



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Gestión universitaria y liderazgo académico en los directores de
escuela de una universidad de Tumbes, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia Universitaria**

AUTORA:

Delgado Sosa, Noelia Aracelly (orcid.org/0000-0002-9548-7119)

ASESORA:

Dra. Leon More, Esperanza Ida (orcid.org/0000-0002-0978-9488)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por su inmensa sabiduría, a mi esposo, hijas, mis padres, por su motivación, a mis hermanos Carlos y el ángel que me acompañó día a día Edwin Alexander que nos ilumina desde el cielo.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, a su líder por su emprendimiento, a mi maestra Dra. Esperanza Ida, por sus sabios conocimientos, paciencia, a la Universidad Nacional de Tumbes por su valioso apoyo asimismo a los validadores que contribuyeron en mi investigación y muchas personas que aportaron desinteresadamente con sus conocimientos actualizados.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis..	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Población de directores de escuela de una Universidad de Tumbes</i>	21
Tabla 2 <i>Percepción de los directores de escuela de una universidad de Tumbes sobre la gestión universitaria</i>	25
Tabla 3 <i>Percepción de los directores de escuela de una universidad de Tumbes sobre el liderazgo académico</i>	25
Tabla 4 <i>Nivel de gestión universitaria y liderazgo académico</i>	26
Tabla 5 <i>Correlación entre la gestión universitaria y el liderazgo académico</i>	27
Tabla 6 <i>Nivel de gestión universitaria y nivel de clima institucional</i>	28
Tabla 7 <i>Correlación entre la gestión universitaria y el clima institucional</i>	29
Tabla 8 <i>Nivel de gestión universitaria y nivel de monitoreo y acompañamiento</i>	30
Tabla 9 <i>Correlación entre la gestión universitaria y el monitoreo y acompañamiento</i>	31
Tabla 10 <i>Nivel de gestión universitaria y nivel de evaluación formativa</i>	32
Tabla 11 <i>Correlación entre la gestión universitaria y el monitoreo y acompañamiento</i>	33

Índice de tablas

Figura 1 *Esquema de investigación*17

Resumen

La presente investigación denominada “Gestión universitaria y liderazgo académico en los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022”, se llevó a cabo con el objetivo de determinar la relación entre la gestión universitaria y el liderazgo académico de los directores de escuela de una universidad de Tumbes. Para lo cual la investigación siguió un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo básico y alcance correlacional-transversal. Presentando una muestra de 20 directores de escuela de una Universidad de Tumbes, quienes respondieron dos cuestionarios como medio de obtención de datos; los cuales alcanzaron un nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach 0,926 para el dispositivo de gestión universitaria y 0,983 para liderazgo académico indicando un alto grado de confiabilidad. Los resultados permitieron encontrar una relación altamente significativa ($r=0.716$, $\text{Sig.}=0.000$) entre la gestión universitaria y el clima institucional; la buena gestión encontrada, es fundamental para crear las condiciones necesarias para logra un ambiente labora que favorece el desarrollo de las tareas. Dando a entender que una mejora en la gestión universitaria, traerá consigo también cambios positivos sobre el liderazgo académico en directores de escuela de una universidad de Tumbes.

Palabras clave: gestión universitaria, liderazgo directivo, clima institucional, monitoreo y acompañamiento, evaluación formativa.

Abstract

The present research entitled "University management and academic leadership in school principals of a university in Tumbes, 2022", was carried out with the objective of determining the relationship between university management and academic leadership of school principals of a university in Tumbes. For which the research followed a quantitative approach of non-experimental design of basic type and correlational-cross-sectional scope. Presenting a sample of 20 school principals of a university in Tumbes, who answered two questionnaires as a means of obtaining data; which reached a level of reliability Cronbach's Alpha 0.926 for the university management device and 0.983 for academic leadership indicating a high degree of reliability. The results allowed finding a highly significant relationship ($r=0.716$, $\text{Sig.}=0.000$) between university management and institutional climate; the good management found is fundamental to create the necessary conditions to achieve a work environment that favors the development of tasks. This suggests that an improvement in university management will also bring about positive changes in academic leadership in school principals of a university in Tumbes.

Keywords: university management, directive leadership, institutional climate, monitoring and accompaniment, formative evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios sociales y sanitarios de los últimos años propiciaron una reforma curricular sustantiva a nivel mundial en cuanto a procesos de gestión pedagógica e institucional; donde los vertiginosos avances en materia científica y tecnológica, exigen al director de un centro de estudios como líder académico, someterse a un contexto de innovación y competitividad continua direccionado a mejorar la calidad educativa teniendo en base criterios como credibilidad organizacional, exigencia y pertinencia, por lo que toda gestión universitaria que se lleve a cabo exige una cadena de valor que plasme la predisposición efectiva de las competencias y prácticas profesionales de aquellos a cargo de la conducción de las instituciones de instrucción superior. (Muñoz et al., 2021)

Durante la coyuntura derivada de la pandemia por el Covid-19 en Latinoamérica, la gestión universitaria de directores y decanos de múltiples centros de estudios fue sometida a escrutinio bajo la consigna de mantener la calidad de la educación, como un consecuente del liderazgo académico ejercido por estos, es decir, se puso bajo microscopio la eficacia de las decisiones que estas autoridades tomaron, evaluándose la conducción que estos le dieron a las actividades educativas durante tiempos de pandemia (Rosales y otros, 2022). Por lo que la gestión universitaria mutó tras el nuevo esquema educativo que se implantó generando un sobre esfuerzo en los directivos para que estos puedan canalizar los problemas administrativos, de infraestructura y humanos que se dieron; desarrollando su liderazgo académico el cual no era el adecuado para esa nueva realidad, buscando intercambiar conocimientos con otros directivos para adaptarse al entorno y poder generar un trabajo colaborativo, el cual fue casi nulo durante el 2020; mismo que se reflejó en el bajo rendimiento de los educandos y en las políticas educativas aplicadas las cuales buscaron mantener el sistema educativo, dejando un poco de lado las necesidades prioritarias de la comunidad educativa. (Salvo-Garrido y Cisternas, 2021)

A nivel nacional la reforma Universitaria que inició en 2014; más la Ley Universitaria (Ley N° 30220) y la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (Decreto Supremo N° 016-2015-MINEDU) empezaron a

modificar la calidad educativa actual; lo cual no fue suficiente tras el paso del Covid-19: donde la pobreza digital de educandos vulnerables y educadores, la falta de acceso a internet del 30% de docentes universitarios (Arias et al., 2020), las condiciones del entorno y las expectativas de los educandos del proceso de aprendizaje generaron que la gestión universitaria enfrentara grandes desafíos; situación que dejó ver que muchos directivos de instituciones de educación superior aún tenían tendencias a mantener un estilo de dirección o liderazgo tradicional, ya que estos se mostraban reacios a implementar o atender cambios (virtualidad) derivados del paso del Covid; así como la implementación de nuevos proyectos u programas acordes a las necesidades actuales los cuales podrían haber sido sumamente beneficiosos para la calidad educativa, por lo que aún no logran satisfacer las necesidades educativas de la comuna universitaria la cual aumentó la exigencia del nivel educativo tras la pandemia. (Benites, 2021)

En una Universidad de Tumbes se pudo observar que los decanos de facultades no trabajan mancomunadamente para la adquisición de los fines institucionales; derivado de una ineficiente gestión universitaria; apreciándose un mal empleo de los recursos por falta de planeación estratégica, herramientas financieras-académicas, lineamientos de desarrollo, falta de comunicación y conocimientos, lo cual afecta el desarrollo de las actividades que presta la universidad; todo esto derivado de un débil liderazgo académico propiciado por los decanos de facultad; donde las decisiones de estos al ser unilaterales impactan en el accionar pedagógico de los docentes a su cargo y, por ende, impacta en la calidad del servicio educativo; no pudiendo cumplir con las expectativas de la universidad esperadas para el periodo académico en curso. En tal sentido, la falta de estrategias organizacionales y una limitada dirección del personal administrativo-docente generó un poco acercamiento a los educadores limitando el desarrollo profesional de los mismos; asimismo faltan espacios de evaluación y capacitación para los maestros; generando desmotivación en estos por la falta de liderazgo académico de su gestor académico. Por lo que fue conveniente estudiar cómo se relaciona la gestión universitaria con el liderazgo académico a fin de poder tomar decisiones oportunas que inviertan esta situación la cual de no mejorarse incurriría en una inevitable reducción de la calidad educativa de dicha universidad al no ajustarse a

las tendencias actuales pos pandemia. De la situación antes plasmada se estructuró el problema de estudio siguiente: ¿De qué manera se relaciona la gestión universitaria con el liderazgo académico de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022?

La investigación se justificó teóricamente, ya que trajo consigo nuevas formas de percibir la gestión universitaria y el liderazgo académico; variables que sentaron sus bases en las teorías como la constructivista, la de la calidad total de Deming, la teoría de las habilidades directivas y la de la personalidad de Rogers; mismas que fortificaron el planteamiento teórico presentado. Presenta justificación metodológica, porque aportará nuevos instrumentos válidos y confiables los cuales aportarán información puntual del contexto en el que se desarrolla la gestión universitaria y el liderazgo académico en una universidad Nacional a la vez que permitirá a otros investigadores tomarlos y aplicarlos en otros contextos. Posee justificación práctica, porque beneficiará a la comunidad universitaria de Tumbes ya que permitirá al rectorado de la universidad implementar planes de capacitación para sus decanos a fin de que estos gestionen mejor los recursos de cada facultad mientras crecen como líderes educativos.

En referencia al objetivo de la investigación este fue Determinar la relación entre la gestión universitaria y el liderazgo académico de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022. Del cual se establecieron los objetivos específicos consiguientes: OE¹: Conocer la relación entre la gestión universitaria y el clima institucional de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022; OE²: Identificar la relación entre gestión universitaria y el monitoreo y acompañamiento de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022 y OE³: Establecer la relación entre la gestión universitaria y la evaluación formativa de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.

Finalmente, se planteó como hipótesis de estudio La gestión universitaria se relaciona significativamente con el liderazgo académico de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022. Misma que tuvo como hipótesis específicas H¹: La gestión universitaria se relaciona significativamente con el clima institucional de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022; H²: La gestión universitaria se relaciona significativamente con el monitoreo y

acompañamiento de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022
y H3: La gestión universitaria se relaciona significativamente con la evaluación
formativa de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente acápite se plasmaron tanto antecedentes como teorías y acepciones que refuercen las nociones ya conocidas de las variables objeto de estudio, por lo que se empezó por hacer mención de trabajos internacionales y nacionales que conectan los temas de estudio, iniciando con:

Castro (2022) con su artículo “University management. Contributions from the perspective of Ecuador”. Mismo que se llevó a cabo con la finalidad de entender la forma en que el personal docente de las universidades públicas de Ecuador lleva a cabo su gestión universitaria dentro del contexto de instrucción actual. El cual metodológicamente se encaminó hacia el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de tipo básico y alcance descriptivo-documental. Asimismo, cabe precisar que la muestra se encausó en 32 artículos de revistas científicas presentados en los años 2019-2021. El estudio pudo concluir que el factor humano es el más representativo al momento de potenciar la gestión universitaria de los educandos, ya que estos deben contar tanto con los saberes propios de su profesión como de gestión digital, ya que la sociedad actual ha propiciado que el rol de los directivos y educadores hayan adquirido nuevos requerimientos y funciones por lo que al no contar estos con las capacitaciones del caso generó que el nivel educativo se haya reducido, debido a una insuficiente gestión de los recursos de la universidad, lo cual se tradujo en falta de comunicación, de planeación y organización lo cual propició estrés en el personal de las universidades estudiadas dejando ver más interés por mantener el sistema de control de cada facultad que por enriquecer la currícula académica la cual no se acopló en muchos casos a los cambios sociales y educacionales derivados de una situación de pandemia.

Bedoya et al. (2021) con su artículo “University management in times of the COVID-19 pandemic: Analysis of the higher education sector in Colombia” el cual se realizó con el fin de analizar la gestión en universidades colombianas como una derivada de la contingencia generada por el paso del Covid-19. El cual metodológicamente se encaminó hacia el enfoque cualitativo, con diseño experimental de tipo aplicada y alcance documental. Asimismo, cabe precisar que la muestra se encausó en las estrategias empleadas por 87 universidades durante

el auge de la pandemia. El estudio pudo concluir que las universidades en un primer inicio mostraron dificultades al momento de gestionar su accionar administrativo y pedagógico desde la virtualidad, donde se apreció además que estas se adaptaron con facilidad a los nuevos cambios con apoyo del gobierno, sin descuidar la educación tanto en pre como en pos grado; dándole mayor énfasis a la investigación y extensión; además se encontró que el rol de los funcionarios administrativos de estas universidades sufrieron una sobre carga de responsabilidades la cuales pidieron ser sobrellevadas a fin de asegurar un servicio educativo de calidad, por lo que en términos generales la gestión universitaria en Colombia fue aceptable a pesar del estado de emergencia suscitado por el paso del virus Covid-19. El estudio fue de relevancia debido a que mostró como un trabajo conjunto y comprometido entre el personal administrativo de la universidad y con el apoyo del país generó que la calidad y nivel educativo no disminuyera abruptamente a pesar de las serias dificultades que el personal administrativo y directivo de la universidad paso como derivado de la problemática sanitaria mundial.

Velázquez y Hernández (2020) con su artículo “Influence of the teaching Leadership in the motivation of university students”, el cual se llevó a cabo a fin de entender la influencia del liderazgo académico sobre la motivación en los jóvenes universitarios en la Universidad Autónoma de Tabasco, México. El cual metodológicamente se encaminó hacia el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de tipo básico y alcance descriptivo/correlacional. Asimismo, cabe precisar que la muestra se encausó en 120 educandos los cuales dieron respuesta a un cuestionario online como medio de extracción de data. Los autores llegaron a concluir que los niveles de motivación en los alumnos tuvieron una tendencia creciente cuando el liderazgo académico fue totalmente democrático y en específico, un 45% alegó que el educador hace uso de las preguntas correctas para despertar las ganas de aprender en el educando; a la vez que un 40% alegó que el educador los motiva a alcanzar sus metas y un 55% alegó que el educador los motiva constantemente a realizarse para alcanzar éxito en su vida. El estudio fue de relevancia que muestra de forma concisa que atributos deben plasmar el liderazgo académico en los educadores para que su accionar tenga resultados positivos sobre el grado de desempeño de los alumnos, por lo que el educador debe ser más que un guía para

encaminar al educando hacia la obtención de metas por medio de una educación de calidad.

Lázaro y Hernández (2020) con su artículo “Professors leaderships? from university student's perspective”, el cual se trabajó con la meta de exhibir el rol que tiene el liderazgo académico en la formación de futuros profesionales. El cual metodológicamente se encaminó hacia el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de tipo básico y alcance descriptivo. Asimismo, cabe precisar que la muestra se encausó en 107 educandos de la facultad de Mercadotecnia y Contabilidad Pública de la Universidad de Tabasco los cuales dieron respuesta a un cuestionario como medio de extracción de data. Los autores llegaron a concluir que según percepción de los educandos el liderazgo académico de sus educadores se encuentra en un nivel aceptable según el 65% de estos, donde se encontró que los educadores ejercen un liderazgo democrático enfocado al trabajo participativo donde el educador tiende a delegar responsabilidades a los educandos a fin de generar en estos el interés por los temas impartidos; lo debe combinarse con una adecuada gestión pedagógica a fin de que el educador pueda transmitir la mayor cantidad de saberes a sus educandos por medio del ejemplo y trabajo en equipo.

Moncayo (2019) la cual trabajo su estudio con el fin de establecer la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en un plantel educativo. El cual metodológicamente se encaminó hacia el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de tipo básico y alcance descriptivo/correlacional. Asimismo, cabe precisar que la muestra se encausó en 54 educadores los cuales dieron respuesta a dos cuestionarios online como medios de extracción de data. El estudio mostró una vinculación baja pero directa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa, según $Rho=0,280$ el cual tuvo una $Sig.=0,000$. La autora pudo concluir que la vinculación entre ambas variables fue casi independiente por el bajo nivel de correlación entre ambas; a lo cual se corroboró que el liderazgo directivo se apreció como poco favorable según el 58,3% de los encuestados, mientras que un considerable 91,7% vio la gestión educativa como aceptable. El estudio anterior fue de relevancia ya que nos dio indicios acerca de la forma en que el liderazgo académico tiene un impacto positivo sobre la gestión educativa, aunque no en gran medida, por lo que se entiende que el liderazgo académico es una variable

multidimensional la cual debe contar con más peculiaridades que expliquen el comportamiento de la misma.

