de motivación, comunicación y asistencia.

También se puede señalar que en función a los resultados de la correlación entre las dimensiones mencionadas anteriormente se acepta la tesis de Peña (2018) quien afirma que el liderazgo del director, como líder docente con profesionalismo innovador influye en la calidad docente. En definitiva, se obtuvo una correlación positiva alta de 0.713 para la influencia del liderazgo directivo y la gestión de la calidad docente en las instituciones educativas del distrito de Tantamayo.

Del mismo modo al encontrar que el liderazgo influye de manera significativa en los aspectos pedagógicas de una institución, se coincide con las conclusiones de Campos (2020) quien después de tabular los datos, obtuvieron los resultados que el 59% de los encuestados indicó la existencia de un bajo nivel de liderazgo y gestión y el 59% dijo que el nivel de gestión y pedagogía era bajo. También se encuentra coincidencia en la correlación significativa entre las dimensiones mencionadas pues al aplicar la prueba Rho de Spearman, el índice de correlación ($r = 0,826$) y el valor de significancia ($p = 0,00$), inferior al error máximo permisible de 0,05, para concluir que el liderazgo directivo se correlaciona significativamente con la gestión instruccional. en la institución educativa estudiada.

La correlación encontrada entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica de la calidad de gestión nos permite confirmar los aportes de Leithwood (2004) quien expresa que el liderazgo es el segundo factor interno, contribuyendo a mejorar la eficiencia en el aprendizaje de los estudiantes. Expresa el autor que cuando un líder directivo logra activar las condiciones docentes y organizacionales esto influye en el aprendizaje de los estudiantes. Un buen líder guía a sus agentes educativos a la constitución de atribuciones y acciones de toda su comitiva, con sacrificio dirigido a mejorar los factores que generen cambios en sus estudiantes.

VI. CONCLUSIONES:

- a.** Los resultados del presente estudio han confirmado la hipótesis de investigación al demostrar que existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión en las Instituciones Educativas del distrito de Sinsicap de la Provincia de Otuzco, pues al utilizar el coeficiente de correlación de Pearson, se encontró un $r = 0.859$ y un valor $p < 0,01$.
- b.** Al existir una correlación positiva significativa entre el liderazgo directivo y la calidad de gestión, entonces se afirma que, a mejor estilo de liderazgo ejercido por los directivos de una institución educativa, mejor será la calidad de la gestión.
- c.** Al aplicar la encuesta de Liderazgo Directivo se encuentra que el Estilo más frecuente de acuerdo a la percepción de los docentes es el Liberal con un 63%. Lo que implica que los directores de las instituciones de la muestra son un tanto permisivos lo que influye en que el nivel de Calidad de Gestión sea regular en las instituciones de la muestra de estudio.
- d.** Al aplicar la encuesta de Calidad de Gestión se encuentra que el nivel más frecuente de acuerdo con las respuestas de los docentes es el Regular con un 73.3%, esto como consecuencia de un estilo de liderazgo no muy conveniente por parte de los directivos.
- e.** Se ha encontrado una correlación positiva significativa entre la dimensión Dominio del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Sinsicap de la Provincia de Otuzco, puesto se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.762$ y un valor $p < 0,01$.
- f.** Se ha demostrado que existe una correlación positiva significativa entre la dimensión Energía del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas del distrito de Sinsicap de la Provincia de Otuzco, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.598$ y un $p < 0,0$.
- g.** Se confirmó una correlación positiva significativa entre la dimensión Control del Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Pedagógica en las Instituciones Educativas del distrito de Sinsicap de la Provincia de Otuzco, puesto que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.727$ y un valor $p < 0,01$.

VII. RECOMENDACIONES:

- a.** Dado que se encontró una relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de la gestión es recomendable convocar a una reunión interdisciplinaria en la cual tanto directivos como docentes intercambien opiniones expectativas y sugerencias para la mejora de dichas variables en las instituciones educativas.
- b.** A la UGEL de la zona se recomienda organizar y ejecutar jornadas de orientación y capacitación a los directores con el objetivo de mejorar el estilo de liderazgo que ejercen en sus respectivas instituciones.
- c.** A los docentes se recomienda desarrollar su capacidad de iniciativa para comunicar al director oportunamente sus necesidades y expectativas de mejora en la calidad de gestión institucional.
- d.** A los directores se recomienda ejercer un liderazgo democrático participativo en el cual la comunidad educativa tenga oportunidades de participar activamente en el logro de objetivos de manera coordinada, organizada y oportuna.

