



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa de una
institución educativa del Perú, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Zubieta Rodriguez, Paola Mariella (orcid.org/0000-0001-7078-2085)

ASESORA:

Dra. Vargas Flores, Rosa Luz (orcid.org/0000-0002-7570-2467)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y a mi familia.

Agradecimiento

A mi familia por su apoyo incondicional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Liderazgo Directivo	16
Tabla 2 Nivel de Gestión Educativa	17
Tabla 3 Niveles de las dimensiones de la variable Liderazgo Directivo	18
Tabla 4 Niveles de las dimensiones de la variable Gestión Educativa	19
Tabla 5 Prueba de Normalidad de liderazgo directivo y gestión educativa	20
Tabla 6 Prueba de Normalidad de las dimensiones de liderazgo directivo y gestión educativa	21
Tabla 7 Correlación Rho de Spearman entre liderazgo directivo y gestión educativa	22
Tabla 8 Comprobación de hipótesis general	24
Tabla 9 Pseudo R Cuadrado	24
Tabla 10 Correlación Rho de Spearman entre dimensiones de liderazgo directivo y gestión educativa	25

Resumen

La investigación tuvo por objetivo principal determinar de qué manera el liderazgo directivo influye en la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022.

Se desarrolló una investigación de tipo básica o pura, de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 140 docentes del nivel primaria y secundaria. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento empleado el cuestionario (un cuestionario sobre la variable liderazgo directivo y otro cuestionario sobre gestión educativa). Los resultados obtenidos a través del estadístico de prueba de regresión ordinal, mostraron que el liderazgo directivo influye significativamente en la gestión educativa de una institución educativa, al obtener un p-valor o sig. de 0,000, valor menor al nivel de significancia de 0,05. Además, se determinó el grado de correlación entre las dos variables, obteniendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,625, con lo cual se concluye la existencia de una correlación en medida moderada entre ambas variables.

Palabras Clave: Liderazgo directivo, gestión educativa, Educación

Abstract

The main objective of the research was to determine how managerial leadership influences the educational management of an educational institution in Peru, 2022.

A basic or pure type research was developed, with a non-experimental design. The population consisted of 140 teachers from the primary and secondary levels. The technique used was the survey and the instrument used was the questionnaire (a questionnaire on the managerial leadership variable and another questionnaire on educational management). The results obtained through the ordinal regression test statistic showed that managerial leadership significantly influences the educational management of an educational institution, by obtaining a p-value or sig. of 0.000, value less than the significance level of 0.05. In addition, the degree of correlation between the two variables was determined, obtaining the Spearman's Rho correlation coefficient equal to 0.625, which concludes the existence of a moderate correlation between both variables.

Keywords: *Directive leadership and educational management, education.*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, en las sociedades desarrolladas, modernas e igualitarias, la educación es un factor indispensable. Es a través del desarrollo de la educación que se busca formar un ser humano con capacidades de criterio y aptitud para desenvolverse en una sociedad manteniendo una participación activa en los procesos que involucran una transformación social. Es así que, estas transformaciones se encuadran en el desarrollo del talento humano que tienen como objetivo incrementar la competitividad, la productividad, la gestión del conocimiento y la ciencia, conllevando a la formación de ciudadanos comprometidos con una participación activa en los contextos sociopolíticos de su nación. En ese sentido, investigaciones recientes indican que en una educación de calidad es esencial que las personas participen activamente en las entidades políticas y económicas, y esa intervención es necesaria para mejorar la democracia, crecimiento y desarrollo económico de las naciones (Carnoy, 2008).

Por otro lado, Casassus (2002) argumenta que la gestión de la educación en Latinoamérica representa una problemática porque es una materia y disciplina, a la cual recientemente se le brinda el debido interés, encontrándose en una situación de proceso de desarrollo. En este aspecto, se considera a la planificación, la gestión financiera, la gestión de RR.HH. y la comunicación con los usuarios, como funciones y/o aspectos fundamentales que conducen a la gestión educativa.

De acuerdo a Torres (2015) en las últimas décadas el sector educativo peruano ha presentado diversos contextos en el desarrollo del proceso de aprendizaje, resaltando falencias y diferentes carencias en dicho sector, las mismas que se reflejan en los indicadores educativos de las evaluaciones periódicas que se desarrollan a nivel internacional y nacional; en este sentido destaca la importancia de la gestión educativa, como un eje trascendental en los procesos de mejora continua y resolución de problemas del sector educativo.

Desde este punto de vista teórico, podemos decir que en las I.E. no se evidencia un liderazgo para la planificación efectiva en cualquier contexto, falta financiamiento para implementar una buena infraestructura y finalmente, existe escasez de personal capacitado que se desenvuelva en el área respectiva.

En nuestro país, la reforma educativa se ha orientado primordialmente en otorgar y promover el derecho a la educación de calidad. Es así que, la Ley 28044 “Ley General de la Educación” expresa que una educación de calidad es el máximo grado de formación educativa que toda institución debe seguir para alcanzar los logros y mejores resultados en enseñanza de los escolares.

En este sentido en la región de Tacna, a la que pertenecen las dos instituciones educativas de estudio se puede percibir que la problemática de la educación en el país también se ve reflejada en el sector educativo de la región, tal es el caso de las dos I.E. que han sido consideradas en la investigación, donde se observa la deficiencia en las decisiones de los directivos, concibiéndose una inadecuada percepción sobre el liderazgo, que repercute en la gestión educativa en sus diferentes aspectos de estas instituciones, siendo los más afectados ante esta situación los estudiantes, ya que no se prioriza una educación de calidad. Este problema se percibe en la I.E. Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico de la región de Tacna, donde se observa que existe cierta carencia de formación y competencias de liderazgo en los directivos, puesto que se mantiene limitaciones en los avances del logro de los objetivos planteados en la institución, ya que hay ausencia de una adecuada gestión que involucre y busque la cooperación de toda la comunidad educativa. Este escenario es similar al que se mantiene en la I.E. Coronel Francisco Bolognesi, donde no se evidencia el liderazgo de parte de las autoridades directivas de la institución, percibiéndose cierto desorden en la gestión y ejecución de las actividades relacionadas con las metas establecidas por el colegio.