Ramos (2018) quien trabajo su estudio con el fin de determinar la vinculación entre el control interno y la gestión universitaria en la universidad Amazónica. El cual metodológicamente se encaminó hacia el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de tipo básico y alcanza descriptivo/correlacional. Asimismo, cabe precisar que la muestra se encausó en 118 colaboradores de la institución, los cuales dieron respuesta a dos cuestionarios online como medios de extracción de data. El estudio mostró una sinergia alta y significativa entre el control interno y la gestión universitaria según $Rho=0,746$ con una $Sig.=0,000$. Los datos anteriores permitieron al autor concluir que en efecto el control interno guarda correlación con la gestión universitaria; donde en la medida en que mejore el control interno en la universidad, lo mismo sucederá con la gestión universitaria llevada a cabo por los trabajadores de la universidad estudiada. El estudio anterior fue de relevancia, ya que mostró como llevar a cabo una inspección continua en la entidad genera que la gestión de todo el personal se vea beneficiada por el hecho de que se encuentran las falencias en la entidad propiciando que la dirección pueda gestionar las medidas del caso para superar las dificultades que se pudiesen presentar, generando una labor más efectiva de los trabajadores la cual se verá reflejada en la calidad de la educación brindada por la mencionada universidad.

Cedeño (2018) con su estudio sobre sistema de gestión universitaria y mejora continua en la Universidad de Cuba. Esta investigación valora el avance alcanzado por la Universidad de Granma en el período 2014- 2018 a partir del perfeccionamiento de su sistema de gestión de la calidad. Para ello se realizó un estudio cuantitativo correlacional con un muestreo por conglomerado bietápico que analizó los resultados obtenidos en la evaluación institucional de 2018 en comparación con la realizada en 2014. Los resultados revelaron avances significativos en los aspectos relativos al contexto institucional, la formación de profesionales, la infraestructura y la interacción social, que favorecieron la certificación de la calidad del 100% de los programas acreditables, así como el tránsito de la institución de la categoría de acreditación superior Calificada a Certificada. La universidad contemporánea tiene entre sus retos fundamentales la certificación de su calidad y la de sus programas como garantía de su capacidad

para formar profesionales competentes y aportar soluciones desde la ciencia, la tecnología y la cultura en general a los problemas del desarrollo actual. Bajo estas circunstancias, los gobiernos de todo el mundo --y por supuesto el cubano-- han avanzado desde las estructuras correspondientes, en la conformación de los sistemas de evaluación y acreditación bajo la concepción del continuo perfeccionamiento y la búsqueda de las formas más efectivas para medir los indicadores de calidad deseados.

Una teoría que refuerza el estudio fue la teoría constructivista; de la cual se entiende que la gestión universitaria debe orientarse en estos tiempos modernos a combinar la educación y la tecnología a fin de que por medio de estos dos aspectos se potencie el desarrollo de la educación superior, la cual requiere de la utilización de diversos medios digitales los cuales son altamente utilizados en estos tiempos; por lo que la gestión universitaria que lleve a cabo el director de un plantel educativo debe ser dinámico, interactivo y participativo incluyendo obviamente a todo docente a su cargo a fin de que estos sean capaces de construir nuevos saberes derivados de la introducción de estos a nuevos métodos de enseñanza. (Rubio y Jiménez, 2021)

Otra teoría de interés es la de la calidad total de Deming, en la cual se indica que para la gestión universitaria se dé idóneamente, este debe realizarse bien desde la primera gestión realizada; no dejando cabida a errores; por lo que el director debe buscar que toda normativa, procesos o índices de cumplimiento se alcancen a fin de presentar un servicio educativo de calidad; en busca de la máxima satisfacción del educando universitario; por lo que la gestión universitaria de tener siempre presente el planear – realizar – comprobar y actuar, para poder alcanzar la excelencia en los resultados de la entidad logrando satisfacer a los entes implicados. (Contreras, 2019)

En cuanto al liderazgo académico cabe hacer mención de la teoría de las habilidades directivas; misma que nació de la teoría del aprendizaje social de Bandura (193 citado por Rodríguez y Cantero, 2020) la cual expresa que el director de una institución perennemente se encuentra exhibiendo sus habilidades de dirección y liderazgo, mejor dicho se aprecian en su diario accionar, ya sea como directivo, educador o compañero de trabajo, por lo que este debe siempre buscar tener estrategias que le faciliten ejercer su labor como como líder gerencial de forma

exitosa; logrando dinamizar las metas que este haya programado para la institución a su cargo.

Asimismo, se contó con la teoría de la personalidad de Rogers, la cual alega que el directivo debe tener una personalidad en construcción constante; donde a nivel educativo le exige a este que pueda comunicarse e interactuar naturalmente con el personal a su cargo y otros del mismo rango; buscando propiciar un ambiente interactivo entre estos; por lo que el director como líder debe ser capaz de percibir a los docentes no sólo como un mero recurso humano, sino que debe valorarlo como persona, respetando sus opiniones y ofrendando el respeto del caso a fin de que el personal a su cargo se siente escuchado, valorado y motivado a alcanzar mayores niveles en cuanto al servicio educativo que este brinda. (Boeree, 2018)

La gestión universitaria pueden entenderse como las diferentes acciones que buscan fortalecer la calidad del servicio educativo, mientras se consigue ejecutar un proceso educativo de con calidad y calidez, el cual siempre se encuentre en una constante mejora buscando mantener la calidad alcanzada; por lo que las acciones contempladas dentro de la gestión universitaria propicia nuevos alcances al momento de gestionar la docencia, la parte administrativa, la utilización de recursos y presencia de los padres; así como de toda persona vinculada con la universidad y el quehacer educativa en esta, promoviendo actitudes que eleven el crecimiento de los profesionales de la educación así como los saberes de estos. (Jiménez y Muñoz, 2022)

La gestión universitaria según Rodríguez et al. (2021) implica hacer un uso eficiente, eficaz y preciso de todos los recursos disponibles con lo que cuente el directivo para el alcance de los fines institucionales; sin dejar de lado los educadores, educandos y no educadores, debiendo entender por qué y cómo de todos los involucrados dentro de una comunidad universitaria, haciendo uso de todo recurso a su disposición para sobrellevar la totalidad de retos que exige la sociedad actual.

Por ende, gestión universitaria debe entenderse como los quehaceres que lleva a cabo la dirección en función a las directrices de la universidad; los cuales deben trabajarse como una unidad desde el punto de vista estructural. (Pulido y Pérez, 2021)

Bajo lo antes acotado se puede inferir en que la gestión universitaria implica la identificación de diversos planos de reflexión que se inter vinculan los aspectos administrativos con el recurso humano, donde el grado de interrelación entre los colaboradores de la universidad influye sobre el grado de gestión de la misma; así como el nivel de logro alcanzado, ya que disturbios internos traería consigo una deficiente gestión de los recursos universitarios. (Cárdenas et al., 2022)

Por su parte Hormaza et al. (2022), alegan que la gestión universitaria abarca toda una gama de acciones de carácter administrativo y pedagógico a fin de cumplir con los fines y objetivos haciendo uso de un enfoque gerencial, propio de las empresas. Lo cual sugiere que la gestión universitaria obligadamente requiere del empleo de procedimientos, normas y actividades que permitan el manejo eficaz y eficiente de los recursos de la universidad. (Barragán et al., 2020)

En tal sentido una idónea gestión universitaria implica gestionar saberes eficientemente, ya que de estos saberes se despliegan modelos de gestión latentes que potencian el accionar del personal directivo de la institución (Caira et al., 2021). Por lo que este tipo de gestión no debe entenderse como una mera tarea técnica, sino que es un proceso de conservación, construcción y proyección en un lapso de tiempo en específico en donde se potencia la organización de una institución donde interactúan diversos actores (docentes, personal de apoyo, directivos, etc.) a fin de alcanzar un fin educativo en común. (Corral et al., 2020)

Es por ello que la gestión universitaria en palabras de Gonzáles (2002, citado por Serrano, 2019) puede verse como un proceso integrador, global, complejo y generativo el cual exige la integración de estrategias, principios, procedimientos, mecanismos, modelos y estilos de gestión los cuales convergen entre sí en función a supuestos didácticos, ideológicos y epistemológicos, cuya única finalidad es asegurar el desarrollo, crecimiento y fortalecimiento sostenible de la universidad a fin de alcanzar los fines establecidos según reglamento nacional y marco normativo que guardan vinculación con la innovación, prevención y transformación bajo un entorno cambiante conectado con el proceso de liderazgo, que se orientan hacia una exacta toma de decisiones ágiles, participativas y pertinentes que puedan potenciar las atributos universitarios de investigación, docentes y extensión.

Bajo lo anterior Martínez et al. (2020) alegan que la gestión universitaria engloba una gama de actividades orientadas a conseguir una educación de calidad por

medio de la adaptación de los recursos humanos, pedagógicos y estructurales a los cambios y exigencias de la sociedad actual, buscando que el educando asimile la mayor cantidad de información posible en el proceso.

Por lo expuesto se puede entender que la gestión universitaria, es la forma en que se toman decisiones a fin de alcanzar una excepcional gestión de recursos técnicos, humanos y económicos, tomando como base la ejecución y esclarecimiento de políticas; así como los propósitos, estrategias y técnicas empleadas en la prestación del servicio educativo que facilitan las universidades (Cotrina et al., 2022). Es por ello que las tareas administrativas que presiden el accionar universitario se encausan en cinco actividades básicas las cuales son estructura, dirección, planeación, integración del personal e inspección de la institución. (Duarte y Alves, 2015)

En suma la gestión universitaria viene a ser la acción de gerenciar una universidad, por medio de la utilización de operaciones o labores coherentes e inherentes a la administración, organización y dirección; recayendo sobre los educadores la responsabilidad de tener personas a su cargo; así como recursos de la sociedad orientados a encaminar a los educandos hacia la culminación de estudios en una determinada materia a fin de que estos puedan adaptarse a la sociedad moderna de una forma más dinámica. (Álvarez, 2021)

En lo referente a la forma de medir la gestión universitaria, Gonzáles (2002, citado por Serrano, 2019) tras llevar a cabo su estudio documental dimensionó la variable de la forma consiguiente: Dimensión Planificación curricular, el cual se concibe como un procedimiento netamente de prevención continua, el cual cuenta con un conglomerado de fases o procedimientos lógicos los cuales permitieran al directivo estudiar la problemática suscitada en un plantel educativa o centro de estudios. Donde dicha valuación será la piedra angular para generar un diagnóstico de los sucesos futuros del plantel en función a las expectativas y fines previstos, en tal sentido, se llevan a la práctica determinadas acciones que permitan encontrar el nivel o punto de equilibrio en donde se logren cumplir con todo lo planificado. Dimensión Gestión administrativa, la cual alega que por medio de la utilización de la planeación, clasificación y diseño de estrategias se logra potenciar la gestión de la institución volviéndola las eficiente y eficaz dinamizando los procesos administrativos de todas las actividades a realizar, mismas que serán confiables y

operativa; bajo esta misma línea una adecuada optimización de los recursos dan alerta de aquellos que faltan a la institución; así como capacitaciones de las cuales carecen los educadores para optimar el rendimiento del personal durante el proceso educativo, en base al control suministrado favoreciendo la comunicación entre el director y el personal administrativo-docente, por lo que la gestión administrativa debe dar énfasis a las formas de comunicación con la finalidad de mantener siempre cerca al educador para no fallar al momento de tomar decisiones.

Y dimensión gestión institucional, la cual implica avalar el cumplimiento de los requerimientos y exigencias de la comunidad educativa en función al ambiente institucional, por medio del fraccionamiento del trabajo maximizando las destrezas del educador en base a la experiencia de este y los productos que alcance a sus educandos; por medio de plataformas digitales, programas, organigramas, calendarios; reflexionando acerca de la relación que pudiera existir entre las estrategias, infraestructura, estilos, destrezas y personal de apoyo que esté involucrado dentro de la administración institucional de la institución, en pro del logro de los objetivos institucionales.

Por otro lado, el liderazgo académico puede entenderse como aquel que busca tanto el progreso académico del educando; sí como el desarrollo profesional del educador como resultado diversas acciones que desempeña el líder a fin de motivar al resto de agentes educativos a ser parte de un aprendizaje significativo. (Pereira et al., 2022)

Bajo esta misma línea, Rosales et al. (2022) consideran que el liderazgo académico como un proceso, en el cual los educadores ejercen influencia sobre sus similares, directores o educandos, al igual que sobre otros componentes o miembros de la comuna educativa a fin de optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje mientras incorpora cambios requeridos para acrecentar la calidad educativa a fin de que estos ajustes se reflejen en el rendimiento de los educandos.

Por ello debe entenderse que el liderazgo académico potencia el proceso de enseñanza y aprendizaje a la vez que refleja habilidades aplicables bajo cualquier situación del directivo y docentes mostrando una dirección acorde a las exigencia pedagógicas de la institución, en otras palabras, busca generar un apacible clima laboral con amplios espacios de diálogo; y así poder ejercer influencia lo cual implica cierto grado de trabajo colaborativo, propiciando un papel activo tanto en

los directivos como en el personal docente, creando contextos, marcando lineamientos a la vez que supervisa la práctica docente; mejor dicho un liderazgo académico implica idear un proyecto educativo viable en conjunto con el resto de educadores y personal directivo en pro de la educación de los alumnos. (Chávez et al., 2022)

En continuidad con lo antes acotado, se puede inferir que el liderazgo académico, no sólo se base en alcanzar metas administrativas; sino que, en base a los cambios culturales, sociales, económicos y políticos, este liderazgo se basa en enfatizar sus esfuerzos en alcanzar una calidad ideal en los procesos de gestión como un resultante del trabajo en equipo y la integración de todos los miembros de la comuna educativa por medio de la utilización de una comunicación horizontal.

Es por ello que Suárez y Rodríguez (2022) al referirse al liderazgo académico infieren que viene a ser la utilización de preparación, inclusión, dinamismo, disponibilidad al cambio, crecimiento colectivo y personal; a la vez que el líder debe alimentar, planear, crear, desarrollar destrezas, habilidades y capacidades en docentes y educandos a fin de que estos se involucren con un alto grado de motivación en las actividades de aprendizaje y enseñanza resultando en una educación de calidad.

Es así que el liderazgo académico puede verse como la influencia ejercida por el director ante una situación, guiada por un proceso de comunicación abierta hacia la obtención de una meta en concreto. (Jáuregui et al., 2022)

Por otro lado, Allen (citado por Ramírez, 2022) alega que el liderazgo académico puede considerarse como una agrupación de acciones que guía a terceros o a grupos de trabajo hacia una dirección en concreto, la cual busca cumplir con expectativas planteadas; así como el logro de un aprendizaje por medios no coercitivos.

Acosta (2022) delimitó al liderazgo académico como aquellas peculiaridades con las que cuenta un director de un plantel educativo a fin de tomar las mejores decisiones que potencien la calidad y nivel de aprendizaje de los alumnos y personal a su cargo, motivando a estos a llevar a cabo de forma oportuna y adecuada acciones socioeducativas orientadas a alcanzar logros en común.

En consideración a las dimensiones del liderazgo académico, Allen (citado por Ramírez, 2022) tuvo en consideración las siguientes: Dimensión Clima institucional,

en la cual se hace referencia a que el líder debe gestionar un ambiente prospero para que tanto compañeros como educandos se sientan a gusto y así pueden sentirse cómodos al momento de impartir como de recibir clases; lo cual también implica que los educadores deben percibir un ambiente de trabajo saludable en el cual pueda compartir con sus pares a fin de desarrollar sus sesiones de clases de forma más dinámica y de ser el caso con colaboración de sus compañeros. Dimensión Monitorio y acompañamiento, la cual alega que el líder debe llevar a cabo un seguimiento y apoyo contantes de la normatividad, estrategias y recursos que este haya implementado a fin de observar a aquellos educadores o educandos que presenten problemas y brindarles la asesoría del caso y poder motivarlos a que mantengan una visión de mejora constante. Alega esta dimensión que el líder debe llevar a cabo un seguimiento continuo para poder delimitar las falencias que pudieran tener los profesionales de la educación y potenciarlas a fin de que estos puedan ofrecer un servicio educativo con mayores estándares profesionales (Ramírez, 2022). Y dimensión Evaluación formativa, en la cual el líder como máxima autoridad del proceso educativo, debe ser capaz de calificar objetivamente a los colaboradores a su cargo y así poder encontrar posibles amenazas o debilidades que pongan en riesgo la calidad del servicio educativo, para a posterior conversarlas con sus seguidores y en grupo encontrar la mejor solución posible e implementar un plan de mejora derivado del trabajo en equipo. (Ramírez, 2022)

III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue el básico; donde según Concytec (2018) puede llamarse también como investigación fundamental, la cual tiene por fin ampliar mientras se comprende el comportamiento de una(s) variable(s) contribuyendo al acervo intelectual de saberes referidos al tema estudiado, sin llegar a aplicaciones prácticas.