REFERENCIAS:

- Acuña, A., & Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. (Tesis Maestría). Recuperado de: [Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa \(cuc.edu.co\)](http://cuc.edu.co). 18 Diciembre 2021.
- Aguilar, D. (2019) *Liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa número 80220 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa, La Libertad*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo. Perú.
- Alvarado, O. (2003). *Administración de la educación. Enfoque gerencial*. Lima. Editorial educativa. INIDE.
- Alfaro, W. (2020). *Liderazgo y su influencia en la Calidad de servicio prestado a los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Región Ucayali, 2020*. (Tesis Maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima, Perú: Universidad Alas Peruanas UDEGRAF S.A
- Arias, F. (2012) *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. 6ª Edición*. Caracas, Venezuela. Editorial Episteme.
- Auccaylla, Soledad (2019) *Liderazgo Directivo y calidad educativa en una institución educativa Pública, 2019* (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Baca Kcomt de Pérez, E. D. (ORCID: (2020). *Liderazgo directivo y la calidad educativa en I.I.E.E. por convenio del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020* (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- BAENA Guillermina. (2017). *Metodología de la investigación. Tercera edición*.

Editorial patria. México 155pp.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

BORJA, Manuel. (2012) *Metodología de la investigación científica para ingenieros. Chiclayo.*

https://www.academia.edu/33692697/Metodolog%C3%ADa_de_Investigaci%C3%B3n_Cient%C3%ADfica_para_ingenier%C3%ADa_Civil

BUNGE, Mario. (1985). *La investigación científica. Barcelona: Ariel.* 06.

Calero, M. (2005). *Hacia la Excelencia de la Educación. Lima: Edit. San Marcos.*

Campos, C. (2020) *Liderazgo directivo y Gestión docente en la institución educativa número 81905, Pueblo Nuevo, Chepén, La Libertad 2019.* (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

Carrillo, S. (2002). *La Gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación. En Proyecto de Fortalecimiento de la Gestión Educativa en y a través de los Institutos Superiores Pedagógicos-PROFOGED-GTZ. Materiales de trabajo sobre gestión educativa.* Lima: Ministerio de Educación del Perú. Cooperación Alemana de Desarrollo-GTZ.

Cassasús, J. (2000). Modelos de Gestión. Artículo científico. Recuperado de: [MODELOS DE GESTIÓN DE JUAN CASSASUS Características - Ensayos - 1850 Palabras \(buenastareas.com\)](#). 20 Enero 2022.

COCHRAN, W. (1981). *Técnicas de muestreo.* México: Continental S.A.

Contreras, B. (2009) *Liderazgo directivo en la gestión escolar desde el enfoque político de la escuela.* (Tesis Maestría). Recuperado de: [754. Liderazgo directivo en la gestión escolar desde el enfoque político de la escuela.pdf \(minedu.gob.pe\)](#). 20 Noviembre 2021.

- Cartez, A.; Varela, M.; Villena, L. (2015), *El liderazgo directivo como herramienta efectiva para la construcción y actualización de un proyecto educativo institucional de carácter participativo*. (Tesis Maestría). Universidad del BIOBIO. Chile.
- Cueva, A. (2006). *Diccionario de pedagogía*. Lima: AFA EDITORES importadores S.A
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Edit. Interamericana.
- DAZA PORTOCARRERO, Jorge. (2016). *Análisis estadístico con SPSS 22*. Lima: Megabyte.
- DOMÍNGUEZ, Julio (2015). *Manual de metodología de la investigación científica*. https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2018/manual_de_metodologia_de_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADfica_MIMI.pdf
- Fernández, M. (2016). *Formar para la dirección escolar: por qué, cuándo, cómo...*, *Profesorado*. Revista de Currículum y Formación del Profesorado, vol. 6, núm. 1-2, pp. 1-12, Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL6.pdf>. 22 de Marzo 2022.
- Ferruzo, P. (2019) *Liderazgo del director, calidad de gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Daniel Alcides Carrión" – Pasco*. (Tesis Maestría). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco, Perú.
- Friggerio y Poggi (1992). *La dimensión organizacional*. (Artículo científico). Recuperado de: [La dimensión organizacional - friggerio y poggi. - Documentos de Investigación - fabio241189 \(clubensayos.com\)](#). 26 Febrero 2022.

- Gajardo, L. (2017). *Contribución del Modelo de gestión de calidad en educación parvularia a la mejor de la gestión educativa de la Junta Nacional de Jardines Infantiles*. (Tesis Doctorado) Universidad de Alcalá, Guadalajara, México
- HERNÁNDEZ, R, Fernández, C at Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. Sexta edición, México: mcgraw-hill, 2014. 634pp.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Leithwood, K. (2004) *Teoría del Liderazgo*. (Artículo científico). Recuperado de: [TEORÍA DEL LIDERAZGO DE KENNETH LEITHWOOD \(1library.co\)](http://1library.co). 26 Febrero 2022.
- Lugo, N (2019) *Liderazgo Directivo como factor de mejoramiento en la calidad educativa*. (Tesis Maestría). Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. Santa Ana de Coro. Venezuela.
- Lussier, R. y Achua. (2005). *Liderazgo, teoría, aplicación para el desarrollo de habilidades*. México: Internacional Thomson.
- Maya, Emilmary (2018). *Directivo y Educación de Calidad* (Revista) Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). Santa Ana de Coro. Venezuela
- Mera, A. (2015). *Liderazgo directivo: Factores que determinan su estilo de la I.E.P. Algarrobos de Chiclayo 2014*. (Tesis Maestría). Universidad de Piura. Perú.
- MONJE, Carlos. (2011) *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. *Guía didáctica*, vol. 217. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Monroy, J. (2013), *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. (Tesis Maestría). Universidad de Carabobo. Venezuela.