En este contexto, se plantea como problema general de investigación: ¿De qué manera el liderazgo directivo influye en la gestión educativa de una institución educativa del Perú, 2022? Asimismo, se plantea como problemas específicos: ¿Cómo la capacidad de gestión se relaciona con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022? ¿Cómo las relaciones humanas se relacionan con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022? ¿Cómo la comunicación se relaciona con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022? ¿Cómo la motivación se relaciona con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022?

El presente trabajo busca analizar y construir un conjunto de conocimientos con respecto al liderazgo directivo y la gestión educativa de una I.E. del Perú, considerando los aspectos de capacidad de gestión, relaciones humanas, comunicación, motivación, entre otros; con el propósito de mejorar la realidad actual de la institución. Así también, la investigación servirá para que a partir de los resultados otros investigadores puedan seguir profundizado en este tema.

Por otro lado, el objetivo general de la investigación es analizar de qué manera el liderazgo directivo influye en la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022. Los objetivos específicos son: verificar cómo la capacidad de gestión se relaciona con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022, determinar cómo las relaciones humanas se relacionan con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022, verificar cómo la comunicación se relaciona con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022 y determinar cómo la motivación se relaciona con la gestión educativa de una I.E. del Perú 2022.

Asimismo, la hipótesis general se plantea considerando los siguientes aspectos: el liderazgo directivo influye significativamente en la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022. En este sentido, se formulan las siguientes hipótesis específicas alternas: la capacidad de gestión, las relaciones humanas, la comunicación y la motivación se relacionan significativamente con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En relación al presente tema de investigación liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa, se ha recabado información de los siguientes estudios:

En el plano internacional, tenemos como antecedente la investigación presentada por Maya, Zavala y Argüelles (2019), donde se determinó la relación entre liderazgo directivo y el logro de una educación de calidad, para ello se recurrió al método del estudio correlacional transaccional y el diseño, de campo no experimental. Concluyéndose la existencia de una correlación positiva entre las variables ya mencionadas, lo cual nos indica que el liderazgo directivo influye de manera directa en el logro de una educación de calidad. Esto significa que, cuando el liderazgo se caracteriza por ser participativo, firme, práctico, democrático, con la inclusión de los docentes en la planificación del trabajo, entonces la gestión avanza hacia la calidad, por otra parte, si la dirección adopta otras formas de liderazgo, el objetivo de lograr calidad en la educación se aleja.

Otra investigación en el ámbito internacional, publicada por Infa, Gonzales y Bautista (2021) nos señaló que existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión de conflictos en I.E. públicas. El estudio se ejecutó mediante el enfoque cuantitativo de tipo básico, la metodología se conformó mediante tres etapas: investigación, clasificación y sistematización de los datos, esto permitió el estudio de los tipos, el rol y presencia del líder en la gestión de conflictos en las I.E., concluyéndose a través de los resultados señalaron que existe una inclinación hacia el liderazgo, lo cual confirmó que el liderazgo de la dirección promueve el cambio en las I.E. a nivel de manejo de conflictos.

Según otro estudio, pero adentrándonos en el ámbito nacional, tenemos el trabajo de investigación de Vélez, Cabrera y De la Cruz Lozado (2021), el cual tuvo como objetivo estudiar el impacto del liderazgo directivo en el desempeño del docente educativo. En este aspecto, se resaltó como resultado la importancia de aplicar una metodología de liderazgo educativo basado en la participación y asertividad que motiven el trabajo en conjunto para lograr la eficiencia en el desempeño docente.

Camizan (2022) presenta su investigación mediante la cual estudia las variables liderazgo directivo y gestión educativa en una I.E. de Cajamarca, teniendo como objetivo determinar la incidencia entre ambas variables. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y el diseño no experimental, en una muestra de 20 profesores, haciendo uso de la encuesta y llevando a cabo un cuestionario; se formuló 06 hipótesis específicas que fueron verificadas mediante pruebas estadísticas en el software estadístico SPSS 22.0. Finalmente, a través de los resultados se concluyó que el liderazgo directivo ha incidido de forma regular en la gestión educativa en la I.E. de estudio, con un coeficiente de 0,560 entre ambas variables, donde $p=0.000$ y alcanzando un nivel de influencia de 71.7%.

Por su parte, Collado y Del Carpio (2018), mediante su estudio buscaron analizar la influencia del liderazgo directivo y la gestión educativa de las I.E. de Arequipa. El método de procesamiento estadístico de este estudio se desarrolló aplicando la estadística descriptiva e inferencial, es así que los resultados se muestran a través de tablas, gráficos y pruebas estadísticas. Finalmente, al comprobar la hipótesis de la investigación se concluyó que el liderazgo influye de forma significativa en la gestión pedagógica de las I.E. estudiadas.

Ramos (2018) presenta su trabajo de investigación a través del cual buscó analizar la influencia del liderazgo directivo en la gestión de la educación en la I.E. de estudio. En este trabajo se demostró que existe influencia entre ambas variables en la institución de estudio, llegando a esta conclusión a partir del valor obtenido con el estadístico de prueba de correlación de Pearson, infiriendo que a mayor grado de liderazgo mayor grado de gestión educativa.

El liderazgo es una disciplina que ha sido materia de estudio de diversos investigadores, quienes han aportado desde diferentes enfoques y conceptos; en este sentido Madrigal (2011) indica que el liderazgo representa la acción de influir en los demás, considerándose como aquella actitud, comportamiento y capacidad para dirigir, guiar, brindar motivación, vinculación, integración y optimización del trabajo de personas y grupos para alcanzar los fines planeados.