3.1.2. Diseño de investigación

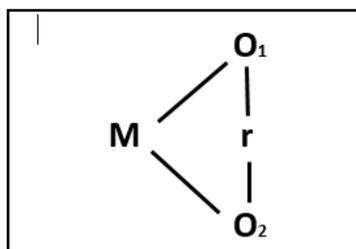
Asimismo, el estudio se erigió en un enfoque cuantitativo el cual tiene sus bases en el paradigma positivista; lo cual alega que el estudio alcanzará los hallazgos del mismo gracias a la utilización de procesos matemáticos y estadísticos y así despejar los planteamientos previamente presentados. (Baena, 2017)

Por otro lado, fue de diseño no experimental, lo cual indica que las variables de estudio no fueron retorcidas de forma alguna, es decir, en la investigación se describieron únicamente los fenómenos encontrados sin otro tipo de intromisión en las variables (Arias, 2020a; Estela, 2020).

Asimismo, el estudio fue de correlacional; donde esta variedad de estudio busca medir el grado de vinculación entre las variables a estudiar, es decir, si las peculiaridades de una variable tienen algún tipo de efecto sobre otra (Arias y Covinos, 2021). Finalmente, el estudio fue de corte transversal, ya que la realización del mismo se dio en un periodo de tiempo corto y controlado. (Hernández et al., 2013)

Figura 1

Esquema de investigación



Dónde:

M = muestra de directivos de una universidad de Tumbes

O₁ = observación de la variable gestión universitaria

O₂ = observación de la variable liderazgo académico

R = grado de asociación entre variables

Nota: Elaboración propia.

3.2. Variables y Operacionalización

Definición conceptual Variable 1 Gestión universitaria

En palabras de Gonzáles (2002, citado por Serrano, 2019) puede verse como un proceso integrador, global, complejo y generativo el cual exige la integración de estrategias, principios, procedimientos, mecanismos, modelos y estilos de gestión los cuales convergen entre sí en función a supuestos didácticos, ideológicos y epistemológicos, cuya única finalidad es asegurar el desarrollo, crecimiento y fortalecimiento sostenible de la universidad a fin de alcanzar los fines establecidos según reglamento nacional y marco normativo que guardan vinculación con la innovación, prevención y transformación bajo un entorno cambiante conectado con el proceso de liderazgo, que se orientan hacia una exacta toma de decisiones ágiles, participativas y pertinentes que puedan potenciar las atributos universitarios de investigación, docentes y extensión.

Definición operacional

Al ser el proceso en que el personal administrativo distribuye y emplea los recursos educativos en la universidad; para medir el comportamiento de dicha variable se

estructuró un cuestionario el cual constó con 18 ítems en función a las dimensiones de la variable.

Dimensiones

En lo referente a la forma de medir la gestión universitaria, Gonzáles (2002, citado por Serrano, 2019) tras llevar a cabo su estudio documental dimensionó la variable de la forma consiguiente: Dimensión Planificación curricular, el cual se concibe como un procedimiento netamente de prevención continua, el cual cuenta con un conglomerado de fases o procedimientos lógicos los cuales permitieran al directivo estudiar la problemática suscitada en un plantel educativa o centro de estudios. Donde dicha valuación será la piedra angular para generar un diagnóstico de los sucesos futuros del plantel en función a las expectativas y fines previstos, en tal sentido, se llevan a la práctica determinadas acciones que permitan encontrar el nivel o punto de equilibrio en donde se logren cumplir con todo lo planificado. Con sus indicadores: Planificación pedagógica universitaria, aprendizaje y plan de mejora.

Dimensión Gestión administrativa, la cual alega que por medio de la utilización de la planeación, clasificación y diseño de estrategias se logra potenciar la gestión de la institución volviéndola las eficiente y eficaz dinamizando los procesos administrativos de todas las actividades a realizar, mismas que serán confiables y operativa; bajo esta misma línea una adecuada optimización de los recursos dan alerta de aquellos que faltan a la institución; así como capacitaciones de las cuales carecen los educadores para optimar el rendimiento del personal durante el proceso educativo, en base al control suministrado favoreciendo la comunicación entre el director y el personal administrativo-docente, por lo que la gestión administrativa debe dar énfasis a las formas de comunicación con la finalidad de mantener siempre cerca al educador para no fallar al momento de tomar decisiones. Con sus indicadores: recursos materiales, autoevaluación y gestión/riesgo de la infraestructura.

Y dimensión gestión institucional, la cual implica avalar el cumplimiento de los requerimientos y exigencias de la comunidad educativa en función al ambiente

institucional, por medio del fraccionamiento del trabajo maximizando las destrezas del educador en base a la experiencia de este y los productos que alcance a sus educandos; por medio de plataformas digitales, programas, organigramas, calendarios; reflexionando acerca de la relación que pudiera existir entre las estrategias, infraestructura, estilos, destrezas y personal de apoyo que esté involucrado dentro de la administración institucional de la institución, en pro del logro de los objetivos institucionales. Con sus indicadores: celebración de convenios, toma de decisiones y ambiente democrático.

Definición conceptual Variable 2 Liderazgo académico

Allen (citado por Ramírez, 2022) alega que el liderazgo académico puede considerarse como una agrupación de acciones que guía a terceros o a grupos de trabajo hacia una dirección en concreto, la cual busca cumplir con expectativas planteadas; así como el logro de un aprendizaje por medios no coercitivos.

Definición operacional

Al ser percibido como el accionar del directivo para guiar al éxito al personal a su cargo, se diseñó un cuestionario para medir el comportamiento de la variable, mismo que tuvo 24 ítems en su estructura en función a las dimensiones propuestas para la variable.

Dimensiones

En consideración a las dimensiones del liderazgo académico, Allen (citado por Ramírez, 2022) tuvo en consideración las siguientes: Dimensión Clima institucional, en la cual se hace referencia a que el líder debe gestionar un ambiente prospero para que tanto compañeros como educandos se sientan a gusto y así pueden sentirse cómodos al momento de impartir como de recibir clases; lo cual también implica que los educadores deben percibir un ambiente de trabajo saludable en el cual pueda compartir con sus pares a fin de desarrollar sus sesiones de clases de forma más dinámica y de ser el caso con colaboración de sus compañeros.

Dimensión Monitorio y acompañamiento, la cual alega que el líder debe llevar a cabo un seguimiento y apoyo contantes de la normatividad, estrategias y recursos que este haya implementado a fin de observar a aquellos educadores o educandos

que presenten problemas y brindarles la asesoría del caso y poder motivarlos a que mantengan una visión de mejora constante. Alega esta dimensión que el líder debe llevar a cabo un seguimiento continuo para poder delimitar las falencias que pudieran tener los profesionales de la educación y potenciarlas a fin de que estos puedan ofrecer un servicio educativo con mayores estándares profesionales (Ramírez, 2022).

Y dimensión Evaluación formativa, en la cual el líder como máxima autoridad del proceso educativo, debe ser capaz de calificar objetivamente a los colaboradores a su cargo y así poder encontrar posibles amenazas o debilidades que pongan en riesgo la calidad del servicio educativo, para a posterior conversarlas con sus seguidores y en grupo encontrar la mejor solución posible e implementar un plan de mejora derivado del trabajo en equipo. (Ramírez, 2022).

Escala de medición

Ordinal para ambas variables.

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

Población

Danel (2015) menciona la población son todos aquellos participantes que cumplen con singularidades únicas y que oportunamente pertenecen a un mismo contexto de estudio. En la investigación, la población estuvo conformada por 20 directores de escuela de una Universidad de Tumbes, 2022.

Tabla 1

Población de directores de escuela de una Universidad de Tumbes

Facultad	Cantidad de directores	%
Ciencias Sociales	8	40%
Ciencias agrarias	3	15%
Ciencias de la salud	2	10%
Ciencias económicas	3	15%
Ciencias pesqueras	2	10%
Derecho y ciencias políticas	2	10%
<i>Total</i>	20	100%

Nota: elaboración del autor.

Criterios de inclusión

- Ser director en actividad de la institución universitaria en estudio y Acceder de Manera voluntaria a ser encuestado.

Criterios de exclusión

- Directores de facultad que no se encuentren ejerciendo sus funciones por aun no haber renovado su contrato y directores de escuela que no hayan asistido el día de la aplicación d ellos dispositivos de medición.

Muestra

La cual es entendida como la parte escogida de la población para representarla dentro de un estudio en específico ya que se le hace más sencillo estudiarlos al investigador (Arias et al., 2016). La muestra estuvo conformada por el 100% de la Población de directores de escuelas de una Universidad Nacional de Tumbes; por lo que se trató de una Población censal (población=muestra).

Muestreo

Al tratarse de una población censal, no se ha aplicado ningún tipo de muestreo.

Unidad de análisis

Directivos de escuela de una Universidad de Tumbes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En cuanto a la técnica para la medición de la variable se utilizó la encuesta, que según (Arias, 2020b), es vista como una sumatoria de preguntas diseñadas para extraer información de sujetos de interés.

Instrumento

Como instrumento se tomó en cuenta al cuestionario el cual viene a ser una agrupación de interrogantes estructuradas de las dimensiones e indicadores de una variable, la cual se busca analizar a fin de despejar incógnitas planteadas (Cohen y Gómez, 2019). Para efectos del estudio se diseñaron dos cuestionarios; uno para gestión universitaria el cual contuvo 18 ítems y otro para liderazgo académico; el cual constó con 24 ítems.

Validez

La cual fue de contenido y tuvo la participación de tres profesionales que conocen el tema estudiado; quienes llevaron a cabo una crítica acerca del contenido y estructura de los ítems contenidos en cada cuestionario; quienes a posterior dieron su aprobación para que estos se apliquen tanto a la prueba piloto como a la muestra de estudio.

Confiabilidad

Arias (2020c) señala que el procedimiento de estabilidad interna asentado fue el alfa de Cronbach para apreciar la fiabilidad de una herramienta de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión Teórica. En tal sentido cuando el valor alcanzado por dicho coeficiente es cercano

al 1 se entiende que el instrumento en cuestión permitirá la extracción de información totalmente veraz; mientras que cuando el valor será cercano a 0 sugeriría que los datos no son confiables. Asimismo, cabe señalar que los coeficientes alcanzados que sean de 0.5 serán aceptados, pero indicaran que deberán ser reestructurados a fin de que alcancen un coeficiente de confiabilidad superior. En tal sentido, el valor alcanzado para el dispositivo de gestión universitaria fue 0,926 y para liderazgo académico 0,983 los cuales son altos y, por ende, aceptables para su aplicación.

3.5. Procedimiento

Se programó una reunión con el rector de la Universidad para solicitar el permiso del caso; además de una visita con los directores de cada Escuela profesional para poder aplicar los dos instrumentos con un tiempo total de 25 a 30 minutos el cual se derivó de las dimensiones e indicadores de cada variable plasmado en el marco teórico. Seguido se estructuraron los cuestionarios a aplicar y fueron validados por expertos para su aplicación. Luego se explicó a cada director sobre la investigación y los objetivos a lograr. Luego de la breve explicación se procedió a encuestarlos vía Google Forms y luego se descargó la respectiva base de datos para ser adaptada para el trabajo estadístico de los resultados y su posterior discusión, elaboración de conclusiones y recomendaciones del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Elaborada la base de datos de los cuestionarios la información será vaciada en el programa IBM SPSS v. 26.00 en el cual se le dará el respectivo análisis estadísticos, en el cual se desarrollarán tablas porcentuales, de frecuencias absolutas y relativas; haciendo uso de la estadística inferencial y descriptiva. Cabe precisar que la información se presentó por medio de tablas y figuras respetando el formato de presentación APA; donde se pudo apreciar los datos más resaltantes tanto de la gestión universitaria como del liderazgo académico y la contrastación de las hipótesis generadas en el estudio.

3.7. Aspectos éticos

La investigación siguió la normativa de investigación de la Universidad César Vallejo; debiendo señalar que se respetó la idea de terceros, lo cual implica que se respetó el citado en función a las Normas APA 7ma Ed. Así como la normatividad de referencias y presentación de tablas y figuras. Por otro lado, se respetó la exigencia de originalidad de la universidad por lo que el nivel de coincidencia estará dentro de los parámetros aceptados. Del mismo modo, se guardó con recelo la información de los participantes de la investigación por lo que su información confidencial no será revelada y estos no serán perjudicados de forma alguna. Por último, se llevó a cabo la investigación teniendo en cuenta principios de ética, responsabilidad y eficiencia.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Percepción de los directores de escuela de una universidad de Tumbes sobre la gestión universitaria

	Deficiente		Regular		Buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gestión universitaria	0	0,0%	7	35,0%	13	65,0%	20	100,0%
Planificación curricular	0	0,0%	5	25,0%	15	75,0%	20	100,0%
Gestión administrativa	0	0,0%	4	20,0%	16	80,0%	20	100,0%
Gestión institucional	2	10,0%	5	25,0%	13	65,0%	20	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los directores

Los hallazgos de la tabla 2 dan cuenta que en general, la gestión universitaria en una escuela de la Universidad de Tumbes es calificada como buena por el 65% de los directores; este nivel relativamente favorable, se explica principalmente por la buena gestión administrativa y por la planificación curricular y un poco menos por la gestión institucional, que son calificados en un nivel bueno por el 80%, 75% y 65%, respectivamente. No obstante, la opinión favorable de la mayoría, hay un grupo importante que considera que dicha gestión solo es regular, siendo el aspecto menos favorable, la gestión institucional, que es calificada como regular o deficiente por el 35%.

Tabla 3

Percepción de los directores de escuela de una universidad de Tumbes sobre el liderazgo académico

	Deficiente		Regular		Buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo académico	0	0,0%	7	35,0%	13	65,0%	20	100,0%
Clima institucional	0	0,0%	8	40,0%	12	60,0%	20	100,0%
Monitoreo y acompañamiento	0	0,0%	5	25,0%	15	75,0%	20	100,0%
Evaluación formativa	0	0,0%	8	40,0%	12	60,0%	20	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los directores

En relación al liderazgo académico el estudio encontró que el 65% de los directores investigados lo califica como bueno; este mismo nivel es el que predomina en el monitoreo y acompañamiento, así como en el clima institucional y en la evaluación formativa, según se deduce de las respuestas del 75%, 60% y 60%, respectivamente. Estos resultados indican que, si bien hay un buen liderazgo académico, sin embargo, hay una cifra importante que considera que el liderazgo es regular.

4.1. Relación entre la gestión universitaria y el liderazgo académico de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022

Tabla 4

Nivel de gestión universitaria y liderazgo académico

Gestión universitaria	Liderazgo académico							
	Bajo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	4	57,1%	3	42,9%	7	100,0%
Buena	0	0,0%	3	23,1%	10	76,9%	13	100,0%
Total	0	0,0%	7	35,0%	13	65,0%	20	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los directivos

La tabla 4 indica que del grupo que califica a la gestión universitaria como regular, la mayoría, 57.1%, también califica en el mismo nivel al liderazgo académico; por otro lado, el estudio revela que del grupo que califica a la gestión universitaria como buena, la mayoría, 76.9%, califica al liderazgo académico en el mismo nivel. En este caso se evidencia que ambos aspectos se relacionan en forma positiva, de manera que una mejora en la gestión universitaria, conduce a una mejora en el liderazgo académico.

Contrastación de la hipótesis general:

H: La gestión universitaria se relaciona significativamente con el liderazgo académico de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.