Muñoz, A. (2003). *El concepto de calidad*. (Artículo científico). Recuperado de: [munoz_machado_cap4.pdf \(untrefvirtual.edu.ar\)](http://munoz_machado_cap4.pdf(untrefvirtual.edu.ar)). 24 Enero 2022.

Ordoñez, Cristina (2020) *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordajes desde el ámbito legal ecuatoriano* (Revista) Journal of business and entrepreneurial studies. vol. 4, núm. 1, 2020

Peña, E. (2018). *Liderazgo directivo en la gestión de la calidad educativa en las Instituciones Educativas Tantamayo. Huamalíes – 2018*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Huánuco, Perú.

Pozner, P. (2008). *Desafíos para la Formación en Gestión. Experiencias Mexicanas*. (Investigación Administrativa). Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás México. Recuperado de : Redalyc.DEsafíos PARA LA FORMACIÓN EN GESTIÓN. EXPERIENCIAS MEXICANAS. 24 Marzo, 2022.

Rivera, R. (2011). *Liderazgo académico y liderazgo administrativo: Competencia del Director de Departamento*. (Tesis Maestría). Recuperado de: Liderazgo academico y liderazgo administrativo: Competencias del Director de Departamento | Semantic Scholar. 28 Enero 2022.

Robbinson, S. (2009), *Comportamiento Organizacional*. México: Edit. Pearson.

Rodas, W., y Pérez, M. A. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente*. Innova Research Journal, 6(2), 90-104. Recuperado de: <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>. 17 Diciembre 2022.

- Salas, M., & Soto, G. (2018). *Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en la Institución Educativa. Ambo - 2018*. (Tesis Maestría), Universidad Cesar Vallejo. Huanuco. Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996) *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú. Editorial Mantaro
- Sineace (2016) *Importancia de Las habilidades y las aptitudes de liderazgo*. (Tesis Maestría). Recuperado de: [Liderazgo directivo como factor d... preview & related info](#). 24 Enero, 2022.
- Stoner, G. (2006). *Administración*. México. Edición Prentice - Hill Hispanoamericana S.A.
- Torres, A. (2022) *Liderazgo pedagógico directivo y calidad de Gestión Pedagógica de la Formación Docente de Escuelas Claretianas, Trujillo 2021*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Trelles, D. (2003). *Liderazgo*. (Artículo científico). Recuperado de: [Liderazgo by Yamilet Danitza Trelles \(prezi.com\)](#). 15 Diciembre 2021.
- UNESCO (2013). *Taller sobre Liderazgo Directivo Escolar en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Paz Portales, Coordinadora del Programa de OREALC-UNESCO.
- Vaca, Glenda (2019) *Liderazgo directivo y gestión institucional del "Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España" Guayas, Ecuador, 2017*, (Tesis Maestría) Universidad César Vallejo. Piura, Perú.
- Vila, H. (2018). *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018*. Universidad César Vallejo. Perú.

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de Medición
Variable 1: Liderazgo Directivo	Son los diferentes patrones de conducta que desarrollan los directores (gerentes, líderes) durante el proceso de dirigir e influenciar en los trabajadores. (Lippitt, citado por Stoner, 2006)	Es el rasgo que caracteriza a un líder en su relación con las personas que lidera y que se compone de las conductas de dominio, energía y control. Se mide a través de la aplicación de un cuestionario que consta de 12 ítems cuya valoración es Autoritario, democrático y liberal.	Dominio	1. El director organiza capacitaciones para desarrollar habilidades de los docentes. 2. El director se capacita continuamente para mejorar la gestión Institucional. 3. El director demuestra capacidad de tolerancia y escucha con sus docentes y administrativos. 4. El director toma decisiones con el criterio técnico normativo en la gestión institucional.	Cuestionario	Ordinal
			Energía	5. El director en la institución demuestra eficiencia en el logro de metas y objetivos. 6. EL director demuestra capacidad autocrítica de sus debilidades en la gestión institucional 7. El director demuestra iniciativas para mejorar el desarrollo institucional. 8. El director se esfuerza por superar obstáculos o problemas que se le presente.		
			Control	9. El director asume la responsabilidad de sus actos. 10. El director cuenta con el plan estratégico institucional con una visión de mejora futurista 11. La gestión institucional del director se sustenta en base a una planificación establecida. 12. El director controla sus emociones ante situaciones de conflicto interpersonal.		