Es así que, en función de su categoría dentro de la estructura de poder, el líder mantiene la capacidad impulsar el desarrollo de los miembros del grupo.

Por tanto, el liderazgo es un elemento clave para alcanzar una buena gestión, cada líder desarrollará un estilo de liderazgo, ideologías y fuentes de poder diferentes. En este aspecto, se señala que el estilo de liderazgo se refiere al patrón típico de comportamiento adoptado por un líder o gerente para guiar a sus empleados a alcanzar las metas organizacionales. El estilo se basa en la experiencia, el género, la educación y la formación, lo cual motiva a los líderes en diversos contextos (Madrigal 2005). Además, el liderazgo es concebido como la capacidad de usar distintas formas de poder para influir en el comportamiento de los seguidores o miembros del grupo. Son estas personas; empleado o seguidor, quienes aceptan fácilmente las órdenes y decisiones del líder, contribuyendo con la definición del lugar del líder y también aprobando a que se desarrolle el liderazgo.

Según González G. y González C. (2012), se manifiestan los siguientes estilos de liderazgo: El estilo *laissez-faire*, donde el líder se caracteriza por dejar todas las responsabilidades y decisiones al grupo, inclusive las relacionadas a sus propias tareas. Este es un estilo completamente permisible, donde la toma de decisiones deja amplia libertad a los integrantes. Por otro lado, el estilo autocrático presenta un líder que no permite que los miembros del grupo participen en la toma de decisiones, se comporta en formas de dominación que somete al grupo. El término autocracia proviene del griego "*auto*" y "*kratos*", que significa un sistema gubernamental en el que la voluntad de una persona es la ley porque un individuo tiene poder. El estilo de liderazgo transaccional, de acuerdo a Bass (1985, citado en González G. y González C., 2012) es definido como un estilo en el que el líder motiva a sus seguidores premiando su desempeño, suprimiendo el bajo desempeño, de manera que cuando los miembros del grupo son reconocidos, motivados, y recompensados es por su alto desempeño y son sancionados por su mal desempeño. Por su parte, el estilo de liderazgo transformacional, según Cardona (2002) se caracteriza porque el líder tiene una visión amplia de metas alcanzables, motiva a las

personas con una actitud de positividad y flexibilidad. Según Gorrochotegui (1997), este estilo de liderazgo resalta por la interacción que se produce entre líderes y compañeros para alcanzar la satisfacción de las necesidades del grupo y poder lograr las metas planteadas.

En referencia a las dimensiones que se incluyen en la variable liderazgo directivo, cabe precisar que según De Mello (1998) la capacidad de gestión se concibe como una agrupación de estrategias y/o gestiones que se plantean con el objetivo de dar solución a los problemas que se identifican. Asimismo, de acuerdo a Soria (1997) “las relaciones humanas se definen como un conjunto de datos sistemáticos cada vez más completos y cuyo objetivo debería ser explicar y predecir el comportamiento humano en el mundo industrializado de hoy.” (p. 19). Según Brandolini, González y Hopkins (2009) la comunicación se concibe como un “proceso por el cual se brinda sentido a la realidad, considerándose desde la fase inicial en el que los mensajes fueron emitidos, hasta que alcanzaron a ser entendidos y decodificados por el receptor” (p. 1). Así también, en relación a la motivación, Carrillo, Padilla, Rosero y Villagómez (2009) indican que la motivación puede considerarse como todo aquello lo que mueve, o tiene el poder o la virtud de mover; es decir, es el motor del comportamiento humano. El interés por la acción es "despertado" por una necesidad, que es un mecanismo que hace que una persona actúe, siendo de origen fisiológico o psicológico.” (p. 21).

Por su parte, Laos y Ledesma (2013) expresan que la gestión educativa constituye una función a través de la cual la institución educativa se orienta y orienta en cuanto a: aspectos institucionales, pedagógicos, administrativos y comunitarios. La gestión integral ayuda a resolver diversos problemas que se presentan a nivel de institución educativa; asimismo, esto contribuye a que los estudiantes se conviertan en personas íntegras, responsables y competentes en una sociedad democrática por su propio bien y el de la nación.

La gestión educativa de acuerdo a Vidal, Durán y Pujal (2008) forma parte del desarrollo estratégico de la institución de manera integral y coherente,

definiendo objetivos y actividades que conectan a todos los actores institucionales según el tipo de educación desde el ámbito de los lineamientos generales y estrategias del conjunto, en tanto que la gestión educativa es la primera fase para la autoevaluación institucional por parte del propio profesorado y la reformulación de la labor docente para mejorar y elevar su calidad en el aspecto académico y en el ámbito de las actividades educativas, tales como las actividades de en torno a la extensión e investigación, así como en la organización, sistematización, control y racionalización de la educación. Asimismo, La gestión educativa puede ser considerada como la gestión del medio interno del sujeto educativo para el logro de sus fines. Algunos autores y entidades lo asocian con las nuevas tendencias y cambios en la educación, la calidad general y el uso de la tecnología en su desarrollo.

Según la UNESCO (2011), la gestión institucional contribuye con la identificación de las falencias en el sector de la educación, con el fin de fortalecer estos vacíos. Así también, se busca la cooperación de los actores, de modo que sea posible organizar adecuadamente el buen funcionamiento de la I.E. con la colaboración de la comunidad educativa, es decir, llevar a cabo acciones relacionadas con aspectos estructurales, la distribución y división de funciones, así como el uso de recursos tales como tiempo y espacio.

Así también, de acuerdo a la UNESCO (2011) la gestión administrativa constituye las acciones que los miembros directivos de la I.E. deben coordinar con áreas específicas tales como: finanzas y contabilidad, gestión del aprendizaje, recursos físicos, calidades de gestión de instalaciones, servicios adicionales, talentos, para estar en la situación más adecuada y así lograr una educación de excelente calidad.