Tabla 5

Correlación entre la gestión universitaria y el liderazgo académico

n=20	Spearman	Liderazgo académico
Gestión universitaria	r	,716**
	Sig. (bilateral)	,000
Planificación curricular	r	,806**
	Sig. (bilateral)	,000
Gestión administrativa	r	,668**
	Sig. (bilateral)	,001
Gestión institucional	r	,528*
	Sig. (bilateral)	,017

Nota: Cuestionario aplicado a los directivos

** : Prueba altamente significativa

La tabla 5 da cuenta que la correlación entre la gestión universitaria y el liderazgo académico, $r=0.716$, resultó ser altamente significativa, según lo confirma la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.000$, mucho menor que el valor teórico de la significancia de 0.01. Este resultado aporta evidencias que conducen a aceptar la hipótesis de investigación de que la gestión universitaria se relaciona significativamente con el liderazgo académico de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.

Se debe tener en cuenta además que el liderazgo académico se relaciona de manera altamente significativa ($\text{Sig.}<0.01$) con las dimensiones de la gestión universitaria: planificación curricular y gestión administrativa y en forma significativa ($\text{Sig.}<0.05$) con la gestión institucional.

La correlación encontrada deja en evidencia el papel que juega la gestión universitaria en el liderazgo académico; el proceso integrador de las estrategias, principios, modelos, y estilos de gestión, juegan un rol fundamental en la capacidad de los docentes para emprender acciones para guiar a los estudiantes hacia el logro de sus objetivos.

4.2. Relación entre la gestión universitaria y el clima institucional de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022

Tabla 6

Nivel de gestión universitaria y nivel de clima institucional

Gestión universitaria	Clima institucional							
	Bajo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	4	57,1%	3	42,9%	7	100,0%
Buena	0	0,0%	4	30,8%	9	69,2%	13	100,0%
Total	0	0,0%	8	40,0%	12	60,0%	20	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los directivos

La tabla 6 pone en evidencia que del grupo de directivos que califican a la gestión universitaria en un nivel regular, el 57.1% también califica a la gestión universitaria en el mismo nivel; en cambio, en el grupo que califica a dicha gestión en un nivel bueno, la mayoría de directores, 69.2%, califica en un nivel bueno al clima institucional. Estos resultados dejan entrever que hay una relación positiva entre ambos aspectos de manera que una mejora en la gestión universitaria, genera una mejora en el clima institucional.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

H1: La gestión universitaria se relaciona significativamente con el clima institucional de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022

Tabla 7

Correlación entre la gestión universitaria y el clima institucional

n=20	Spearman	Clima institucional
Gestión universitaria	r	,516*
	Sig. (bilateral)	,020
Planificación curricular	r	,638**
	Sig. (bilateral)	,002
Gestión administrativa	r	,471*
	Sig. (bilateral)	,036
Gestión institucional	r	,357
	Sig. (bilateral)	,123

Nota: Cuestionario aplicado a los directivos

** : Prueba altamente significativa

Los hallazgos de la tabla 7, indican que la correlación entre la gestión universitaria y el clima institucional, $r=0.516$, es significativa, según lo confirma la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.020$, que resulta ser inferior a 0.05. Estos resultados avalan la hipótesis de investigación de que la gestión universitaria se relaciona significativamente con el clima institucional de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.

Cabe señalar además que el clima institucional guarda relación significativa ($\text{Sig.}<0.05$) con la planificación curricular y con la gestión administrativa.

Los resultados dejan en claro que la capacidad de los líderes para gestionar un buen ambiente para el educando, se relaciona con la capacidad de los directores para la gestión universitaria.

4.3. Relación entre gestión universitaria y el monitoreo y acompañamiento de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022

Tabla 8

Nivel de gestión universitaria y nivel de monitoreo y acompañamiento

Gestión universitaria	Monitoreo y acompañamiento							
	Bajo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	4	57,1%	3	42,9%	7	100,0%
Buena	0	0,0%	1	7,7%	12	92,3%	13	100,0%
Total	0	0,0%	5	25,0%	15	75,0%	20	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los directivos

Los hallazgos de la tabla 8 dejan en claro que la mayoría de los directores que califican a la gestión universitaria en un nivel regular, 57.1%, califican también en el mismo nivel al monitoreo y acompañamiento; también se encontró que casi la totalidad de directores que consideran que la gestión universitaria es buena, 92.3%, también califican en el mismo nivel al monitoreo y acompañamiento. Estos resultados sugieren que hay una relación positiva entre la gestión universitaria y el monitoreo y acompañamiento, de manera que una mejora en uno de los dos aspectos, trae una mejora en el otro.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

H2: La gestión universitaria se relaciona significativamente con el monitoreo y acompañamiento de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.

Tabla 9

Correlación entre la gestión universitaria y el monitoreo y acompañamiento

n=20	Spearman	Monitoreo y acompañamiento
Gestión universitaria	r	,691**
	Sig. (bilateral)	,001
Planificación curricular	r	,810**
	Sig. (bilateral)	,000
Gestión administrativa	r	,654**
	Sig. (bilateral)	,002
Gestión institucional	r	,509*
	Sig. (bilateral)	,022

Nota: Cuestionario aplicado a los directivos

** : Prueba altamente significativa

La tabla 9 informa que la correlación entre la gestión universitaria y el monitoreo y acompañamiento, $r=0.691$, es altamente significativa, según se infiere de la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.001$, inferior a 0.01. Este resultado conduce a aceptar la hipótesis de que la gestión universitaria se relaciona significativamente con el monitoreo y acompañamiento de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022. Dicho monitoreo y acompañamiento también evidencia relación altamente significativa ($\text{Sig.}<0.01$) con la planificación curricular y con la gestión administrativa y significativa ($\text{Sig.}<0.05$) con la gestión institucional. Los hallazgos dejan ver la importancia que tiene la gestión universitaria en el seguimiento y apoyo al cumplimiento de las normas, así como a la implementación de estrategias y asignación de los recursos.

4.4. Relación entre la gestión universitaria y la evaluación formativa de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.

Tabla 10

Nivel de gestión universitaria y nivel de evaluación formativa

Gestión universitaria	Evaluación formativa							
	Bajo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	4	57,1%	3	42,9%	7	100,0%
Buena	0	0,0%	4	30,8%	9	69,2%	13	100,0%
Total	0	0,0%	8	40,0%	12	60,0%	20	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los directivos

Los resultados de la tabla 10 indican que el grupo de directivos que califican a la gestión universitaria en un nivel regular, mayormente califican a la evaluación formativa en el mismo nivel, como se evidencia en la opinión del 57.1%; también se encontró que en el grupo que califica a dicha gestión en un nivel bueno, la mayoría de los investigados, 69.2%, también califica al monitoreo y acompañamiento en el mismo nivel. Se deduce de estos resultados que hay una relación positiva entre ambos aspectos de manera que una mejora en la gestión universitaria puede mejorar dicha forma de evaluación y viceversa.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

H3: La gestión universitaria se relaciona significativamente con la evaluación formativa de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.

Tabla 11

Correlación entre la gestión universitaria y el monitoreo y acompañamiento

	Spearman	Evaluación formativa
Gestión universitaria	r	,729**
	Sig. (bilateral)	,000
Planificación curricular	r	,787**
	Sig. (bilateral)	,000
Gestión administrativa	r	,670**
	Sig. (bilateral)	,001
Gestión institucional	r	,544*
	Sig. (bilateral)	,013

Nota: Cuestionario aplicado a los directivos

** : Prueba altamente significativa

La tabla 11 deja entrever que la correlación entre la gestión universitaria y la evaluación formativa, $r=0.729$, resultó ser altamente significativa, como lo confirma la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.000$, inferior al valor teórico de 0.01. Este resultado aporta evidencias suficientes que conducen a aceptar la hipótesis de que la gestión universitaria se relaciona significativamente con la evaluación formativa de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022. La evaluación formativa también evidencia relación altamente significativa ($\text{Sig.}<0.01$) con la planificación curricular y con la gestión administrativa y relación significativa ($\text{Sig.}<0.05$) con la gestión institucional.

Estos resultados muestran la trascendencia de la gestión universitaria para desarrollar la capacidad en los líderes para evaluar de manera objetiva a los colaboradores, así como para poder identificar las fortalezas y debilidades en la calidad del servicio educativo.

V. DISCUSIÓN

En un contexto tan competitivo como el actual, se requieren de instituciones que sean gestionadas por líderes capaces de adaptarse a la innovación y al cambio, así como a los avances científicos y tecnológicos; esta posible conexión entre gestión y liderazgo, es la que ha motivado la presente investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión universitaria y el liderazgo académico de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.

Para ello se ha recogido información de ambas variables, usando cuestionarios estructurados en escalas de Likert, que presentan validez y confiabilidad comprobada que garantizan su aplicabilidad para ejecutar la investigación. Sin embargo, se debe señalar que dichos cuestionarios, al recoger percepciones, puede tener algunas limitaciones relacionadas a las respuestas de los encuestados. Estas limitaciones se superan de alguna manera, por la forma como se construyen las variables y dimensiones; éstas se elaboran a través de un proceso de agregación, de manera que las respuestas extremas de alguna manera se compensan.

En relación a la gestión universitaria, Gonzáles (2002, citado por Serrano, 2019), considera que es un proceso que integra las estrategias, principios, procedimientos, mecanismos y modelos, los que, aunados a los estilos de gestión, aseguran el desarrollo y crecimiento sostenido de una organización, que, en el caso de la investigación, se trata de una universidad. Los resultados (Tabla 2) indican que la mayoría de investigados (65%) considera que dicha gestión es buena, la que se explica fundamentalmente por la buena gestión administrativa (80%), curricular (75%) e institucional (65%). No obstante, este panorama favorable de la gestión, se debe tener en cuenta que hay una cifra importante que no comparte dicha opinión.

Con respecto al liderazgo académico, Allen (citado por Ramírez, 2022), indica que son las acciones orientadas a guiar a un grupo de personas hacia una dirección particular, a fin de cumplir con las expectativas planteadas y que el ámbito educativo, se refieren a los logros de aprendizaje de los estudiantes. El estudio (Tabla 3) encontró que en general el liderazgo es bueno (65%), el que se manifiesta en el buen clima institucional (60%), así como en la buena capacidad para el

monitoreo y acompañamiento (75%) y para la evaluación formativa (60%). En este caso, también se encontró un grupo significativo que considera que no hay un buen liderazgo directivo, dejando en claro que hay algunos aspectos por mejorar.

Estos resultados concuerdan de cierto modo con los hallazgos de Lázaro y Hernández (2020), quienes concluyen que el liderazgo académico se encuentra en un nivel aceptable (65%); los autores explican asimismo que en la institución investigada predomina el trabajo participativo, donde el educador delega responsabilidades en los educandos, a fin de despertar el interés por los temas tratados. La combinación de un buen liderazgo con la gestión pedagógica, a decir de los autores, puede propiciar que los educadores trasmitan la mayor cantidad de saberes a los educandos.

Para cumplir con el objetivo general del estudio, éste se desagregado en objetivos específicos donde se relaciona dicha gestión con cada una de las dimensiones del liderazgo académico.

Así, el primer objetivo específico está orientado a conocer la relación entre la gestión universitaria y el clima institucional de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022. Los hallazgos (Tabla 6 y 7), dejan en evidencia que hay una relación positiva entre ambos aspectos; es más, el análisis de correlación indica que dicha gestión evidencia una correlación media, pero significativa con el clima institucional, confirmándose la hipótesis de que la gestión universitaria se relaciona significativamente con el clima institucional de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.

Esta relación implica que el líder debe ser capaz de gestionar y promover un ambiente favorable dentro de la organización, a fin de que tanto estudiantes como educadores desarrollen sus tareas en medio de un ambiente de saludable y de colaboración mutua, como lo señala Allen (citado por Ramírez, 2022).

En el segundo objetivo específico se estudia la relación entre gestión universitaria y el monitoreo y acompañamiento de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022. Los hallazgos (Tabla 8 y 9), también muestran evidencias de que dichos aspectos se encuentran positivamente relacionados; la correlación ligeramente alta ($r=0.691$), y altamente significativa ($\text{Sig.}<0.01$) conduce a aceptar la hipótesis de que la gestión universitaria se relaciona significativamente con el

clima institucional de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.

La relación encontrada implica también que el encargado de la gestión de la institución debe realizar un seguimiento y apoyo constante a los educandos, observando siempre el cumplimiento de la normatividad y el uso de recursos; debe, asimismo, como lo menciona Ramírez (2022), identificar las limitaciones que pudieran tener las personas a su cargo a fin de motivarlas y capacitarlas con el fin de ofrecer un servicio de calidad.

El tercer objetivo específico establece la relación entre la gestión universitaria y la evaluación formativa de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022. Los hallazgos del estudio (Tabla 10 y 11), informan que ambos aspectos evidencian una relación positiva; la correlación alta ($r=0.729$), confirma la hipótesis de que la gestión universitaria se relaciona significativamente con la evaluación formativa de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.

La relación encontrada deja nuevamente en evidencia la gran responsabilidad que tiene la persona que lidera una gestión a fin de evaluar objetivamente a las personas a su cargo y reorientar sus actividades en caso sea necesario; el gestor debe ser capaz de identificar las debilidades que pueden dificultar el cumplimiento de los objetivos institucionales y de manera consensuada con los colaboradores, buscar la mejor solución posible (Ramírez, 2022).

Analizados todos los aspectos de manera conjunta (Tabla 4 y 5), el estudio muestra que la gestión universitaria mantiene una relación positiva con el liderazgo académico; en este caso, la correlación relativamente alta ($r=0.716$), confirma la hipótesis de que la gestión universitaria se relaciona significativamente con el liderazgo académico de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022. Estos resultados guardan cierta concordancia con los encontrados por Moncayo (2019), quien reporta que el liderazgo directivo y la gestión educativa evidencian una vinculación baja, pero directa y significativa ($r=0.280$, $\text{Sig.}=0.000$); el autor, encontró asimismo que el liderazgo directivo fue poco favorable, pero la gestión fue aceptable, lo que no concuerda con los hallazgos encontrados, donde ambos aspectos son juzgados como favorables.

Los resultados dejan en claro la importancia que tiene la gestión y el liderazgo para conseguir los fines establecidos por la universidad; una gestión que integre los principios y valores institucionales con la capacidad de liderazgo, puede favorecer el desarrollo sostenido de la universidad, sobre todo cuando se orienta a mejorar las estrategias didácticas, que son al final de cuentas las que permiten brindar un servicio de calidad. Los resultados también van en la misma línea de pensamiento de la teoría constructivista, que deja entrever que una buena gestión debe ser dinámica, interactiva y debe tener la capacidad de liderazgo para generar la participación de todos los docentes a su cargo y reorientar la construcción de saberes a través de nuevos métodos de enseñanza (Rubio y Jiménez, 2021).

La importancia del factor humano para potenciar la gestión de los educandos, es resaltada por Castro (2022), quien señala que los educadores deben contar con saberes propios de su profesión, así como de las herramientas digitales necesarias para el desarrollo de sus funciones. Por el contrario, señala que cuando no se cuenta con personal capacitado, las consecuencias se reflejan en el escaso nivel educativo de los estudiantes. Bedoya et al. (2021) agregan que para lograr que dicho nivel educativo no disminuya, sobre todo en épocas de crisis como la del COVID, es necesario el trabajo conjunto con el personal administrativo y apoyo del gobierno. Ramos (2018) también resalta el papel positivo que tiene la gestión universitaria en el control interno; cuando existen inspecciones continuas se puede determinar las falencias en la entidad, de manera que la gestión tome las medidas correctivas para superar dichas dificultades. Otro aspecto fundamental de la gestión universitaria es el logro de la acreditación; al respecto Cedeño (2018), encontró que la universidad cubana Granna, ha obtenido logros importantes al respecto, lo que se refleja en su capacidad para formar profesionales competentes. Se debe agregar además que una buena gestión, bajo la acreditación, debe tener como meta el continuo perfeccionamiento y la búsqueda de la calidad.

Por otro lado, se debe resaltar el papel del liderazgo en las universidades es fundamental para adaptarse a los nuevos retos académicos y educativos y para conectar las universidades al mundo laboral. También es importante que los líderes tengan visión de futuro, para conducir a la institución hacia un desarrollo sostenible, con estándares de calidad que permitan competir a sus egresados no solo en el

contexto local, sino nacional y mundial. Se requiere de enorme capacidad de liderazgo para motivar al estudiante a lograr sus metas en un entorno de educación de calidad como los menciona Velázquez y Hernández (2020).