Variable 2: Calidad de gestión educativa.	La gestión educativa es un proceso de fortalecimiento de los Proyectos Educativos y de ayuda para el mantenimiento de la autonomía institucional. (Espinel, 2011).	La gestión del centro a nivel administrativo y pedagógico se mide a través de la aplicación de un cuestionario con 12 ítems cuya valoración es: Bueno, regular y malo.	Organizacional	<p>1. El director organiza la distribución de tarea entre los docentes</p> <p>2. El director coordina con los docentes acerca del uso del tiempo en las diferentes actividades.</p> <p>3. El director optimiza el uso de los espacios para que los agentes educativos se sientan cómodos durante su desempeño</p> <p>4. El director informa a la comunidad educativa sobre sus roles y responsabilidades oportunamente</p>	Cuestionario	Ordinal
			Administrativa	<p>5. Se brindan las facilidades para la documentación de la matrícula.</p> <p>6. La información que se brinda a los agentes educativos es clara.</p> <p>7. Los documentos son remitidos oportunamente a la UGEL</p> <p>8. Los docentes reciben información oportuna sobre el proceso de matrícula y evaluación.</p>		
			Pedagógica	<p>9. Se le informa y capacita sobre el sistema de evaluación a los docentes.</p> <p>10. El director y los docentes participan conjuntamente en las actividades en la Institución educativa</p> <p>11. El director monitorea el trabajo de los docentes en forma oportuna.</p> <p>12. El director promueve la integración entre los agentes educativos.</p>		

Anexo 02: Matriz de Consistencia

Título: Liderazgo directivo y calidad de gestión en una institución educativa pública del distrito de Sinsicap, Otuzco - 2022				
Problema	Objetivos	Antecedentes	Variable	Metodología
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y calidad de gestión en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022? Problemas específicos.</p> <p>¿Cómo el dominio se relaciona con la calidad de gestión organizacional en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022? ¿Cómo la energía se relación con la calidad de gestión administrativa en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022? ¿Cómo el control se relaciona con la calidad de gestión pedagógica en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022?</p>	<p>General Determinar qué relación existe entre Liderazgo directivo y calidad de gestión en una institución educativa pública de Sinsicap, Otuzco – 2022.</p>	<p>(Acuña & Bolívar, 2019) Maya (2019) Alfaro (2020) (Salas & Soto, 2018) Sotelo y La Madrid (2022) Oncoy (2021) Baca (2020) Campos (2020) Rodas (2021) Ordoñez (2019) Barba & Delgado (2021) Ferruzo (2019) Peña (2018) Torres (2022) Aguilar (2019)</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Directivo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominio • Energía Control <p>Variable 2: calidad de gestión</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizacional • Administrativa • Pedagógico 	<p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Diseño de investigación Correlacional No experimental</p> <p>Variable y operacionalización Variable 1: Liderazgo directivo Variable 2: Calidad de Gestión educativa</p> <p>Población: 63 Inicial: 12 Primaria: 20 Secundaria: 31</p>
	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar como el dominio se relaciona con la calidad de gestión organizacional en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022</p> <p>Describir cómo la energía se relación con la calidad de gestión administrativa en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022</p>	<p>Marco teórico</p> <p>1. liderazgo directivo.</p> <p>1.1 Definición. 1.2 Características del líder. 1.3 Teorías de liderazgo directivo. 1.4 Dimensiones de liderazgo Directivo</p> <p>2. Calidad de gestión.</p> <p>2.1 Definición de calidad. 2.2 Definición de gestión. 2.3 Definición de calidad de gestión. 2.4 Factores de calidad 2.5 Dimensiones de calidad de gestión</p>	<p>Variable Liderazgo directivo:</p> <p>1. Dominio</p> <p>Indicadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El director organiza capacitaciones para desarrollar habilidades de los docentes. 2. El director se capacita continuamente para mejorar la gestión Institucional. 3. El director demuestra capacidad de tolerancia y escucha con sus docentes y administrativos. 4. El director toma decisiones con el criterio técnico normativo en la gestión institucional. <p>Energía</p> <p>Indicadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. El director en la institución demuestra eficiencia en el logro de metas y objetivos. 6. EL director demuestra capacidad autocrítica de sus debilidades en la gestión institucional 7. El director demuestra iniciativas para mejorar el desarrollo institucional. 8. El director se esfuerza por superar obstáculos o problemas que se le presente. 	<p>Muestra: No probabilístico</p> <p>Unidad de Análisis: Docentes</p> <p>3.4.-Técnica e Instrumentos de recolección de Datos:</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>3.5.- Procedimientos Instrumento de procesamiento de Datos:</p>
<p>Hipótesis</p> <p>Ha Existe relación significativa entre Liderazgo directivo y calidad de gestión en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022 Ho No existe relación significativa entre Liderazgo directivo y calidad de gestión en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022</p>	<p>Describir cómo el control se relaciona con la calidad de gestión pedagógica en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022.</p>			
<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el dominio y calidad de gestión organizacional en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022</p> <p>Existe relación significativa entre la energía y calidad de gestión administrativa en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022</p>				