La gestión pedagógica representa el proceso básico de la labor de la I.E. y sus integrantes que integran los procesos de enseñanza-aprendizaje, diversifican el currículo, sistematizan la programación en el programa extracurricular (PCI), metodologías y estrategias didácticas, evaluación de resultados de aprendizaje y uso de materiales y recursos didácticos (UNESCO, 2011).

Por otro lado, el propósito de la gestión comunitaria es establecer una buena relación entre la comunidad de la I.E. y el medio social, cultural y otro institucional con el propósito de establecer y analizar estrategias, encaminadas a incrementar la calidad de la educación, siendo este aspecto primordial para el desarrollo académico de los estudiantes (UNESCO, 2011).

Graffe (2002) presenta un modelo de gestión de la I.E., mediante el cual se tiene como objetivo brindar un servicio educativo de calidad. En este aspecto, considera cinco componentes: generar compromiso con la transformación de la institución, es decir buscar la cooperación de todos los miembros de la I.E., con el fin de contribuir con el logro de la excelencia educativa. Seguidamente el segundo componente pretende diseñar el proyecto de la institución a construir, como resultado de una visión en común. Asimismo, a través del tercer componente se resalta el proceso de liderazgo y participación, sobretodo de parte del gestor educativo, quien debe liderar y guiar el trabajo de los diferentes miembros de la comunidad, encaminados hacia las metas establecidas. El cuarto componente se refiere a la evaluación continua del proceso de aprendizaje, siendo una primordial para la definición de indicadores que permitan evaluar y medir las acciones ejecutadas, con el propósito de generar los ajustes necesarios. Finalmente, en el quinto componente se pretende potenciar el aprendizaje continuo, es decir esta fase se basa en el principio de fortalecer y fomentar la capacidad de aprender continuamente en los miembros de la I.E.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica o pura, la misma que caracteriza por ser una investigación encaminada a la recolección de información a partir de hechos para enriquecer sistemática y metódicamente el conocimiento, con el único fin de ampliar el conocimiento sin resolver problemas. (Bunge, 1983).

3.1.2. Diseño de investigación

En relación al diseño de investigación, fue no experimental. Asimismo, el nivel de investigación fue explicativo, puesto que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) se busca medir la causalidad de una variable sobre otra, determinando anticipadamente si ambas variables se relacionan.

3.2. Variables y operacionalización

- **Variable independiente:** Liderazgo Directivo (Cualitativa)

Definición conceptual

Según Madrigal (2011) el liderazgo representa la acción de influir en los demás, considerándose como aquella actitud, comportamiento y capacidad para dirigir, guiar, brindar motivación, vinculación, integración y optimización del trabajo de individuos y grupos para alcanzar los fines planificados.

Definición operacional

El liderazgo directivo se midió a través de un cuestionario de liderazgo directivo, constituido por 20 ítems clasificados en 04 dimensiones: capacidad de gestión, relaciones humanas, comunicaciones y la motivación.

Escala de medición: ordinal

- **Variable dependiente:** Gestión Educativa (Cualitativa)

Definición conceptual

Laos y Ledesma (2013) expresan que la gestión educativa es una función a través de la cual la institución educativa se orienta y orienta en cuanto a: aspectos institucionales, pedagógicos, administrativos y comunitarios contribuyendo a resolver diversos problemas que se presentan en la I.E.

Definición operacional

La gestión educativa se midió aplicando un cuestionario sobre gestión educativa, conformado por 30 ítems que estuvieron clasificados en 04 dimensiones de la gestión: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población del estudio estuvo conformada por 140 docentes de los niveles de primaria y secundaria de una I.E. del Perú, año 2022.

Criterios de inclusión:

- Docentes de ambos sexos
- Docentes nombrados y contratados de la I.E.
- Docentes con disposición a colaborar con la investigación

Criterios de exclusión:

- Docentes que no terminaron de llenar los instrumentos
- Docentes con licencia por salud o vacaciones

3.3.2. Unidad de análisis

Docentes de los niveles de primaria y secundaria de una I.E. del Perú, año 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Las técnicas de investigación se enfocan en la recolección, conservación y transmisión de datos. La encuesta fue la técnica que se desarrolló en este estudio.

3.4.2. Instrumento

En el presente estudio el instrumento aplicado fue el cuestionario. Se consideró dos cuestionarios sobre liderazgo directivo y gestión educativa, dirigidos a los docentes de una I.E. de Tacna, aplicándose la escala de Likert (con la valoración del 1 al 5). En el cuestionario sobre liderazgo directivo se tuvo un total de veinte ítems, expresado en las dimensiones: capacidad de gestión, relaciones humanas, comunicación y motivación. Por otro lado, en el cuestionario sobre gestión educativa se tuvo un total de treinta ítems, considerándose las dimensiones de la gestión: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria. (Ver anexo 4 y 6).

3.4.3. Validez

Se aplicó la validación de los instrumentos de la investigación mediante la evaluación de juicio de expertos, considerando criterios como: pertinencia, relevancia y claridad. En ese sentido, se aplicó el coeficiente de V de Aiken, obteniéndose el valor de 0.99 para el instrumento de liderazgo directivo y 0.986 para el instrumento de gestión educativa. (Ver anexo 8).

3.4.4. Confiabilidad

Se llevó a cabo este análisis aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbach y se obtuvo la confiabilidad de 0.963 para la variable liderazgo directivo

y 0.956 para la variable gestión educativa, a partir de lo cual se determina que ambos instrumentos tienen un alto nivel de confiabilidad. (Ver anexo 10).