El liderazgo académico y la gestión universitaria de buen nivel y con una relación significativa garantiza el logro de las metas académicas, aunque es importante señalar que los niveles alcanzados no son del todo óptimos y que aún existen oportunidades de mejora en ambas variables.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación altamente significativa ($r=0.716$, $\text{Sig.}=0.000$) entre la gestión universitaria y el clima institucional; la buena gestión encontrada, es fundamental para crear las condiciones necesarias para logra un ambiente labora que favorece el desarrollo de las tareas.
2. La gestión universitaria se relaciona de manera significativa con el monitoreo y acompañamiento ($r=0.516$, $\text{Sig.}=0.020$); la capacidad de gestión es fundamental para lograr un acompañamiento y apoyo constante a los educandos, así como para cumplir con la normatividad y con los estándares de enseñanza vigentes.
3. La gestión universitaria se relaciona en forma altamente significativa con la evaluación formativa ($r=0.691$, $\text{Sig.}=0.001$); una buena gestión favorece la evaluación objetiva de las personas a su cargo, a fin de identificar las debilidades y realizar la retroalimentación necesaria, a fin de cumplir con las metas institucionales.
4. En general, la gestión universitaria evidencia una relación altamente significativa con el liderazgo académico ($r=0.716$, $\text{Sig.}=0.000$). Una gestión basada en la integración de estrategias, sistemas principios y estilos de gestión, es un factor fundamental para emprender acciones de liderazgo orientadas a servir de guía para que los educadores puedan lograr cumplir con las metas establecidas y las expectativas planteadas y así mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes.

VII. RECOMENDACIONES

A los directores de escuela de la universidad de Tumbes investigada, se recomienda:

1. Empezar acciones para reforzar el liderazgo académico, incluyendo la mejora del clima institucional, así como del monitoreo y a acompañamiento y evaluación formativa.
2. Fortalecer los diferentes aspectos de la gestión universitaria, incluyendo la planificación curricular, gestión administrativa y gestión institucional. Para ello se debe lograr una mayor integración y participación a través de talleres de todos los actores educativos.
3. Implementar talleres con ayuda de un psicólogo a fin de motivar a los educadores y reforzar sus capacidades de liderazgo.
4. Capacitar a los educadores en el uso de herramientas digitales y en sus capacidades pedagógicas mediante el uso de las TICs.

REFERENCIAS

- Acosta, S. (2022). Liderazgo y oportunidades para la educación superior sostenible tras la pandemia. *Revista de Educación Superior en América Latina*, 12. Obtenido de <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/esal/article/view/14924/214421446100>
- Álvarez Sierra, Y. (2021). The complex university management model. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17). Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000100195&script=sci_arttext
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. A., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alegría México*, vol. 63(no. 2), 204.
- Arias Gonzales, J. (2020a). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Arequipa, Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Arias Gonzáles, J. (2020b). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arias Gonzáles, J. (2020c). *Métodos de investigación online: herramientas digitales para recolectar datos*. info:eu-repo/semantics/book. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (Primera edición digital ed.). Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, E., Escamilla, J., López, A., & Peña, L. (2020). *Tecnologías digitales y educación superior: ¿Qué opinan los docentes?* Centro de Información para la Mejora de los Aprendizajes (CIMA). Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Nota-CIMA--21-COVID-19-Tecnologias-digitales-y-educacionsuperior-Que-opinan-los-docentes.pdf>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. Obtenido de

- http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barragán Ramírez, C., González Bucheli, A., & Ortiz Morales, A. (2020). Management competences: A student view from the Pontificia Universidad Católica del Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XXVI(2). Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/34117/35959>
- Bedoya Dorado, C., Murillo Vargas, G., & González-Campo, C. (2021). University management in times of the COVID-19 pandemic: Analysis of the higher education sector in Colombia. *Estudios Gerenciales*, 37(159). <https://doi.org/https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.159.4409>
- Benites, R. (2021). *La Educación Superior Universitaria en el Perú post-pandemia*. PUCP. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/176597/La%20Educaci%c3%b3n%20Superior%20Universitaria%20en%20el%20Per%c3%ba%20post-pandemia%20VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Boeree, G. (20 de setiembre de 2018). *psicologia-online*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/teorias-de-personalidad-en-psicologia-carl-rogers-1091.html>
- Caira Tovar, N., Lescher Soto, I., & Sánchez Morles, J. (2021). Significado de la gerencia universitaria pública venezolana: perspectiva rectoral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.3>
- Cárdenas Tapia, M., Callinapa Lupaca, E., Canaza Turpo, C., Cateriano, A., Cayllahua, J., & Calsin, A. (2022). Educational management: dimensions, factors and challenges for the transformation of the school. *Revista Revoluciones. Estudios en Ciencia Política, Humanidades y Sociales*, 4(9). <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rr.2022.09.008>
- Castro Mbwini, D. (2022). University management. Contributions from the perspective of Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 14(2). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-547.pdf>

- Chávez Peña, L., Castro Rojas, M., Urquizo Maggia, J., & Majo Marrufo, H. (2022). Pedagogical leadership applied to teaching practice in times of pandemic crisis in Peru. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XXVIII(5). Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/38150/42186>
- Cohen, N., & Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo. Recuperado el 04 de julio de 2021, de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento Renacyt*. CONCYTEC. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Contreras Sayago, O. (2019). La Calidad Total como Estrategia para Instituciones Educativas Inteligentes. Aplicación de la Teoría de Calidad Total de Edward Deming. *Investigación y Formación Pedagógica. Revista del CIEGC*, 1(10). Obtenido de https://redib.org/Record/oai_articulo2281290-la-calidad-total-como-estrategia-para-instituciones-educativas-inteligentes-aplicacion-de-la-teoria-de-calidad-total-de-edward-deming
- Corral Mendoza, C., Izurieta Rubira, L., & Macías Vera, M. (2020). University management in post-pandemic: implications for an electronic government strategy. *Revista Educare*, 24(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1403>
- Cotrina Malca, L., Cruzado Pérez, W., Obando Peralta, E., & Alegria Ferreyros, L. (2022). Desafíos para el control de la gestión universitaria: Transformación de proceso en tiempos de pandemia. *ENCUENTROS. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*(15). <https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.5980151>
- Danel Ruas, O. O. (2015). *Metodología de la investigación. Población y muestra*. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas de La Habana.
- Duarte da Silva, L., & Alves, L. (2015). La gestión de la extensión universitaria: Una nueva sinergia entre los tres pilares de la educación superior universitaria.

- Invenio*, 18(34). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87739279002.pdf>
- Estela Paredes, R. (2020). *Investigación Propositiva*. Trujillo: Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Indoamerica. Recuperado el 05 de julio de 2021, de <https://es.calameo.com/read/006239239f8a941bec906>
- Gonzáles, M. (2002). *Organización y Gestión de centros educativos: Dimensiones y Procesos*. Editorial Pearson-Prentice Hall. Obtenido de <https://docplayer.es/49317534-Gestion-del-director-en-los-centros-de-educacion-inicial.html>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2013). *Metodología de la Investigación*. Iztapalapa, Mexico : Infagon Web S.A. de C.V.
- Hormaza Muñoz, Z., Zambrano Montesdeoca, L., & Palacios Paredes, E. (2022). Educational management in the context of higher education: the case of Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia (RGV)*, 27(7). <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.27>
- Jáuregui Eléspuru, J., Chávez Espinoza, P., Menacho Vargas, I., Ramírez García, L., & Romero Carhuacho, E. (2022). Managerial leadership and teacher performance in regular elementary education. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23). <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Jiménez Rosa, T., & Muñoz, D. (2022). A necessary synergy of best practices: teaching and academic management in the university. *INFAD Revista de Psicología*, 1(2). Obtenido de <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/2375/2055>
- Lázaro Hernández, H., & Hernández Romero, G. (2020). Professors leaderships? from university student's perspective. *Hprizonte de la Ciencia*, 10(18). <https://doi.org/https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.404>
- Martínez Barreiro, L., Ramos Socarras, A., & Salgado Selema, G. (2020). Strategic pillars of the university management system in the 2019 -2020 academic year. *Multimed*, 24(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-48182020000400969

- Moncayo Arias, M. (2019). *Liderazgo directivo y gestión educativa en la Unidad Educativa del Milenio "Simón Bolívar" Pimocha, Babahoyo, 2018*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36954/Moncayo_AMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz Iparraguirre, H., Tuesta Luna, W., Nolazco Labajos, F., & Menacho Carhuamaca, J. (2021). v5i6.1262p12462Strategy for improving executive leadership and managerial skills at the higher education level. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1262
- Pereira Valdez, M., Romero Obando, M., Panchi Culqui, W., Panchi Culqui, R., & Gualpa Cando, S. (2022). Liderazgo pedagógico: una visión del currículo con énfasis en competencias. *Revista EDUCARE*, 26(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1691>
- Pulido Díaz, A., & Pérez Viñas, V. (2021). *Una aproximación a la gestión de los procesos universitarios: Sus dimensiones*. Centro de Estudios de Ciencias de la Educación de Pinar del Río. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/men/v19n3/en_1815-7696-men-19-03-970.pdf
- Ramírez Hernández, A. (2022). Dimensions of pedagogical-teaching leadership in university environments: guidelines for educational innovation. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v2i2.22555>
- Ramos Maquera, N. (2018). *Control Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad Amazónica de Madre de Dios*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20302/ramos_mn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez Poo, M., Díaz Pérez, M., & Pulido Díaz, A. (2021). University and information management in the design of technological scientific information services. *MENDIVE*, 19(3). Obtenido de <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/2636>

- Rodríguez Rey, R., & Cantero García, M. (2020). Albert Bandura: impacto en la educación de la teoría cognitiva social del aprendizaje. *Padres y Maestros*(384). <https://doi.org/10.14422/pym.i384.y2020.011>
- Rosales Eguía, M., Bullón Solís, O., & Valero Palomino, F. (2022). Leadership in basic education at Latin American Region. *PURIQ*, 4(e325). <https://doi.org/https://doi.org/10.37073/puriq.4.325>
- Rosales Eguía, M., Bullón Solís, O., & Valero Palomino, F. (2022). Liderazgo directivo en la educación básica de la región latinoamericana. *Puriq*, 4(e325). <https://doi.org/https://doi.org/10.37073/puriq.4.325>
- Rubio Gaviria, D., & Jiménez Guevara, J. (2021). Constructivism and technologies in education. Between innovation and learning to learn. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 23(36). <https://doi.org/https://doi.org/10.19053/01227238.12854>
- Salvo-Garrido, S., & Cisternas Salcedo, P. (2021). Compromiso e influencia del equipo directivo desde la resiliencia socioeducativa. *Revista electrónica de investigación educativa*, 23. <https://doi.org/https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e01.2949>
- Serrano Morán, A. (2019). *Gestión del director y su influencia en la planificación curricular de los docentes de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Guayaquil – 2019*. Universidad César Vallejo. <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43375>
- Suárez Molina, V., & Rodríguez Sierra, A. (2022). Educational leadership practices of managers in their educational management and accompanying teachers. *Assensus. Revista de Investigación educativa y pedagógica*, 7(12). Obtenido de <https://revistas.unicordoba.edu.co/index.php/assensus/article/view/2626/3925>
- Velázquez Hernández., J., & Hernández Romero, G. (2020). Influence of the teaching Leadership in the motivation of university students. *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 13. <https://doi.org/https://doi.org/10.46661/ijeri.4582>

ANEXOS

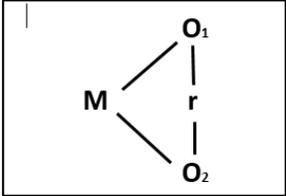
Anexo 01. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V 1 Gestión universitaria	La gestión universitaria en palabras de Gonzáles (2002, citado por Serrano, 2019) puede verse como un proceso integrador, global, complejo y generativo el cual exige la integración de estrategias, principios, procedimientos, mecanismos, modelos y estilos de gestión los cuales convergen entre sí en función a supuestos didácticos, ideológicos y epistemológicos, cuya única finalidad es asegurar el desarrollo, crecimiento y fortalecimiento sostenible de la universidad a fin de alcanzar los fines establecidos según reglamento nacional y marco normativo que guardan vinculación con la innovación, prevención y transformación bajo un entorno cambiante conectado con el proceso de liderazgo, que se orientan hacia una exacta toma de decisiones ágiles.	Al ser el proceso en que el personal administrativo distribuye y emplea los recursos educativos en la universidad; para medir el comportamiento de dicha variable se estructuró un cuestionario el cual constó con 18 ítems en función a las dimensiones de la variable.	Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> Planificación pedagógica universitaria Aprendizaje Plan de mejora 	1-2 3-4 5-6	Ordinal 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi Siempre) 5 (Siempre)
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Recursos materiales Autoevaluación Gestión/riesgo de la infraestructura 	7 8-9 10-12	
			Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> Celebración de convenios Toma de decisiones Ambiente democrático 	13-14 15-16 17-18	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V 2 Liderazgo académico	Ramírez (2022) alega que el liderazgo académico puede considerarse como una agrupación de acciones que guía a terceros o a grupos de trabajo hacia una dirección en concreto, la cual busca cumplir con expectativas planteadas; así como el logro de un aprendizaje por medios no coercitivos.	Al ser percibido como el accionar del directivo para guiar al éxito al personal a su cargo, se diseñó un cuestionario para medir el comportamiento de la variable, mismo que tuvo 24 ítems en su estructura en función a las dimensiones propuestas para la variable.	Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Proactividad • Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 • 2-5 • 6 	Ordinal
			Monitoreo y acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones • Inspección y seguimiento • Revisión de instrumentos 	<ul style="list-style-type: none"> • 7-9 • 10 • 11-12 	2 (Casi nunca) 3 (A veces)
			Evaluación formativa	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de valuación • Experiencia en función al cargo • Actualizaciones de los docentes 	<ul style="list-style-type: none"> • 13-14 • 15-16 • 17-24 	4 (Casi Siempre) 5 (Siempre)

Anexo 02. Matriz de consistencia

Gestión universitaria y liderazgo académico en los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>GENERAL:</p> <p>¿De qué manera se relaciona la gestión universitaria con el liderazgo académico de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión universitaria y el liderazgo académico de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Hi: La gestión universitaria se relaciona significativamente con el liderazgo académico de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.</p> <p>H0: La gestión universitaria no se relaciona significativamente con el liderazgo académico de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.</p>	<p>MÉTODO:</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>No experimental Básico</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Correlacional</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>Estuvo compuesta por 20 docentes que ejercen como directores de escuela de una universidad de Tumbes.</p> <p>MUESTRA</p> <p>Para efectos de la investigación se consideró como muestra la totalidad de la población por lo que se trata de una población censal.</p>
<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>PE1: ¿En qué medida se relacionan la gestión universitaria con el clima institucional de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022?</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>OE1: Conocer la relación entre la gestión universitaria y el clima institucional de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>H1: La gestión universitaria se relaciona significativamente con el clima institucional de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.</p>	<p>Esquema:</p>  <p>Donde: M= Muestra. O₁ = Variable 1: Gestión universitaria.</p>	
<p>PE2: ¿En qué medida se relacionan la gestión universitaria con el monitoreo y acompañamiento de los directores de escuela de una</p>	<p>OE2: Identificar la relación entre gestión universitaria y el monitoreo y acompañamiento de los directores de escuela de</p>	<p>H2: La gestión universitaria se relaciona significativamente con el monitoreo y acompañamiento de los directores de escuela de una</p>		

universidad de Tumbes, 2022?	una universidad de Tumbes, 2022.	universidad de Tumbes, 2022.	O₂ = Variable 2: Liderazgo académico. r = Relación de las variables de estudio.
PE3: ¿De qué manera se relacionan la gestión universitaria con la evaluación formativa de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022?	OE3: Establecer la relación entre la gestión universitaria y la evaluación formativa de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.	H3: La gestión universitaria se relaciona significativamente con la evaluación formativa de los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022.	

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN UNIVERSITARIA

El presente cuestionario es parte de una investigación para optar el título de Magíster en docencia universitaria. La información brindada es de suma importancia no solo a nivel personal sino también a nivel institucional, porque servirá para conocer algunos aspectos clave sobre la gestión universitaria en directivos de facultades de una universidad de Tumbes.

La encuesta presenta respuestas de carácter confidencial, estando de antemano muy agradecidos con sus respuestas. Marque con un aspa (x) la casilla que considere que se ajuste a su criterio.