<p>Existe relación significativa entre el control y calidad de gestión pedagógica en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco – 2022</p>			<p>Control Indicadores: 9. El director asume la responsabilidad de sus actos. 10. El director cuenta con el plan estratégico institucional con una visión de mejora futurista 11. La gestión institucional del director se sustenta en base a una planificación establecida. 12. El director controla sus emociones ante situaciones de conflicto interpersonal</p> <p>Variable calidad de gestión: I. Organizacional Indicadores: 1. El director organiza la distribución de tarea entre los docentes 2. El director coordina con los docentes acerca del uso del tiempo en las diferentes actividades. 3. El director optimiza el uso de los espacios para que los agentes educativos se sientan cómodos durante su desempeño 4. El director informa a la comunidad educativa sobre sus roles y responsabilidades oportunamente II. Administrativa Indicadores: 5. Se brindan las facilidades para la documentación de la matrícula. 6. La información que se brinda a los agentes educativos es clara. 7. Los documentos son remitidos oportunamente a la UGEL 8. Los docentes reciben información oportuna sobre el proceso de matrícula y evaluación</p> <p>III. Pedagógica Indicadores: 9. Se le informa y capacita sobre el sistema de evaluación a los docentes. 10. El director y los docentes participan conjuntamente en las actividades en la Institución educativa 11. El director monitorea el trabajo de los docentes en forma oportuna. 12. El director promueve la integración entre los agentes educativos</p>	<p>SPSS V28</p> <p>Técnicas de análisis de datos: Estadística descriptiva e inferencial presentación de resumen de datos en cuadros de frecuencias univariadas y bivariadas</p> <p>3.6.- Método de análisis de Datos Se emplearon las estadísticas tanto descriptivas como inferenciales. Las estadísticas descriptivas se emplearon para determinar las frecuencias relativas y porcentuales de los niveles establecidos tanto para Liderazgo directivo que fueron Autoritario, Democrático y Liberal; y, para Calidad de gestión educativa cuyos niveles son Bueno, regular, malo.</p> <p>3.7.- Aspectos Éticos: Los aspectos tratados en todo el proceso de investigación no es copia de ideas ajenas, es propiedad del autor en base a datos originales obtenidos como resultado del trabajo de campo de los informantes seleccionados de Directivos y docentes de las I.E. de Sinsicap, Otuzco 2022. Igualmente los antecedentes, la base teórica y la definición conceptual son construcciones parafraseadas de manera crítica reflexiva.</p>
---	--	--	---	--

Anexo 03: Fichas de Validación de Instrumentos

A) Ficha N° 1.1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO (VARIABLE 1)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director organiza capacitaciones para desarrollar habilidades de los docentes.	X		X		X		
2	El director se capacita continuamente para mejorarla gestión Institucional.	X		X		X		
3	El director demuestra capacidad de tolerancia y escucha con sus docentes y administrativos.	X		X		X		
4	El director toma decisiones con el criterio técnico normativo en la gestión institucional.	X		X		X		
DIMENSIÓN : Energía		Si	No	Si	No	Si	No	
5	El director en la institución demuestra eficiencia en el logro de metas y objetivos.	X		X		X		
6	EL director demuestra capacidad autocrítica de sus debilidades en la gestión institucional	X		X		X		
7	El director demuestra iniciativas para mejorar el desarrollo institucional.	X		X		X		
8	El director se esfuerza por superar obstáculos o problemas que se le presente .	X		X		X		
DIMENSIÓN Control		Si	No	Si	No	Si	No	
9	El director asume la responsabilidad de sus actos.	X		X		X		
10	El director cuenta con el plan estratégico institucional con una visión de mejora futurista	X		X		X		
11	La gestión institucional del director se sustenta en base a una planificación establecida.	X		X		X		
12	El director controla sus emociones ante situaciones de conflicto interpersonal.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Filoter Tello Yance

Especialidad del validador: Dr. En Gestión Publica Gobernabilidad



Doctor Filoter Tello Yance

D.N.I. 19882840

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

B) Ficha N° 1.2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE GESTIÓN (VARIABLE 2)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Administrativa							
1	La matrícula se difunde con anticipación	X		X		X		
2	Se brindan las facilidades para la documentación de la matrícula.	X		X		X		
3	La información que se le brinda es clara.	X		X		X		
4	Los documentos son remitidos oportunamente a la UGEL	X		X		X		
5	Los docentes reciben información oportuna sobre el proceso de matrícula y evaluación.	X		X		X		
6	Se equipan las aulas para prevenir riesgos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se le informa sobre la programación de actividades a los docentes.	X		X		X		
8	Se le informa y capacita sobre el sistema de evaluación a los docentes.	X		X		X		
9	El director y los docentes participan conjuntamente en las actividades en la Institución educativa	X		X		X		
10	El director difunde de manera oportuna la información que los docentes necesitan.	X		X		X		
11	El director convoca a los docentes en forma oportuna.	X		X		X		
12	El director promueve la integración entre los agentes educativos.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Filoter Tello Yance