3.5. Procedimientos

Para procesar los datos del estudio se hizo uso del Excel y el software estadístico SPSS 25.0 como base de datos, seguidamente se realizó el tratamiento de los datos aplicando el análisis descriptivo, la prueba de normalidad y las pruebas estadísticas Rho de Spearman y regresión ordinal para la comprobación de las hipótesis planteadas.

Asimismo, en ese sentido, para recabar la información necesaria se procedió con la remisión de dos solicitudes dirigidas a los directivos de las instituciones estudiadas para recabar los datos.

3.6. Método de análisis de datos

La información recopilada tras llevar a cabo la encuesta a los docentes de las I.E., fue ingresada al SPSS versión 25, creándose una base de datos, la misma que fue procesada a través de dicho software estadístico. Seguidamente, se presentó los resultados obtenidos mediante la estadística descriptiva, construyéndose tablas y también por medio de la estadística inferencial, realizándose la comprobación de las hipótesis planteadas en el presente estudio, aplicando la prueba estadística de Rho Spearman y regresión ordinal.

3.7. Aspectos éticos

Para llevar a cabo el estudio se consideró la autorización de los directivos de la I.E. (ver anexo 12), lo que permitió realizar la correspondiente convocatoria a los docentes que trabajan en la institución. Además, a lo largo de la presente investigación se mantiene la confidencialidad de la información, brindada por los encuestados, a través de los instrumentos

aplicados. Así también, se realizó la verificación de la investigación mediante el software del Turtinitin.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Nivel de Liderazgo Directivo

Niveles	Liderazgo directivo	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	62	44,29
Regular	52	37,14
Alto	26	18,57
Total	140	100,00

Nota. Datos obtenidos de la matriz de datos

Interpretación

En la tabla 1 se observa que desde la percepción de los docentes el 44,29% (62) considera que el nivel de liderazgo directivo es bajo, el 37,14% (52) considera que es regular y el 18,57% (26) que el nivel es alto. Por lo tanto, existe una tendencia de gran parte de los profesores que consideran que el nivel de liderazgo directivo dentro de esta I.E. de Tacna es bajo.

Tabla 2*Nivel de Gestión Educativa*

Niveles	Gestión educativa	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	65	46,43
Regular	41	29,29
Alto	34	24,29
Total	140	100,00

Nota. Datos obtenidos de la matriz de datos

Interpretación

A través de la tabla 2 se aprecia que desde la percepción de los docentes el 46,43% (65) considera que el nivel de gestión educativa es bajo, el 29,29% (41) considera que es regular y el 24,29% (34) que el nivel es alto. Por lo tanto, existe una tendencia de gran parte de los encuestados que consideran que el nivel de esta variable dentro de esta I.E. de Tacna es bajo.

Tabla 3*Niveles de las dimensiones de la variable Liderazgo Directivo*

Variable	Liderazgo directivo							
	Dimensión	Capacidad de Gestión		Relaciones Humanas		Comunicación		Motivación
Niveles	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	93	66,43	65	46,43	74	52,86	93	66,43
Regular	27	19,29	49	35,00	40	28,57	9	6,43
Alto	20	14,29	26	18,57	26	18,57	38	27,14
Total	140	100,00	140	100,00	140	100,00	140	100,00

Nota. Datos obtenidos de la matriz de datos

Interpretación

En la tabla 3 se observa que en referencia a las dimensiones de la variable liderazgo directivo, el 66,43% (93) de los docentes encuestados considera que la capacidad de gestión es de nivel bajo; por otro lado, con respecto a las relaciones humanas, el nivel es bajo con un 46,43% (65); mientras que en relación a la dimensión comunicación el 52,86% (74) de los profesores consideran que es de nivel bajo y finalmente en referencia a la dimensión motivación predomina el nivel bajo con un 66,43% (93).

Tabla 4*Niveles de las dimensiones de la variable Gestión Educativa*

Variable	Gestión Educativa							
	G. Institucional		G. Administrativa		G. Pedagógica		G. Comunitaria	
Dimensión	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Niveles								
Bajo	53	37,86	53	37,86	48	34,29	55	39,29
Regular	53	37,86	41	29,29	50	35,71	41	29,29
Alto	34	24,29	46	32,86	42	30,00	44	31,43
Total	140	100,00	140	100,00	140	100,00	140	100,00

Nota. Datos obtenidos de la matriz de datos

Interpretación

En la tabla 4 se observa que en referencia a las dimensiones de la variable gestión educativa, el 37,86% (53) de los docentes encuestados considera que la gestión institucional es de nivel bajo y regular; por otro lado, con respecto a la gestión administrativa, el nivel es bajo con un 37,86% (53); mientras que en relación a la dimensión gestión pedagógica el 35,71% (50) de los profesores consideran que es de nivel regular y finalmente en referencia a la dimensión gestión comunitaria predomina el nivel bajo con un 39,29% (55).

4.2. Prueba de Normalidad

Tabla 5

Prueba de Normalidad de liderazgo directivo y gestión educativa

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Directivo	,116	140	,000
Gestión Educativa	,123	140	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Datos obtenidos de la matriz de datos

Interpretación

En la tabla 5 se aprecia que tras aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, esta medición indica que cuando $p > 0,05$ se aplican las pruebas paramétricas, en caso opuesto se aplican las pruebas no paramétricas. Tomando en cuenta este aspecto, se interpreta que los datos de ambas variables no tienen una distribución normal, por ende, se llevó a cabo la prueba no paramétrica del coeficiente de Rho de Spearman, al obtener un p-valor o sig. = 0,000 (variable: liderazgo directivo) y un p-valor o sig. = 0,000 (variable: gestión educativa) para contrastar las hipótesis.