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión: Planificación curricular						
1	Durante su jornada de trabajo planifica el trabajo en equipo					
2	Los temas planificados en las jornadas de trabajo académico son entendibles					
3	Realizan la retroalimentación de los instrumentos de gestión universitaria					
4	Como directivo conoce los instrumentos de gestión aplicados a la gestión curricular					
5	Formula preguntas para dar a conocer conceptos básicos de planificación					
6	Ejecuta preguntas para saber si entendieron lo que explicó del tema					
Dimensión: Gestión administrativa						
7	Utilizan recursos materiales para sus trabajos					
8	Durante la gestión logra que los docentes interactúen con la documentación					
9	Aplica la toma de decisiones con sus docentes					
10	Plantea dentro de sus estrategias los instrumentos de gestión aplicados a la escuela					
11	Los trabajadores tienen conocimiento de los enfoques de gestión administrativa					
12	Los docentes expresan sus saberes e ideas sin temores acerca de la gestión administrativa					
Dimensión: Gestión institucional						
13	Trabajan continuamente con convenios Interinstitucionales					
14	Utiliza instrumentos para evaluar los convenios					
15	Perfeccionan los instrumentos de Gestión continuamente					
16	Perfeccionan el plan de mejora continuamente					
17	Utilizan estrategias para evaluar la convivencia aplicado al trabajo en equipo					
18	Aplica continuamente técnicas para trabajar la convivencia democrática					

Edad:

Sexo: M () F ()

Muchas gracias por su tiempo.

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO ACADÉMICO

El presente cuestionario es parte de una investigación para optar el título de Magíster en docencia universitaria. La información brindada es de suma importancia no solo a nivel personal sino también a nivel institucional, porque servirá para conocer algunos aspectos clave sobre el liderazgo académico en directivos de facultades de una universidad de Tumbes.

La encuesta presenta respuestas de carácter confidencial, estando de antemano muy agradecidos con sus respuestas. Marque con un aspa (x) la casilla que considere que se ajuste a su criterio.

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión: Clima institucional						
1	Considera que existe entre los trabajadores el valor de la empatía					
2	Considera que se practica la proactividad en los trabajadores					
3	Considera que en la institución los directivos a menudo expresan reconocimiento por sus logros alcanzados					
4	Considera que las actividades frecuentes en las que trabaja dentro de la institución le permiten desarrollarse profesionalmente					
5	Considera que se reconocen regularmente los logros del trabajo que realiza					
6	Considera que en la institución se promueve el trabajo en equipo con ideas innovadoras					
Dimensión: Monitoreo y acompañamiento						
7	Demuestra su compromiso en las capacitaciones como trabajador					
8	Considera que en la institución cada trabajador garantiza sus niveles de compromiso con las capacitaciones					
9	Considera que los trabajadores a menudo demuestran compromiso con los temas recientes					
10	Considera que cumple sus actividades laborales en los plazos establecidos					
11	Considera que la institución difunde periódicamente la visión y misión de esta como los valores institucionales					
12	Considera que la institución ofrece condiciones favorables para alcanzar calidad de vida laboral					
Dimensión: Evaluación formativa						
13	Considera que los superiores jerárquicos orientan continuamente para superar los obstáculos que se presenten en la institución a través de los documentos de gestión					
14	Considera que en la institución se orientan continuamente los instrumentos de gestión institucional					
15	Considera que en la institución recibe el asesoramiento necesario para realizar el trabajo en el cargo					
16	Considera que el acompañamiento que se hace del trabajo dentro de la institución ayuda a mejorar las tareas encomendadas					

17	Considera que la institución dispone de un plan actualizado para el seguimiento de las actividades					
18	Considera que en la institución el trabajo se realiza en función a los planes establecidos					
19	Considera que la institución comunica abiertamente la información necesaria para cumplir con las tareas encargadas					
20	Considera que existe una comunicación flexible dentro de los grupos de trabajo con la actualización que se forman en la institución					
21	Considera que en la institución se interacciona con temáticas innovadoras					
22	Considera que la institución fomenta la comunicación de temas actuales según el contexto del trabajador					
23	Considera que el supervisor normalmente escucha los planteamientos de temas que le hacen					
24	Considera que en la institución existe colaboración integradora entre el personal de las diversas oficinas					

Edad: _____ Sexo: M () F ()

Muchas gracias por su tiempo.

Anexo 04. Confiabilidad de los instrumentos

	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	Noelia Aracelly Delgado Sosa
1.2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Gestión universitaria y liderazgo académico en los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022
1.3. ESCUELA POSGRADO	Programa Académico de Maestría en Docencia Universitaria
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario sobre Gestión universitaria.
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR-20 Kuder Richardson () Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	10-11-2022
1.7. MUESTRA APLICADA	15

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	0.926
-----------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítem mejorados, eliminados, etc.

Ítem evaluados: 18 Ítem eliminados: 0 Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.992 cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar la gestión universitaria
--



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
Lic. ESTADÍSTICA
COESPE 506

Estadísticos de confiabilidad del cuestionario de Gestión

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	71,53	117,267	,537	,924
P2	70,87	127,695	,263	,927
P3	71,67	125,952	,224	,929
P4	71,53	110,981	,777	,917
P5	71,60	114,400	,647	,921
P6	70,93	122,210	,434	,925
P7	70,67	127,810	,365	,927
P8	71,20	117,314	,595	,922
P9	70,93	120,924	,684	,921
P10	71,13	118,267	,751	,919
P11	71,53	113,410	,840	,916
P12	71,47	115,838	,835	,917
P13	71,67	113,667	,663	,920
P14	71,40	113,257	,681	,920
P15	71,60	109,400	,740	,918
P16	71,53	110,410	,680	,921
P17	71,47	113,695	,791	,917
P18	71,33	117,381	,616	,921

	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	Noelia Aracelly Delgado Sosa
1.2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Gestión universitaria y liderazgo académico en los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022
1.3. ESCUELA POSGRADO	Programa Académico de Maestría en Docencia Universitaria
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario sobre Liderazgo académico
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR-20 Kuder Richardson () Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	29-05-2022
1.7. MUESTRA APLICADA	15

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	0.983
-----------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítem mejorados, eliminados, etc.)

<p>Ítem evaluados: 24 Ítem eliminados: 0 Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.983 cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar el liderazgo académico</p>



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
 Lic. ESTADÍSTICA
 COESP 506

Estadísticos de confiabilidad del cuestionario de Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
L1	96,00	310,429	,543	,983
L2	96,27	298,924	,695	,983
L3	96,27	294,638	,767	,982
L4	96,07	299,781	,882	,982
L5	96,27	293,781	,914	,981
L6	96,20	295,600	,829	,982
L7	95,73	307,067	,782	,982
L8	96,00	298,857	,896	,981
L9	96,00	309,714	,572	,983
L10	95,93	301,924	,873	,982
L11	96,20	293,600	,891	,981
L12	96,07	298,067	,946	,981
L13	96,27	302,352	,785	,982
L14	96,27	296,067	,919	,981
L15	96,07	302,781	,769	,982
L16	96,07	300,210	,866	,982
L17	96,27	297,781	,861	,982
L18	96,20	291,029	,903	,981
L19	96,40	291,686	,909	,981
L20	96,20	295,600	,829	,982
L21	96,20	298,600	,885	,981
L22	96,27	290,210	,953	,981
L23	96,13	300,124	,897	,981
L24	96,33	295,952	,879	,981

VALIDADO

R N°: 01



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

**CARPETA PARA LA
VALIDACIÓN DE LOS
INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

AUTOR:

Delgado Sosa, Noelia Aracelly

PIURA - PERÚ

2022

CARTA DE PRESENTACIÓN

Piura, 13 de mayo de 2022

Señor: Universidad Cesar Vallejo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Presente. -

Es muy grato dirigirnos a usted para expresarle nuestro saludo cordial; asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, en la filial Piura, promoción 2022, pertenecientes a la sección A1, requerimos validar los instrumentos con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y optar el grado de Maestro en Docencia Universitaria.

El título de mi tesis es: **“Instrumentos de gestión universitaria y liderazgo académico en los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022”** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, innovaciones pedagógicas.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Quedamos agradecidos por la atención a la presente.

Atentamente

Delgado Sosa, Noelia Aracelly
DNI N° 40260467

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
Problema General: ¿ De qué manera se relacionan los Instrumentos de gestión universitaria con el liderazgo académico en los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión universitaria y liderazgo académico en directivos de una universidad de Tumbes, 2022. Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión universitaria en la planificación curricular en el liderazgo académico en directivos de una universidad de Tumbes, 2022. Determinar la	Hipótesis General: Los instrumentos de gestión universitaria se correlacionan significativamente con el liderazgo académico de una universidad de Tumbes, 2022.	Variable 1: Instrumentos de Gestión universitaria				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores	Escala de Medición
			Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación curricular universitaria. • Aprendizaje • Plan de mejora 	1 al 6	Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre	Ordinal
Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos materiales • Autoevaluación • Gestión y riesgo de infraestructura 	6 al 12	Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre	Ordinal			

	<p>relación que existe entre la gestión administrativa y liderazgo académico en directivos de una universidad de Tumbes, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional en el liderazgo académico en directivos de una universidad de Tumbes, 2022</p>		<p>Gestión institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración de convenios • Toma de decisiones • Convivencia democrática 	<p>12 al 18</p>	<p>Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre</p>	<p>Ordinal</p>
--	---	--	-------------------------------------	---	-----------------	--	----------------

Variable 2: Optimización Laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores	Escala de Medición
			Clima Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Proactividad • Trabajo en equipo. 	1 al 5	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Ordinal

			Monitoreo y acompañamiento <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Control y seguimiento • Revisión de instrumentos 	6 al 12	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Ordinal
--	--	--	---	---------	---	---------

			Evaluación formativa	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de evaluación • Experiencia en el cargo • Actualización docente 	12 al 18	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Ordinal

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 01

CUESTIONARIO

I. Datos Generales:

Institución: _____ **Cargo:** _____

II: Objetivo: Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión universitaria y liderazgo académico en directivos de una universidad de Tumbes, 2022.

III: Indicaciones:

Estimado participante como parte de una investigación de carácter científico, solicitamos su opinión respecto al uso de los instrumentos de Gestión universitaria que utilizarán los directivos para desarrollar el liderazgo académico. Para ello le pedimos que lea atentamente el siguiente cuestionario para responder con sinceridad las 18 preguntas.

Además, que deberá marcar con un aspa solo una de las puntuaciones que crea oportuno, siendo:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: Casi siempre 4: Siempre

ÍTEM	ESCALA VALORATIVA			
	1	2	3	4
Dimensión: Planificación Curricular				
1. Durante su jornada de trabajo planifica el trabajo en equipo.				
2. Los temas planificados en las jornadas de trabajo académico son entendibles.				
3. Realizan la retroalimentación de los instrumentos de gestión universitaria.				
4. Como directivo conoce los instrumentos de gestión aplicados a la gestión curricular.				
5. Formula preguntas para dar a conocer conceptos básicos de planificación.				
6. Ejecuta preguntas para saber si entendieron lo que explicó del tema.				
Dimensión: Gestión Administrativa				
7. Los trabajadores tienen conocimiento de los enfoques de gestión administrativa.				
8. Plantea dentro de sus estrategias los instrumentos de gestión aplicados a la escuela.				
9. Durante la gestión logra que los docentes interactúen con la documentación.				
10. Los docentes expresan sus saberes e ideas sin temores acerca de la gestión administrativa.				
11. Utilizan recursos materiales para sus trabajos.				
12. Aplica la toma de decisiones con sus docentes.				
Dimensión: Gestión Institucional				
13. Trabajan continuamente con convenios Interinstitucionales.				
14. Aplica continuamente técnicas para trabajar la convivencia democrática.				
15. Utiliza instrumentos para evaluar los convenios.				
16. Perfeccionan el plan de mejora continuamente.				
17. Utilizan estrategias para evaluar la convivencia aplicado al trabajo en equipo.				
18. Perfeccionan los instrumentos de Gestión continuamente.				

Gracias por su participación

Instrumento 2

Cuestionario de Liderazgo Académico

Estimado (a) participante opine sobre el **Liderazgo Académico** de tu institución.

Marca sólo una puntuación de la escala que creas que se cumple por cada ítem.

Correo electrónico: Sexo: Masculino () F e m e n i n o () Edad: () años

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: CLIMA INSTITUCIONAL						
INDICADOR: Empatía						
1	¿Consideras que existe entre los trabajadores el valor de la empatía?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Proactividad						
2	¿Consideras que se practica la proactividad en los trabajadores?	1	2	3	4	5
3	¿Consideras que en la institución los directivos a menudo expresan reconocimiento por tus logros observados?	1	2	3	4	5
4	¿Consideras que las actividades frecuentes en las que trabajas dentro de la institución te permiten desarrollarte?	1	2	3	4	5
5	¿Consideras que se reconocen regularmente los logros del trabajo que realizas?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Trabajo en equipo						
6	¿Consideras que en la institución se promueve el trabajo en equipo con ideas innovadoras?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO						
INDICADOR: Capacitación						
7	¿Demuestras tu compromiso en las capacitaciones como trabajador?	1	2	3	4	5
8	¿Consideras que en la institución cada trabajador garantiza sus niveles de compromiso con las capacitaciones?					
9	¿Consideras que los trabajadores a menudo demuestran compromiso con los temas recientes?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Control y Seguimiento						
10	¿Consideras que cumples tus actividades laborales en los plazos establecidos?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Revisión de Instrumentos						
11	¿Consideras que la institución difunde periódicamente la visión, misión como los valores institucionales?	1	2	3	4	5
12	¿Consideras que la institución ofrece condiciones favorables para alcanzar calidad de vida laboral?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN FORMATIVA						
INDICADOR: Instrumento de Evaluación						
13	¿Consideras que los superiores jerárquicos orientan continuamente para superar los obstáculos que se presenten en la institución a través de los documentos de gestión?	1	2	3	4	5
14	¿Consideras que en la institución se orientan continuamente los instrumentos de gestión institucional?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Experiencia en el cargo						
15	¿Consideras que en la institución recibes el asesoramiento necesario para realizar el trabajo en el cargo?	1	2	3	4	5
16	¿Consideras que el acompañamiento que se hace del trabajo dentro de la institución ayuda a mejorar las tareas encomendadas?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Actualización						
17	¿Consideras que la institución dispone de un plan actualizado para el seguimiento de las actividades?	1	2	3	4	5
18	¿Consideras que en la institución el trabajo se realiza en función a los planes establecidos?	1	2	3	4	5
19	¿Consideras que la institución comunica abiertamente la información necesaria para cumplir con las tareas encargadas?	1	2	3	4	5
20	¿Consideras que existe una comunicación flexible dentro de los grupos de trabajo con la actualización que se forman en la institución?	1	2	3	4	5
21	¿Consideras que en la institución se interacciona con temáticas innovadoras?	1	2	3	4	5
22	¿Consideras que la institución fomenta la comunicación de temas actuales según el contexto del trabajador?	1	2	3	4	5
23	¿Consideras que el supervisor normalmente escucha los planteamientos de temas que le hacen?	1	2	3	4	5
24	¿Consideras que en la institución existe colaboración integradora entre el personal de las diversas oficinas?	1	2	3	4	5

CERTIFICADO DE VALIDEZ 1 – INSTRUMENTO GESTIÓN UNIVERSITARIA

Estimado (a) participante opine sobre la Gestión Universitaria de tu institución.
 Marca sólo una puntuación de la escala que creas que se cumple por cada ítem.

Correo electrónico: _____

Sexo: Masculino () Femenino () **Edad:**() años

DIMENSIONES	CUESTIONARIO / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
Dimensión: Planificación Curricular	1. Durante su jornada de trabajo planifica el trabajo en equipo.	x		x		x	
	2. Los temas planificados en las jornadas de trabajo académico son entendibles.	x		x		x	
	3. Realizan la retroalimentación de los instrumentos de gestión universitaria.	x		x		x	
	4. Como directivo conoce los instrumentos de gestión aplicados a la gestión curricular.	x		x		x	
	5. Formula preguntas para dar a conocer conceptos básicos de planificación.	x		x		x	
	6. Ejecuta preguntas para saber si entendieron lo que explicó del tema.	x		x		x	
Dimensión: Gestión Administrativa	7. Los trabajadores tienen conocimiento de los enfoques de gestión administrativa.	x		x		x	
	8. Plantea dentro de sus estrategias los instrumentos de gestión aplicados a la escuela.	x		x		x	
	9. Durante la gestión logra que los docentes interactúen con la documentación.	x		x		x	
	10. Los docentes expresan sus saberes e ideas sin temores acerca de la gestión administrativa.	x		x		x	
	11. Utilizan recursos materiales para sus trabajos.	x		x		x	
	12. Aplica la toma de decisiones con sus docentes.	x		x		x	
Dimensión: Gestión Institucional	13. Trabajan continuamente con convenios Interinstitucionales.	x		x		x	
	14. Aplica continuamente técnicas para trabajar la convivencia democrática.	x		x		x	
	15. Utiliza instrumentos para evaluar los convenios.	x		x		x	
	16. Perfeccionan el plan de mejora continuamente.	x		x		x	
	17. Utilizan estrategias para evaluar la convivencia aplicado al trabajo en equipo.	x		x		x	
	18. Perfeccionan los instrumentos de Gestión continuamente.	x		x		x	

Apellidos y nombres del juez validador: Kateriny Barrientos Pacherras de Guevara

DNI: 00248073

Especialidad del validador: Doctor en Educación.