Especialidad del validador: Dr. En Gestión Publica Gobernabilidad



Doctor Filoter Tello Yance

D.N.I. 19882840

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

A) Ficha N° 2.1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO (VARIABLE 1)

B)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director organiza capacitaciones para desarrollar habilidades de los docentes.	X		X		X		
2	El director se capacita continuamente para mejorarla gestión Institucional.	X		X		X		
3	El director demuestra capacidad de tolerancia y escucha con sus docentes y administrativos.	X		X		X		
4	El director toma decisiones con el criterio técnico normativo en la gestión institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN : Energía	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El director en la institución demuestra eficiencia en el logro de metas y objetivos.	X		X		X		
6	EL director demuestra capacidad autocrítica de sus debilidades en la gestión institucional	X		X		X		
7	El director demuestra iniciativas para mejorar el desarrollo institucional.	X		X		X		
8	El director se esfuerza por superar obstáculos o problemas que se le presente .	X		X		X		
	DIMENSIÓN Control	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El director asume la responsabilidad de sus actos.	X		X		X		
10	El director cuenta con el plan estratégico institucional con una visión de mejora futurista	X		X		X		
11	La gestión institucional del director se sustenta en base a una planificación establecida.	X		X		X		
12	El director controla sus emociones ante situaciones de conflicto interpersonal.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Alicia Narváez Lozano

Especialidad del validador: En gestión y liderazgo



12 de mayo 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

Mg. Alicia Narváez Lozano
D.N.I. 18835053

B) Ficha N° 2.1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE GESTIÓN (VARIABLE 2)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Administrativa							
1	La matrícula se difunde con anticipación	X		X		X		
2	Se brindan las facilidades para la documentación de la matrícula.	X		X		X		
3	La información que se le brinda es clara.	X		X		X		
4	Los documentos son remitidos oportunamente a la UGEL	X		X		X		
5	Los docentes reciben información oportuna sobre el proceso de matrícula y evaluación.	X		X		X		
6	Se equipan las aulas para prevenir riesgos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se le informa sobre la programación de actividades a los docentes.	X		X		X		
8	Se le informa y capacita sobre el sistema de evaluación a los docentes.	X		X		X		
9	El director y los docentes participan conjuntamente en las actividades en la Institución educativa	X		X		X		
10	El director difunde de manera oportuna la información que los docentes necesitan.	X		X		X		
11	El director convoca a los docentes en forma oportuna.	X		X		X		
12	El director promueve la integración entre los agentes educativos.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Alicia Narváez Lozano

Especialidad del validador: En gestión y liderazgo

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



Mg. Alicia Narváez Lozano
D.N.I. 18835053

A) Ficha N° 3.1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO (VARIABLE 1)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Dominio							
1	El director organiza capacitaciones para desarrollar habilidades de los docentes.	X		X		X		
2	El director se capacita continuamente para mejorarla gestión Institucional.	X		X		X		
3	El director demuestra capacidad de tolerancia y escucha con sus docentes y administrativos.	X		X		X		
4	El director toma decisiones con el criterio técnico normativo en la gestión institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN : Energía	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El director en la institución demuestra eficiencia en el logro de metas y objetivos.	X		X		X		
6	EL director demuestra capacidad autocrítica de sus debilidades en la gestión institucional	X		X		X		
7	El director demuestra iniciativas para mejorar el desarrollo institucional.	X		X		X		
8	El director se esfuerza por superar obstáculos o problemas que se le presente .	X		X		X		
	DIMENSIÓN Control	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El director asume la responsabilidad de sus actos.	X		X		X		
10	El director cuenta con el plan estratégico institucional con una visión de mejora futurista	X		X		X		
11	La gestión institucional del director se sustenta en base a una planificación establecida.	X		X		X		
12	El director controla sus emociones ante situaciones de conflicto interpersonal.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Carla Castañeda Alva

Especialidad del validador: Dr. En Educación



.....
Mg. Carla Castañeda Alva
D.N.I. 18136366

12 de mayo 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

B) Ficha N° 3.2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE GESTIÓN (VARIABLE 2)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Administrativa							
1	La matrícula se difunde con anticipación	X		X		X		
2	Se brindan las facilidades para la documentación de la matrícula.	X		X		X		
3	La información que se le brinda es clara.	X		X		X		
4	Los documentos son remitidos oportunamente a la UGEL	X		X		X		
5	Los docentes reciben información oportuna sobre el proceso de matrícula y evaluación.	X		X		X		
6	Se equipan las aulas para prevenir riesgos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se le informa sobre la programación de actividades a los docentes.	X		X		X		
8	Se le informa y capacita sobre el sistema de evaluación a los docentes.	X		X		X		
9	El director y los docentes participan conjuntamente en las actividades en la Institución educativa	X		X		X		
10	El director difunde de manera oportuna la información que los docentes necesitan.	X		X		X		
11	El director convoca a los docentes en forma oportuna.	X		X		X		
12	El director promueve la integración entre los agentes educativos.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Carla Castañeda Alva

Especialidad del validador: Dr. En Educación



.....
Mg. Carla Castañeda Alva
D.N.I. 18136366

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

Anexo 04: FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO (Cuestionario de Liderazgo Directivo.)