Tabla 6*Prueba de Normalidad de las dimensiones de las variables de estudio*

Dimensiones	Estadístico	gl	Sig. (bilateral)
Liderazgo directivo			
D1	,160	140	,000
D2	,128	140	,000
D3	,133	140	,000
D4	,206	140	,000
Gestión Educativa			
D1	,156	140	,000
D2	,175	140	,000
D3	,156	140	,000
D4	,127	140	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Datos obtenidos de la matriz de datos

Interpretación

En la tabla 6 se puede observar que tras aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, esta medición indica que cuando $p > 0,05$ se aplican las pruebas paramétricas, en caso opuesto se aplican las pruebas no paramétricas. Considerando este aspecto, se interpreta que los datos de las dimensiones de ambas variables no tienen una distribución normal, por lo tanto, se desarrolló la prueba no paramétrica del coeficiente de Rho de Spearman, al obtener un p-valor o sig. = 0,000.

4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Hipótesis General

Hipótesis estadística

H₀: El liderazgo directivo no influye significativamente en la gestión educativa de una I.E.

H₁: El liderazgo directivo influye significativamente en la gestión educativa de una I.E.

Tabla 7

Correlación Rho de Spearman entre liderazgo directivo y gestión educativa

		Correlaciones		
			Liderazgo Directivo	Gestión educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

Nota. Datos obtenidos de la matriz de datos

Interpretación

En la tabla 7 se observa que el p-valor o sig. = 0,000 < 0,05, por lo cual se rechaza H₀ y se puede concluir que existe correlación entre las variables liderazgo directivo y gestión educativa de una I.E. También podemos concluir

que la dirección fue directa según el coeficiente $Rho = 0,625$ y la fuerza de intensidad de dicha correlación es moderada.

Tabla 8*Comprobación de hipótesis general*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2 93,906			
Final	25,352	68,554	2	,000

Nota. Datos obtenidos de la matriz de datos**Tabla 9***Pseudo R Cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,387
Nagelkerke	,442
McFadden	,235

Nota. Datos obtenidos de la matriz de datos**Interpretación**

Analizando la tabla 8 se aprecia la prueba estadística de regresión ordinal, cuyo p-valor obtenido es de $0,000 < 0,05$, por lo cual, no se acepta la H_0 y se acepta la H_1 , es decir el liderazgo directivo influye significativamente en la gestión educativa de una I.E.

Asimismo, en la tabla 9 se observa la prueba del pseudo R cuadrado, mediante la cual se muestra la dependencia porcentual (44,2%) entre ambas variables, según el coeficiente de Nagelkerke.

4.3.2. Hipótesis Específicas

Tabla 10

Correlación Rho de Spearman entre dimensiones de liderazgo directivo y gestión educativa

Dimensiones / Variable	Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación
Correlación entre capacidad de gestión y gestión educativa	0,000	0,482**
Correlación entre relaciones humanas y gestión educativa	0,000	0,483**
Correlación entre comunicación y gestión educativa	0,000	0,601**
Correlación entre motivación y gestión educativa	0,000	0,572**

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

Nota. Datos obtenidos de la matriz de datos

Interpretación

En la tabla 10 a través de la correlación entre las dimensiones de liderazgo directivo y gestión educativa, se aprecia que para cada caso el p-valor o sig. = 0,000 <0,05, por lo cual se concluye que existe correlación entre la dimensiones respectivas y gestión educativa de una I.E. Asimismo, se observa que el coeficiente de correlación es igual a 0,482, para el primer caso; 0,483, para el segundo; 0,601, para el tercer caso y finalmente 0,572 para el cuarto caso; es decir, existen correlaciones cuya dirección es directa según el coeficiente Rho y la fuerza de intensidad de dicha correlación es moderada.

V. DISCUSIÓN

En la última década, uno de los aspectos que ha repercutido en nuestra sociedad, ha sido el tema de la calidad de la educación en las instituciones educativas, una problemática que causado una serie de cuestionamientos y preocupación el en sector. En este sentido, toma relevancia el tema del liderazgo directivo y la gestión educativa que se mantiene en el país, puesto que el liderazgo se establece como un mapa o plan de ruta con los objetivos que las instituciones deben lograr en términos de calidad y reconocimiento de la enseñanza y la gestión educativa se concibe como parte del desarrollo estratégico de la institución de manera integral y coherente, a través del cual se establece objetivos, actividades y prioridades que conectan a todos los actores institucionales. En este aspecto, la presente investigación ha tenido como objetivo analizar de qué manera el liderazgo directivo influye en la gestión educativa de una I.E.

En este contexto, se revisó las bases teóricas que estudian ambas variables de estudio, considerándose al liderazgo directivo, según Madrigal (2011), como aquella acción de influir en los demás, es decir una actitud, comportamiento y capacidad para dirigir, guiar, brindar motivación, vinculación, integración y optimización del trabajo de personas y grupos para alcanzar los fines planeados. Por otro lado, en referencia a la gestión educativa, Laos y Ledesma (2013) expresan que la gestión educativa es considera como una función a través de la cual la I.E. se orienta y orienta en cuanto a: aspectos institucionales, pedagógicos, administrativos y comunitarios.

Por otro lado, con respecto a los resultados hallados en relación al objetivo e hipótesis general se puede precisar que, mediante la prueba estadística de regresión ordinal, el p-valor obtenido fue de $0,000 < 0,05$; por lo cual, se concluye que el liderazgo directivo influye significativamente en la gestión educativa de una institución educativa. Asimismo, a través de la prueba del pseudo R cuadrado, se observa la dependencia porcentual (44,2 %) de las variables liderazgo directivo y gestión educativa, según el coeficiente de Nagelkerke. Este resultado de

comprobación de la hipótesis general, guarda cierta similitud con el resultado obtenido por Camizan (2022), quien a través de su investigación indican que el liderazgo directivo incide de forma moderada en la gestión educativa de la I.E.; con un coeficiente de 0,560 entre ambas variables, donde $p=0,000$, menor a 0,05 y alcanzando un nivel de influencia de 71.7%.