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

Piura, 14 de mayo del 2022



FIRMA DE EXPERTO
INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ 2 – INSTRUMENTO LIDERAZGO ACADÉMICO

DIMENSION / INDICADOR	CUESTIONARIO / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 1: CLIMA INSTITUCIONAL	1.¿Consideras que existe entre los trabajadores el valor de la empatía?	X		X		X	
	2.¿Consideras que se practica la proactividad en los trabajadores?	X		X		X	
	3.¿Consideras que en la institución los directivos a menudo expresan reconocimiento por tus logros observados?	X		X		X	
	4.¿Consideras que las actividades frecuentes en las que trabajas dentro de la institución te permiten desarrollarte?	X		X		X	
	5.¿Consideras que se reconocen regularmente los logros del trabajo que realizas?	X		X		X	
	6.¿Consideras que en la institución se promueve el trabajo en equipo con ideas innovadoras?	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO	7.¿Demuestras tu compromiso en las capacitaciones como trabajador?	X		X		X	
	8.¿Consideras que en la institución cada trabajador garantiza sus niveles de compromiso con las capacitaciones?	X		X		X	
	9.¿Consideras que los trabajadores a menudo demuestran compromiso con los temas recientes?	X		X		X	
	10.¿Consideras que cumples tus actividades laborales en los plazos establecidos?	X		X		X	
	11.¿Consideras que la institución difunde periódicamente la visión, misión como los valores institucionales?	X		X		X	
	12.¿Consideras que la institución ofrece condiciones favorables para alcanzar calidad de vida laboral?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN FORMATIVA	13. ¿Consideras que los superiores jerárquicos orientan continuamente para superar los obstáculos que se presenten en la institución a través de los documentos de gestión?	X		X		X	
	14.¿Consideras que en la institución se orientan continuamente los instrumentos de gestión institucional?	X		X		X	
	15.¿Consideras que la institución dispone de un plan actualizado para el seguimiento de las actividades?	X		X		X	
	16.¿Consideras que en la institución el trabajo se realiza en función a los planes establecidos?	X		X		X	
	17.¿Consideras que la institución comunica abiertamente la información necesaria para cumplir con las tareas encargadas?	X		X		X	
	18.¿Consideras que existe una comunicación flexible dentro de los grupos de trabajo con la actualización que se forman en la institución?	X		X		X	
	19.¿Consideras que en la institución se interacciona con temáticas innovadoras?	X		X		X	
	20.¿Consideras que la institución fomenta la comunicación de temas actuales según el contexto del trabajador?	X		X		X	
	21.¿Consideras que el supervisor normalmente	X		X		X	

escucha los planteamientos de temas que le hacen?					
22.¿Consideras que en la institución existe colaboración integradora entre el personal de las diversas oficinas?	X		X		X

Apellidos y nombres del juez validador: Kateriny Barrientos Pacherras de Guevara

DNI: 00248073

Especialidad del validador: Doctor en Educación.

4 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

6 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

Piura, 14 de mayo del 2022



FIRMA DE EXPERTO
INFORMANTE

VALIDADO

R

N°: 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

**CARPETA PARA LA
VALIDACIÓN DE LOS
INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

AUTOR:

Delgado Sosa, Noelia Aracelly

PIURA - PERÚ

2022

CARTA DE PRESENTACIÓN

Piura, 13 de mayo de 2022

Señor: Universidad Cesar Vallejo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Presente. -

Es muy grato dirigirnos a usted para expresarle nuestro saludo cordial; asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, en la filial Piura, promoción 2022, pertenecientes a la sección A1, requerimos validar los instrumentos con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y optar el grado de Maestro en Docencia Universitaria.

El título de mi tesis es: **“Instrumentos de gestión universitaria y liderazgo académico en los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022”** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, innovaciones pedagógicas.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Quedamos agradecidos por la atención a la presente.

Atentamente

Delgado Sosa, Noelia Aracelly
DNI N° 40260467

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
<p>Problema General:</p> <p>¿ De qué manera se relacionan los Instrumentos de gestión universitaria con el liderazgo académico en los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión universitaria y liderazgo académico en directivos de una universidad de Tumbes, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión universitaria en la planificación curricular en el liderazgo académico en directivos de una universidad de Tumbes, 2022.</p> <p>Determinar la</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Los instrumentos de gestión universitaria se correlacionan significativamente con el liderazgo académico de una universidad de Tumbes, 2022.</p>	Variable 1: Instrumentos de Gestión universitaria				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores	Escala de Medición
			Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación curricular universitaria. • Aprendizaje • Plan de mejora 	1 al 6	Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre	Ordinal
Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos materiales • Autoevaluación • Gestión y riesgo de infraestructura 	6 al 12	Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre	Ordinal			

	<p>relación que existe entre la gestión administrativa y liderazgo académico en directivos de una universidad de Tumbes, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional en el liderazgo académico en directivos de una universidad de Tumbes, 2022</p>		<p>Gestión institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración de convenios • Toma de decisiones • Convivencia democrática 	<p>12 al 18</p>	<p>Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre</p>	<p>Ordinal</p>
--	---	--	-------------------------------------	---	-----------------	--	----------------

Variable 2: Optimización Laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores	Escala de Medición
			Clima Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Proactividad • Trabajo en equipo. 	1 al 5	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Ordinal

			Monitoreo y acompañamiento <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Control y seguimiento • Revisión de instrumentos 	6 al 12	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Ordinal
--	--	--	---	---------	---	---------

			Evaluación formativa	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de evaluación • Experiencia en el cargo • Actualización docente 	12 al 18	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Ordinal

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 01

CUESTIONARIO

II. Datos Generales:

Institución: _____ **Cargo:** _____

II: Objetivo: Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión universitaria y liderazgo académico en directivos de una universidad de Tumbes, 2022.

III: Indicaciones:

Estimado participante como parte de una investigación de carácter científico, solicitamos su opinión respecto al uso de los instrumentos de Gestión universitaria que utilizarán los directivos para desarrollar el liderazgo académico. Para ello le pedimos que lea atentamente el siguiente cuestionario para responder con sinceridad las 18 preguntas.

Además, que deberá marcar con un aspa solo una de las puntuaciones que crea oportuno, siendo:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: Casi siempre 4: Siempre

ÍTEM	ESCALA VALORATIVA			
	1	2	3	4
Dimensión: Planificación Curricular				
1. Durante su jornada de trabajo planifica el trabajo en equipo.				
2. Los temas planificados en las jornadas de trabajo académico son entendibles.				
3. Realizan la retroalimentación de los instrumentos de gestión universitaria.				
4. Como directivo conoce los instrumentos de gestión aplicados a la gestión curricular.				
5. Formula preguntas para dar a conocer conceptos básicos de planificación.				
6. Ejecuta preguntas para saber si entendieron lo que explicó del tema.				
Dimensión: Gestión Administrativa				
7. Los trabajadores tienen conocimiento de los enfoques de gestión administrativa.				
8. Plantea dentro de sus estrategias los instrumentos de gestión aplicados a la escuela.				
9. Durante la gestión logra que los docentes interactúen con la documentación.				
10. Los docentes expresan sus saberes e ideas sin temores acerca de la gestión administrativa.				
11. Utilizan recursos materiales para sus trabajos.				
12. Aplica la toma de decisiones con sus docentes.				
Dimensión: Gestión Institucional				
13. Trabajan continuamente con convenios Interinstitucionales.				
14. Aplica continuamente técnicas para trabajar la convivencia democrática.				
15. Utiliza instrumentos para evaluar los convenios.				
16. Perfeccionan el plan de mejora continuamente.				
17. Utilizan estrategias para evaluar la convivencia aplicado al trabajo en equipo.				
18. Perfeccionan los instrumentos de Gestión continuamente.				

Gracias por su participación

Instrumento 2

Cuestionario de Liderazgo Académico

Estimado (a) participante opine sobre el **Liderazgo Académico** de tu institución.

Marca sólo una puntuación de la escala que creas que se cumple por cada ítem.

Correo electrónico: **Sexo:** Masculino () Femenino ()

Edad: () años

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS	ESCALA				
	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: CLIMA INSTITUCIONAL					
INDICADOR: Empatía					
1	¿Consideras que existe entre los trabajadores el valor de la empatía?				
	1	2	3	4	5
INDICADOR: Proactividad					
2	¿Consideras que se practica la proactividad en los trabajadores?				
	1	2	3	4	5
3	¿Consideras que en la institución los directivos a menudo expresan reconocimiento por tus logros observados?				
	1	2	3	4	5
4	¿Consideras que las actividades frecuentes en las que trabajas dentro de la institución te permiten desarrollarte?				
	1	2	3	4	5
5	¿Consideras que se reconocen regularmente los logros del trabajo que realizas?				
	1	2	3	4	5
INDICADOR: Trabajo en equipo					
6	¿Consideras que en la institución se promueve el trabajo en equipo con ideas innovadoras?				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO					
INDICADOR: Capacitación					
7	¿Demuestras tu compromiso en las capacitaciones como trabajador?				
	1	2	3	4	5
8	¿Consideras que en la institución cada trabajador garantiza sus niveles de compromiso con las capacitaciones?				
9	¿Consideras que los trabajadores a menudo demuestran compromiso con los temas recientes?				
	1	2	3	4	5
INDICADOR: Control y Seguimiento					
10	¿Consideras que cumples tus actividades laborales en los plazos establecidos?				
	1	2	3	4	5
INDICADOR: Revisión de Instrumentos					
11	¿Consideras que la institución difunde periódicamente la visión, misión como los valores institucionales?				
	1	2	3	4	5
12	¿Consideras que la institución ofrece condiciones favorables para alcanzar calidad de vida laboral?				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN FORMATIVA					
INDICADOR: Instrumento de Evaluación					
13	¿Consideras que los superiores jerárquicos orientan continuamente para superar los obstáculos que se presenten en la institución a través de los documentos de gestión?				
	1	2	3	4	5
14	¿Consideras que en la institución se orientan continuamente los instrumentos de gestión institucional?				
	1	2	3	4	5
INDICADOR: Experiencia en el cargo					
15	¿Consideras que en la institución recibes el asesoramiento necesario para realizar el trabajo en el cargo?				
	1	2	3	4	5
16	¿Consideras que el acompañamiento que se hace del trabajo dentro de la institución ayuda a mejorar las tareas encomendadas?				
	1	2	3	4	5
INDICADOR: Actualización					
17	¿Consideras que la institución dispone de un plan actualizado para el seguimiento de las actividades?				
	1	2	3	4	5
18	¿Consideras que en la institución el trabajo se realiza en función a los planes establecidos?				
	1	2	3	4	5
19	¿Consideras que la institución comunica abiertamente la información necesaria para cumplir con las tareas encargadas?				
	1	2	3	4	5
20	¿Consideras que existe una comunicación flexible dentro de los grupos de trabajo con la actualización que se forman en la institución?				
	1	2	3	4	5
21	¿Consideras que en la institución se interacciona con temáticas innovadoras?				
	1	2	3	4	5
22	¿Consideras que la institución fomenta la comunicación de temas actuales según el contexto del trabajador?				
	1	2	3	4	5
23	¿Consideras que el supervisor normalmente escucha los planteamientos de temas que le hacen?				
	1	2	3	4	5
24	¿Consideras que en la institución existe colaboración integradora entre el personal de las diversas oficinas?				
	1	2	3	4	5

CERTIFICADO DE VALIDEZ 1 – INSTRUMENTO GESTIÓN UNIVERSITARIA

Estimado (a) participante opine sobre la Gestión Universitaria de tu institución.
 Marca sólo una puntuación de la escala que creas que se cumple por cada ítem.

Correo electrónico:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad:() años

DIMENSIONES	CUESTIONARIO / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3	
		Si	No	Si	No	Si	No
Dimensión: Planificación Curricular	1. Durante su jornada de trabajo planifica el trabajo en equipo.	X		X		X	
	2. Los temas planificados en las jornadas de trabajo académico son entendibles.	X		X		X	
	3. Realizan la retroalimentación de los instrumentos de gestión universitaria.	X		X		X	
	4. Como directivo conoce los instrumentos de gestión aplicados a la gestión curricular.	X		X		X	
	5. Formula preguntas para dar a conocer conceptos básicos de planificación.	X		X		X	
	6. Ejecuta preguntas para saber si entendieron lo que explicó del tema.	X		X		X	
Dimensión: Gestión Administrativa	7. Los trabajadores tienen conocimiento de los enfoques de gestión administrativa.	X		X		X	
	8. Plantea dentro de sus estrategias los instrumentos de gestión aplicados a la escuela.	X		X		X	
	9. Durante la gestión logra que los docentes interactúen con la documentación.	X		X		X	
	10. Los docentes expresan sus saberes e ideas sin temores acerca de la gestión administrativa.	X		X		X	
	11. Utilizan recursos materiales para sus trabajos.			X		X	
	12. Aplica la toma de decisiones con sus docentes.	X		X		X	
Dimensión: Gestión Institucional	13. Trabajan continuamente con convenios Interinstitucionales.	X		X		X	
	14. Aplica continuamente técnicas para trabajar la convivencia democrática.	X		X		X	
	15. Utiliza instrumentos para evaluar los convenios.	X		X		X	
	16. Perfeccionan el plan de mejora continuamente.	X		X		X	
	17. Utilizan estrategias para evaluar la convivencia aplicado al trabajo en equipo.	X		X		X	
	18. Perfeccionan los instrumentos de Gestión continuamente.	X		X		X	

Apellidos y nombres del juez validador: Ancajima Mena, Samuel

DNI: 40721106

Especialidad del validador: Doctor en Educación

7 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

9 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

Piura, 14 de mayo del 2022



FIRMA DE EXPERTO
INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ 2 – INSTRUMENTO LIDERAZGO ACADÉMICO

DIMENSION / INDICADOR	CUESTIONARIO / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 1: CLIMA INSTITUCIONAL	1.¿Consideras que existe entre los trabajadores el valor de la empatía?	X		X		X	
	2.¿Consideras que se practica la proactividad en los trabajadores?	X		X		X	
	3.¿Consideras que en la institución los directivos a menudo expresan reconocimiento por tus logros observados?	X		X		X	
	4.¿Consideras que las actividades frecuentes en las que trabajas dentro de la institución te permiten desarrollarte?	X		X		X	
	5.¿Consideras que se reconocen regularmente los logros del trabajo que realizas?	X		X		X	
	6.¿Consideras que en la institución se promueve el trabajo en equipo con ideas innovadoras?	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO	7.¿Demuestras tu compromiso en las capacitaciones como trabajador?	X		X		X	
	8.¿Consideras que en la institución cada trabajador garantiza sus niveles de compromiso con las capacitaciones?	X		X		X	
	9.¿Consideras que los trabajadores a menudo demuestran compromiso con los temas recientes?	X		X		X	
	10.¿Consideras que cumples tus actividades laborales en los plazos establecidos?	X		X		X	
	11.¿Consideras que la institución difunde periódicamente la visión, misión como los valores institucionales?	X		X		X	
	12.¿Consideras que la institución ofrece condiciones favorables para alcanzar calidad de vida laboral?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN FORMATIVA	13. ¿Consideras que los superiores jerárquicos orientan continuamente para superar los obstáculos que se presenten en la institución a través de los documentos de gestión?	X		X		X	
	14.¿Consideras que en la institución se orientan continuamente los instrumentos de gestión institucional?	X		X		X	
	15.¿Consideras que la institución dispone de un plan actualizado para el seguimiento de las actividades?	X		X		X	
	16.¿Consideras que en la institución el trabajo se realiza en función a los planes establecidos?	X		X		X	
	17.¿Consideras que la institución comunica abiertamente la información necesaria para cumplir con las tareas encargadas?	X		X		X	
	18.¿Consideras que existe una comunicación flexible dentro de los grupos de trabajo con la actualización que se forman en la institución?	X		X		X	
	19.¿Consideras que en la institución se interacciona con temáticas innovadoras?	X		X		X	
	20.¿Consideras que la institución fomenta la comunicación de temas actuales según el contexto del trabajador?	X		X		X	
	21.¿Consideras que el supervisor normalmente escucha los planteamientos de temas que le hacen?	X		X		X	

	22.¿Consideras que en la institución existe colaboración integradora entre el personal de las diversas oficinas?	X		X		X	
--	--	---	--	---	--	---	--

Apellidos y nombres del juez validador: Ancajima Mena, Samuel

DNI: 40721106

Especialidad del validador: Doctor en Educación

10Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

12Claridad: 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

Piura, 14 de mayo del 2022



FIRMA DE EXPERTO
INFORMANTE

VALIDADO

R N°: 03



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

**CARPETA PARA LA
VALIDACIÓN DE LOS
INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

AUTOR:

Delgado Sosa, Noelia Aracelly

PIURA - PERÚ

2022

CARTA DE PRESENTACIÓN

Piura, 13 de mayo de 2022

Señor: Universidad Cesar Vallejo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Presente. -

Es muy grato dirigirnos a usted para expresarle nuestro saludo cordial; asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, en la filial Piura, promoción 2022, pertenecientes a la sección A1, requerimos validar los instrumentos con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y optar el grado de Maestro en Docencia Universitaria.