1. Nombre: Cuestionario de Liderazgo Directivo.

2. Autora: Eva Paola Ganoza Sánchez

3. Objetivo: Determinar el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa.

4. Origen: El instrumento ha sido elaborado con la asesoría de expertos y tomando como base teórico científica la propuesta de Lussier y Achua /20059, quienes plantean como dimensiones del liderazgo el Dominio, la Energía y el Control, para ello se analizaron las características y se procedió a deducir algunos indicadores que podrían ser tomados en cuenta el cuestionario. Así mismo se basó también en Stoner (2006), para determinar los estilos de liderazgo, que en este caso en función a los puntajes obtenidos en el cuestionario se clasifican en Autoritario, liberal y democrático.

5. Usuarios (muestra):

Docentes de la Institución Educativa

6. Unidad de análisis:

Director de la Institución Educativa

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 12 ítems, agrupadas en 3 dimensiones del liderazgo directivo y su escala es de 0, 1 y 2 por cada ítem.
- La encuesta debe ser desarrollada únicamente por el docente, no olvide consignar los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación de la encuesta será aproximadamente de 20 minutos.

8. Estructura:

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad determinar el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa. Marca con una X en el recuadro que más se acerque a tu opinión. El cuestionario es totalmente anónimo.

Dimensión	Indicadores	Totalmente en desacuerdo (0)	Indeciso (1)	Totalmente de acuerdo (2)
Dominio	1. El director organiza capacitaciones para desarrollar habilidades de los docentes.			
	2. El director se capacita continuamente para mejorarla gestión Institucional.			
	3. El director demuestra capacidad de tolerancia y escucha con sus docentes y administrativos.			
	4. El director toma decisiones con el criterio técnico normativo en la gestión institucional.			
Energía	5. El director en la institución demuestra eficiencia en el logro de metas y objetivos.			
	6. EL director demuestra capacidad autocrítica de sus debilidades en la gestión institucional			
	7. El director demuestra iniciativas para mejorar el desarrollo institucional.			
	8. El director se esfuerza por superar obstáculos o problemas que se le presente .			
Control	9. El director asume la responsabilidad de sus actos.			
	10. El director cuenta con el plan estratégico institucional con una visión de mejora futurista			
	11. La gestión institucional del director se sustenta en base a una planificación establecida.			
	12. El director controla sus emociones ante situaciones de conflicto interpersonal.			
	Puntaje total			

8. Escala diagnóstica:

Intervalo	Nivel
0 a 8	Autoritario
9 a 16	Liberal
17 a 24	Democrático

9. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Totalmente en desacuerdo: 0

Indeciso: 1

Totalmente de acuerdo: 2

10. Validación y confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento se hizo por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de $\alpha = 0.87$, que corresponde a un instrumento altamente confiable.

Coefficiente de Alpha de Cronbach de la Variable Liderazgo Directivo

Ítems	Organizacion al	Administrativo	Pedagógico
Ítem 01	0.5		
Ítem 02	0.5		
Ítem 03	2.1		
Ítem 04	1.1		
Ítem 05		1.9	
Ítem 06		0.9	
Ítem 07		1.1	
Ítem 08		1.2	
Ítem 09			1.3
Ítem 10			1.1
Ítem 11			2.4
Ítem 12			1.3
	$\alpha=0.72$	$\alpha=0.59$	$\alpha= 0.65$

$\alpha = 0.87$

Anexo 05: FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO (Cuestionario de Calidad de Gestión.)

1. Nombre: Cuestionario de Calidad de Gestión.

2. Autora: Eva Paola Ganoza Sánchez

3. Objetivo: Determinar el nivel de calidad de gestión de la Institución Educativa.

4. Origen: Para elaborar el cuestionario de Calidad de gestión se ha tomado en cuenta el aporte científico de Frigerio y Poggi (1992), quienes plantean como dimensiones la gestión organizacional, pedagógica y administrativa. De igual modo se han considerado las características que presentan los autores para cada dimensión lo que nos ha permitido elaborar los indicadores con la asesoría de los expertos.

5. Usuarios (muestra): Docentes de la Institución Educativa

6. Unidad de análisis:

Director de la Institución Educativa

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 12 ítems, agrupadas en 3 dimensiones de la calidad de gestión y su escala es de 0, 1 y 2 por cada ítem.
- La encuesta debe ser desarrollada únicamente por el docente, no olvide consignar los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación de la encuesta será aproximadamente de 20 minutos.