Asimismo, en la tesis presentada por Collado y Del Carpio (2018), concluyen que el liderazgo influye significativamente en la gestión pedagógica de las escuelas educación primaria educación pública de cerro Condado Colorado - Arequipa en 2017. Estos resultados también se evidencian en el trabajo de investigación de Ramos (2018), quien demuestra la existencia de influencia entre el liderazgo y gestión educativa de la I.E., llegando a esta conclusión a partir del valor obtenido con el estadístico de prueba de correlación de Pearson, concluyendo que a un alto grado de liderazgo se tiene un mayor nivel de gestión educativa.

Por otra parte, en referencia a la comprobación de las hipótesis específicas, se observa que, según el primer objetivo específico, se demuestra que la capacidad de gestión se relaciona de forma con la gestión educativa de una I.E., puesto que de acuerdo a los resultados obtenidos mediante la prueba estadística Rho de Spearman, se señala que el p -valor fue $0,000 < 0,05$. Así también, se muestra el nivel de coeficiente de correlación siendo de 48,2%. Siendo esta dimensión definida según De Mello (1998) como una agrupación de estrategias y/o gestiones que se plantean con el objetivo de dar solución a los problemas que se identifican. En relación a este objetivo, es preciso citar a Maya, Zavala y Argüelles (2019), quienes a través de su investigación sobre la relación entre liderazgo directivo y el logro de una educación de calidad, concluyeron que existe una correlación positiva entre las variables, lo cual significa que cuando se tiene capacidad de gestión, liderazgo participativo y democrático, por tanto, la gestión se enfoca hacia la calidad.

Con respecto a los resultados de la comprobación de la segunda hipótesis específica, según el segundo objetivo, se observa que las relaciones humanas se relacionan significativamente con la gestión educativa de una I.E., al obtenerse un p -valor de $0,000 < 0,05$ y un coeficiente de correlación de 48,3%. En este sentido,

cabe citar a Soria (1997), quien expresa que “las relaciones humanas se definen como un conjunto de datos sistemáticos cada vez más completos y cuyo objetivo debería ser explicar y predecir el comportamiento humano en el mundo industrializado de hoy” (p. 19). Estos resultados se condicen con lo que manifiesta Osorio (2019), quien a través de su estudio sobre las relaciones humanas y la gestión educativa concluye que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables al obtenerse un sig. = 0,000 y un coeficiente Rho de Spearman de 0,655.

Por otro lado, en referencia a la tercera hipótesis específica, según el tercer objetivo, se comprueba a través de Rho de Spearman que la comunicación se relaciona de forma significativa con la gestión educativa de una I.E., ya que según los resultados obtenidos se señala que el p-valor fue de $0,000 < 0,05$. Asimismo, se obtiene un coeficiente de correlación de 60,1%. En este aspecto, cabe mencionar a Brandolini, González y Hopkins (2009), quien define a la comunicación como un proceso cuya fase inicia una vez que los mensajes son emitidos hasta que alcanzan a ser decodificados por el receptor. Estos resultados conducen a citar la investigación de Bustamante (2007), en la cual se concluye que es posible alcanzar la mejora de la gestión educativa mediante el aumento del nivel de comunicación interna en la institución, es por ello que es necesario desarrollar el compromiso en el trabajo de equipo, así como competencias comunicativas.

En relación a los resultados, de la comprobación de la cuarta hipótesis específica, según el cuarto objetivo, se observa que la motivación se relaciona de forma significativa con la gestión educativa de una I.E., al obtenerse un p-valor de $0,000 < 0,05$. Además, se muestra el coeficiente de correlación siendo de 57,2%. En este contexto, es preciso citar a Carrillo, Padilla, Rosero y Villagómez (2009), quienes indican que la motivación puede considerarse como todo aquello lo que mueve, o tiene el poder o la virtud de mover; es decir, es el motor del comportamiento humano. Frente a estos resultados, cabe mencionar la investigación de Aparcana (2021), donde se concluye que entre las variables gestión educativa y la motivación existe una correlación positiva media al obtenerse un sig.=0,000 y un coeficiente Rho de Spearman de 0,618.

Finalmente, el presente trabajo de investigación servirá como antecedente que permitirá continuar con futuras investigaciones y nuevos métodos de conocimientos sobre ambas variables de estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. El liderazgo directivo influye significativamente en la gestión educativa de una I.E con un sig. = 0,000 y un nivel de dependencia porcentual de 44,20% entre ambas variables. Asimismo, el nivel de liderazgo directivo que predomina es bajo con un 44,29% y un nivel de gestión educativa bajo con un 46,43%.
2. La capacidad de gestión presenta un nivel bajo con un 66,43% (93) y se relaciona de forma significativa con la gestión educativa de una I.E., puesto que mediante la prueba estadística Rho de Spearman, se señala que el p-valor fue $0,000 < 0,05$, con un coeficiente de correlación de 48,2%, es decir un grado de correlación positivo moderado.
3. Las relaciones humanas presentan un nivel bajo con un 46,43% (65) y se relacionan significativamente con la gestión educativa de una I.E.; al obtenerse un p-valor de $0,000 < 0,05$. Además, se muestra el coeficiente de correlación de 48,3%, es decir un grado de correlación positivo moderado.
4. La comunicación presenta un nivel bajo con un 52,86% (74) y se relaciona de manera significativa con la gestión educativa de una I.E., ya que según los resultados obtenidos se señala que el p-valor fue de $0,000 < 0,05$, mientras que el coeficiente de correlación es de 60,1%, con lo cual se infiere que existe una correlación positiva moderada.
5. La motivación presenta un nivel bajo con un 66,43% y se relaciona significativamente con la gestión educativa de una I.E.; al obtenerse un p-valor de $0,000 < 0,05$. Además, se muestra un grado de correlación de 57,2%, con lo cual se concluye que existe una correlación positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la DRET, desarrollar constantes capacitaciones a los directivos de las I.E. con respecto al área de gestión educativa, considerando los estándares de calidad educativa a fin de garantizar excelencia en la enseñanza y aprendizaje de los escolares. Asimismo, a través estas capacitaciones se debe brindar las herramientas necesarias para el que el área directiva cuente con las habilidades y competencias requeridas en su rol de líderes educativos.
2. Se recomienda a la DRET, llevar a cabo evaluaciones periódicas por resultados a fin de supervisar el plan de gestión desarrollado por el personal directivo de la I.E., así como verificar el nivel de liderazgo directivo que muestra esta área.
3. Se recomienda a los directores de la I.E. a participar en seminarios de innovación pedagógica que ayuden a reforzar los lineamientos curriculares, tomando en consideración los procesos de aprendizaje por competencias y resultados, ello con el objetivo de brindar una educación integral basada en conocimientos y el desarrollo personal de los alumnos.
4. Se recomienda a los docentes y miembros de la comunidad educativa formar parte del desarrollo del plan de trabajo institucional planificación funcional de la institución, con la finalidad de conocer su perspectiva sobre las fortalezas, y necesidades de la I.E.; y de este modo a partir de estas sugerencias y opiniones integrar planes y/o actividades para dar solución a las carencias que presenta la institución.
5. Se recomienda a la DRET llevar a cabo talleres de motivación y coaching con la plana directiva de las instituciones con el objetivo de que los directivos se sientan identificados y comprometidos con sus funciones, considerando la importancia de su cargo en la mejora y crecimiento de la I.E.