El título de mi tesis es: **“Instrumentos de gestión universitaria y liderazgo académico en los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022”** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, innovaciones pedagógicas.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Quedamos agradecidos por la atención a la presente.

Atentamente

Delgado Sosa, Noelia Aracelly
DNI N° 40260467

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
Problema General: ¿ De qué manera se relacionan los Instrumentos de gestión universitaria con el liderazgo académico en los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión universitaria y liderazgo académico en directivos de una universidad de Tumbes, 2022. Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión universitaria en la planificación curricular en el liderazgo académico en directivos de una universidad de Tumbes, 2022. Determinar la	Hipótesis General: Los instrumentos de gestión universitaria se correlacionan significativamente con el liderazgo académico de una universidad de Tumbes, 2022.	Variable 1: Instrumentos de Gestión universitaria				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores	Escala de Medición
			Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación curricular universitaria. • Aprendizaje • Plan de mejora 	1 al 6	Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre	Ordinal
Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos materiales • Autoevaluación • Gestión y riesgo de infraestructura 	6 al 12	Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre	Ordinal			

	<p>relación que existe entre la gestión administrativa y liderazgo académico en directivos de una universidad de Tumbes, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional en el liderazgo académico en directivos de una universidad de Tumbes, 2022</p>		<p>Gestión institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración de convenios • Toma de decisiones • Convivencia democrática 	<p>12 al 18</p>	<p>Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre</p>	<p>Ordinal</p>
--	---	--	-------------------------------------	---	-----------------	--	----------------

Variable 2: Optimización Laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores	Escala de Medición
			Clima Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Proactividad • Trabajo en equipo. 	1 al 5	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Ordinal

			Monitoreo y acompañamiento <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Control y seguimiento • Revisión de instrumentos 	6 al 12	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Ordinal
--	--	--	---	---------	---	---------

			Evaluación formativa	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de evaluación • Experiencia en el cargo • Actualización docente 	12 al 18	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Ordinal

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 01

CUESTIONARIO

III. Datos Generales:

Institución: _____ **Cargo:** _____

II: Objetivo: Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión universitaria y liderazgo académico en directivos de una universidad de Tumbes, 2022.

III: Indicaciones:

Estimado participante como parte de una investigación de carácter científico, solicitamos su opinión respecto al uso de los instrumentos de Gestión universitaria que utilizarán los directivos para desarrollar el liderazgo académico. Para ello le pedimos que lea atentamente el siguiente cuestionario para responder con sinceridad las 18 preguntas.

Además, que deberá marcar con un aspa solo una de las puntuaciones que crea oportuno, siendo:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: Casi siempre 4: Siempre

ÍTEM	ESCALA VALORATIVA			
	1	2	3	4
Dimensión: Planificación Curricular				
1. Durante su jornada de trabajo planifica el trabajo en equipo.				
2. Los temas planificados en las jornadas de trabajo académico son entendibles.				
3. Realizan la retroalimentación de los instrumentos de gestión universitaria.				
4. Como directivo conoce los instrumentos de gestión aplicados a la gestión curricular.				
5. Formula preguntas para dar a conocer conceptos básicos de planificación.				
6. Ejecuta preguntas para saber si entendieron lo que explicó del tema.				
Dimensión: Gestión Administrativa				
7. Los trabajadores tienen conocimiento de los enfoques de gestión administrativa.				
8. Plantea dentro de sus estrategias los instrumentos de gestión aplicados a la escuela.				
9. Durante la gestión logra que los docentes interactúen con la documentación.				
10. Los docentes expresan sus saberes e ideas sin temores acerca de la gestión administrativa.				
11. Utilizan recursos materiales para sus trabajos.				
12. Aplica la toma de decisiones con sus docentes.				
Dimensión: Gestión Institucional				
13. Trabajan continuamente con convenios Interinstitucionales.				
14. Aplica continuamente técnicas para trabajar la convivencia democrática.				
15. Utiliza instrumentos para evaluar los convenios.				
16. Perfeccionan el plan de mejora continuamente.				
17. Utilizan estrategias para evaluar la convivencia aplicado al trabajo en equipo.				
18. Perfeccionan los instrumentos de Gestión continuamente.				

Gracias por su participación

Instrumento 2

Questionario de Liderazgo Académico

Estimado (a) participante opine sobre el **Liderazgo Académico** de tu institución.

Marca sólo una puntuación de la escala que creas que se cumple por cada ítem.

Correo electrónico: _____

Sexo: Masculino () Femenino () **Edad:** () años

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS	ESCALA				
	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: CLIMA INSTITUCIONAL					
INDICADOR: Empatía					
1	¿Consideras que existe entre los trabajadores el valor de la empatía?				
	1	2	3	4	5
INDICADOR: Proactividad					
2	¿Consideras que se practica la proactividad en los trabajadores?				
	1	2	3	4	5
3	¿Consideras que en la institución los directivos a menudo expresan reconocimiento por tus logros observados?				
	1	2	3	4	5
4	¿Consideras que las actividades frecuentes en las que trabajas dentro de la institución te permiten desarrollarte?				
	1	2	3	4	5
5	¿Consideras que se reconocen regularmente los logros del trabajo que realizas?				
	1	2	3	4	5
INDICADOR: Trabajo en equipo					
6	¿Consideras que en la institución se promueve el trabajo en equipo con ideas innovadoras?				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO					
INDICADOR: Capacitación					
7	¿Demuestras tu compromiso en las capacitaciones como trabajador?				
	1	2	3	4	5
8	¿Consideras que en la institución cada trabajador garantiza sus niveles de compromiso con las capacitaciones?				
9	¿Consideras que los trabajadores a menudo demuestran compromiso con los temas recientes?				
	1	2	3	4	5
INDICADOR: Control y Seguimiento					
10	¿Consideras que cumples tus actividades laborales en los plazos establecidos?				
	1	2	3	4	5
INDICADOR: Revisión de Instrumentos					
11	¿Consideras que la institución difunde periódicamente la visión, misión como los valores institucionales?				
	1	2	3	4	5
12	¿Consideras que la institución ofrece condiciones favorables para alcanzar calidad de vida laboral?				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN FORMATIVA					
INDICADOR: Instrumento de Evaluación					
13	¿Consideras que los superiores jerárquicos orientan continuamente para superar los obstáculos que se presenten en la institución a través de los documentos de gestión?				
	1	2	3	4	5
14	¿Consideras que en la institución se orientan continuamente los instrumentos de gestión institucional?				
	1	2	3	4	5
INDICADOR: Experiencia en el cargo					
15	¿Consideras que en la institución recibes el asesoramiento necesario para realizar el trabajo en el cargo?				
	1	2	3	4	5
16	¿Consideras que el acompañamiento que se hace del trabajo dentro de la institución ayuda a mejorar las tareas encomendadas?				
	1	2	3	4	5
INDICADOR: Actualización					
17	¿Consideras que la institución dispone de un plan actualizado para el seguimiento de las actividades?				
	1	2	3	4	5
18	¿Consideras que en la institución el trabajo se realiza en función a los planes establecidos?				
	1	2	3	4	5
19	¿Consideras que la institución comunica abiertamente la información necesaria para cumplir con las tareas encargadas?				
	1	2	3	4	5
20	¿Consideras que existe una comunicación flexible dentro de los grupos de trabajo con la actualización que se forman en la institución?				
	1	2	3	4	5
21	¿Consideras que en la institución se interacciona con temáticas innovadoras?				
	1	2	3	4	5
22	¿Consideras que la institución fomenta la comunicación de temas actuales según el contexto del trabajador?				
	1	2	3	4	5
23	¿Consideras que el supervisor normalmente escucha los planteamientos de temas que le hacen?				
	1	2	3	4	5
24	¿Consideras que en la institución existe colaboración integradora entre el personal de las diversas oficinas?				
	1	2	3	4	5

CERTIFICADO DE VALIDEZ 1 – INSTRUMENTO GESTIÓN UNIVERSITARIA

Estimado (a) participante opine sobre la Gestión Universitaria de tu institución.
 Marca sólo una puntuación de la escala que creas que se cumple por cada ítem.

Correo electrónico: _____

Sexo: Masculino () Femenino () **Edad:**() años

DIMENSIONES	CUESTIONARIO / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3	
		Si	No	Si	No	Si	No
Dimensión: Planificación Curricular	1. Durante su jornada de trabajo planifica el trabajo en equipo.	x		x		x	
	2.Los temas planificados en las jornadas de trabajo académico son entendibles.	x		x		x	
	3.Realizan la retroalimentación de los instrumentos de gestión universitaria.	x		x		x	
	4.Como directivo conoce los instrumentos de gestión aplicados a la gestión curricular.	x		x		x	
	5.Formula preguntas para dar a conocer conceptos básicos de planificación.	x		x		x	
	6.Ejecuta preguntas para saber si entendieron lo que explicó del tema.	x		x		x	
Dimensión: Gestión Administrativa	7.Los trabajadores tienen conocimiento de los enfoques de gestión administrativa.	x		x		x	
	8.Plantea dentro de sus estrategias los instrumentos de gestión aplicados a la escuela.	x		x		x	
	9.Durante la gestión logra que los docentes interactúen con la documentación.	x		x		x	
	10.Los docentes expresan sus saberes e ideas sin temores acerca de la gestión administrativa.	x		x		x	
	11.Utilizan recursos materiales para sus trabajos.	x		x		x	
	12.Aplica la toma de decisiones con sus docentes.	x		x		x	
Dimensión: Gestión Institucional	13.Trabajan continuamente con convenios Interinstitucionales.	x		x		x	
	14.Aplica continuamente técnicas para trabajar la convivencia democrática.	x		x		x	
	15.Utiliza instrumentos para evaluar los convenios.	x		x		x	
	16.Perfeccionan el plan de mejora continuamente.	x		x		x	
	17.Utilizan estrategias para evaluar la convivencia aplicado al trabajo en equipo.	x		x		x	
	18.Perfeccionan los instrumentos de Gestión continuamente.	x		x		x	

Apellidos y nombres del juez validador: Miranda Ynga, Diana Milagro

DNI: 00237755

Especialidad del validador: Maestría en Docencia Universitaria.

13Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

15Claridad: 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

Piura, 14 de Mayo del 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Dra. Diana Milagro Miranda Ynga
DECANA

FIRMA DE EXPERTO
INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ 2 – INSTRUMENTO LIDERAZGO ACADÉMICO

DIMENSION / INDICADOR	CUESTIONARIO / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 1: CLIMA INSTITUCIONAL	1.¿Consideras que existe entre los trabajadores el valor de la empatía?	X		X		X	
	2.¿Consideras que se practica la proactividad en los trabajadores?	X		X		X	
	3.¿Consideras que en la institución los directivos a menudo expresan reconocimiento por tus logros observados?	X		X		X	
	4.¿Consideras que las actividades frecuentes en las que trabajas dentro de la institución te permiten desarrollarte?	X		X		X	
	5.¿Consideras que se reconocen regularmente los logros del trabajo que realizas?	X		X		X	
	6.¿Consideras que en la institución se promueve el trabajo en equipo con ideas innovadoras?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO	7.¿Demuestras tu compromiso en las capacitaciones como trabajador?	X		X		X
8.¿Consideras que en la institución cada trabajador garantiza sus niveles de compromiso con las capacitaciones?		X		X		X	
9.¿Consideras que los trabajadores a menudo demuestran compromiso con los temas recientes?		X		X		X	
10.¿Consideras que cumples tus actividades laborales en los plazos establecidos?		X		X		X	
11.¿Consideras que la institución difunde periódicamente la visión, misión como los valores institucionales?		X		X		X	
12.¿Consideras que la institución ofrece condiciones favorables para alcanzar calidad de vida laboral?		X		X		X	
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN FORMATIVA		13. ¿Consideras que los superiores jerárquicos orientan continuamente para superar los obstáculos que se presenten en la institución a través de los documentos de gestión?	X		X		X
	14.¿Consideras que en la institución se orientan continuamente los instrumentos de gestión institucional?	X		X		X	
	15.¿Consideras que la institución dispone de un plan actualizado para el seguimiento de las actividades?	X		X		X	
	16.¿Consideras que en la institución el trabajo se realiza en función a los planes establecidos?	X		X		X	
	17.¿Consideras que la institución comunica abiertamente la información necesaria para cumplir con las tareas encargadas?	X		X		X	
	18.¿Consideras que existe una comunicación flexible dentro de los grupos de trabajo con la actualización que se forman en la institución?	X		X		X	
	19.¿Consideras que en la institución se interacciona con temáticas innovadoras?	X		X		X	
	20.¿Consideras que la institución fomenta la comunicación de temas actuales según el contexto del trabajador?	X		X		X	

21.¿Consideras que el supervisor normalmente escucha los planteamientos de temas que le hacen?	X		X		X	
22.¿Consideras que en la institución existe colaboración integradora entre el personal de las diversas oficinas?	X		X		X	

Apellidos y nombres del juez validador: Miranda Ynga, Diana Milagro

DNI: 00237755

Especialidad del validador: Maestría en Docencia Universitaria.

16Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

18Claridad: 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

Piura, 14 de mayo del 2022



FIRMA DE EXPERTO
INFORMANTE

Anexo 06. Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Dimensión Planificación curricular	Dimensión Gestión administrativa	Dimensión Gestión institucional	GESTIÓN UNIVERSITARIA
1	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	30	30	87
2	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	21	24	24	69
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	30	30	90
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	27	29	25	81
5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	24	23	17	64
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	30	30	89
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	30	30	89
8	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	25	30	24	79
9	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	28	26	29	83
10	2	4	4	2	2	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	18	21	16	55
11	4	5	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	22	24	65
12	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	22	25	22	69
13	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	26	28	29	83
14	3	5	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	23	20	21	64
15	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	1	1	3	5	28	26	12	66
16	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	24	28	29	81
17	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	28	28	30	86
18	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	22	21	16	59
19	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	29	27	26	82
20	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	2	1	1	2	2	5	26	25	13	64

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Dimensión Clima institucional	Dimensión Monitoreo y acompañamiento	Dimensión Evaluación formativa	LIDERAZGO ACADÉMICO
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	30	60	120
2	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	24	23	41	88
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	30	60	120
4	4	2	2	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	16	25	40	81
5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	24	21	39	84
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	30	60	120
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	30	58	117
8	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	29	29	56	114
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	30	29	59	118
10	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	21	19	34	74
11	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	20	18	36	74
12	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	21	25	49	95
13	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	20	25	44	89
14	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	20	27	48	95
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	30	30	56	116
16	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	19	18	38	75
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	3	4	4	4	30	30	50	110
18	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	20	20	40	80
19	3	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	24	26	55	105
20	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	1	4	4	4	3	4	26	25	45	96



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LEON MORE ESPERANZA IDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión universitaria y liderazgo académico en los directores de escuela de una universidad de Tumbes, 2022", cuyo autor es DELGADO SOSA NOELIA ARACELLY, 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.

PIURA, 22 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LEON MORE ESPERANZA IDA : 02616840 ORCID: 0000-0002-0978-9488	Firmado electrónicamente por: ELEONM el 22-01- 2023 06:32:08

Código documento Trilce: INV - 1076775