7. Estructura:

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE GESTIÓN

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad determinar la calidad de gestión de la Institución Educativa. Marca con una X en el recuadro que más se acerque a tu opinión. El cuestionario es totalmente anónimo

Dimensiones	Indicadores	Nunca (0 puntos)	A veces (1 punto)	Siempre (2 puntos)
Organizacional	1. El director organiza la distribución de tarea entre los docentes			
	2. El director coordina con los docentes acerca del uso del tiempo en las diferentes actividades.			
	3. El director optimiza el uso de los espacios para que los agentes educativos se sientan cómodos durante su desempeño			
	4. El director informa a la comunidad educativa sobre sus roles y responsabilidades oportunamente			
Administrativa	5. Se brindan las facilidades para la documentación de la matrícula.			
	6. La información que se brinda a los agentes educativos es clara.			
	7. Los documentos son remitidos oportunamente a la UGEL			
	8. Los docentes reciben información oportuna sobre el proceso de matrícula y evaluación.			
Pedagógica	9. Se le informa y capacita sobre el sistema de evaluación a los docentes.			
	10. El director y los docentes participan conjuntamente en las actividades en la Institución educativa			
	11. El director monitorea el trabajo de los docentes en forma oportuna.			
	12. El director promueve la integración entre los agentes educativos.			
	Puntaje total			

8. Escala diagnóstica:

Intervalo	Nivel
0 a 8	Malo
9 a 16	Regular
17 a 24	Bueno

9. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Nunca: 0

Algunas veces 1

Siempre: 2

10. Validación y confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento se hizo por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de $\alpha = 0.78$, que corresponde a un instrumento altamente confiable.

Coeficiente de Alpha de Cronbach variable Calidad de gestión

Ítems	Organizacional	Administrativo	Pedagógico	
Ítem 01	2.5			
Ítem 02	0.9			
Ítem 03	1.4			
Ítem 04	1.6			
Ítem 05		3.3		
Ítem 06		1.5		
Ítem 07		3.1		
Ítem 08		1.6		
Ítem 09			1.5	
Ítem 10			0.9	
Ítem 11			1.3	
Ítem 12			1.0	
	$\alpha = 0.53$	$\alpha = 0.48$	$\alpha = 0.75$	$\alpha = 0.78$

Anexo06: Solicitud de Permiso

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Sinsicap, 27 de mayo de 2022

Señor(a):

Lic. Sandra Paola Beltrán Mamoc

Directora de la I.E N°80691 “Túpac Amaru -Llaguen”

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, yo, **EVA PAOLA GANOZA SANCHEZ**, identificada con DNI No. 42727164 y código de matrícula No 7002638299, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Liderazgo directivo y calidad de gestión en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco - 2022

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitarme el acceso a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas a los docentes, así como facilitarme la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,




Sandra Paola Beltrán Mamoc
DIRECTORA
I.E. N° 80691 - LLAGUEN
Firma y Sello



Eva Paola Ganoza

Sánchez

DNI:42727164

Anexo 07: Base de datos de la aplicación de las Encuestas de Liderazgo Directivo y Calidad de Gestión.

Nro.	Liderazgo Directivo			Calidad de Gestión		
	Dominio	Energía	Control	Organizacional	Administrativa	Pedagógica
1	2	3	2	3	2	2
2	2	2	3	3	3	2
3	4	5	5	5	5	4
4	4	3	4	6	4	5
5	2	2	2	2	2	2
6	4	3	4	4	5	4
7	5	4	5	4	5	5
8	3	2	3	2	3	4
9	3	4	3	4	4	3
10	5	4	5	6	5	5
11	2	3	2	2	3	3
12	4	2	4	5	5	4
13	3	4	3	2	3	3
14	6	5	4	5	6	6
15	5	4	4	5	4	5
16	6	4	4	5	6	5
17	4	3	4	3	4	2
18	2	3	2	3	2	2
19	5	4	6	5	5	5
20	4	5	4	5	4	6
21	3	2	3	3	3	3
22	6	5	6	5	6	6
23	5	6	6	5	6	5
24	5	4	4	5	6	5
25	4	5	5	3	3	4
26	5	5	6	5	5	6
27	3	3	2	3	4	3
28	5	4	3	4	4	3
29	6	5	6	5	5	4
30	4	5	5	4	5	6



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRANZA YUNCOR NELLY ROXANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y calidad de gestión en una institución educativa de Sinsicap, Otuzco - 2022", cuyo autor es GANOZA SANCHEZ EVA PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, 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.

TRUJILLO, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRANZA YUNCOR NELLY ROXANA : 43409358 ORCID: 0000-0002-3268-4414	Firmado electrónicamente por: NCARRANZAY25 el 30-07-2022 08:47:55

Código documento Trilce: INV - 0830614