REFERENCIAS

- Allcca, A. (2021). *Gestión educativa y satisfacción de los estudiantes en los Centros de Educación Básica Alternativa de una UGEL de Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79427>
- Alfaro, M. (2017). *El liderazgo directivo y la gestión educativa de las instituciones educativas en el ámbito del distrito de Tinta* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8799>
- Alvarado, Y., Sánchez, A., y Betancourt, D. (2009). Liderazgo y motivación en el ambiente educativo universitario/Leadership and motivation in the university educational environment. *Actualidades Investigativas en Educación*, 9(3).
- Alvarado, O. (2019). Perspectivas de la gestión educativa. *Educación*, 9(1), 36-39. Anderson, S. Educational
- Aparcana, Y. (2021). *Gestión educativa y motivación docente en una institución educativa del distrito de Los Olivos, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81453>
- Brandolini, A., González, M., y Hopkins, N. (2009). Comunicación interna.
- Bunge, M. (1983). Paradigmas y revoluciones en ciencia y técnica. *El Basilisco: Revista de materialismo filosófico*, (15), 2-9.
- Bustamante, L. (2018). *La comunicación interna en una organización escolar y sus implicaciones en el proceso de gestión educativa* [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11940>
- Camizan, C. (2022). *Liderazgo directivo en la gestión educativa-IE N° 16873, San Ignacio-Cajamarca, año 2020* [Tesis de Maestría, Universidad

- Cardona, P. (2002). *Las Claves del Talento: La Influencia del Liderazgo en el Desarrollo del Capital Humano*. Madrid: Díaz de Santos
- Carnoy, M. (2008). *Globalización, educación y la Economía del Conocimiento*. Fundación Telefónica, Globalización y Justicia social. Foro Internacional de Valparaíso, 157-176.
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T. y Villagómez, M. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Alteridad*, 4(1), 20-33.
- Casassus, J. (2002). Problemas de la gestión educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B. *Em Aberto*, 19(75).
- Casassus, J., Arancibia, V. y Froemel, E. (1996). Laboratorio latinoamericano de evaluación de calidad de la educación. *Revista iberoamericana de educación*, 10, 231-261.
- Collado, S. y Del Carpio, M. (2018). *Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del Distrito de Cerro Colorado Arequipa 2017* [Tesis de Pregrado, Universidad San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6501>
- Curiel, L., Ojalvo, V., y Cortizas, Y. (2018). La educación socioafectiva en el proceso de enseñanza aprendizaje. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(3).
- De Mello, G. (1998). *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. Mexico City: Secretaría de Educación Pública.
- Infa, S., González, M. y Bautista, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión de conflictos de instituciones educativas. *Atenas*, 2(54), 172-188.
- Gorrochotegui, A. (1997). *Manual del Liderazgo para Gerentes y Docentes Universitarios*. Madrid: La Muralla, S.A.

- González G., y González C. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*, 12(1),35-44. [fecha de Consulta 10 de octubre de 2022]. ISSN: 1317-2255. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90423275005>
- Graffe, G. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Revista de Pedagogía*, 23(68), 495-517. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000300007&lng=es&tlng=es.
- Guijarro, R. (2011). Educación inclusiva en América Latina y el Caribe. Participación educativa no 18. *Revista cuatrimestral del Consejo Escolar del Estado. Educación inclusiva: todos iguales, todos diferentes*, 5946.
- Laos y Ledesma (2013) *Importancia de la gestión educativa y el desempeño docente*. Lima: Colegio de Profesores del Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Madrigal, B. (2005). *Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Madrigal, B. (2011). *Liderazgo y aprendizaje*. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.
- Maya, E., Zavala, J. y Argüelles, J. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Cienciamatria*, 5(9), 114-129.
- Muñoz, V. (2011). *El derecho a la educación: una mirada comparativa*. Santiago de Chile. http://portal.unesco.org/pv_obj_cache/pv_obj_id_8C7CC060A331EC181719D547FAD45E90C2A30600.
- Osorio, L. (2019). *Relaciones Humanas y Gestión Educativa De Los Docentes Del Instituto De Educación Superior Tecnológico Público "Pichanaki" Del Distrito De Pichanaqui-Chanchamayojunín-2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35180>

- Plasencia, M., y Sánchez, G. (2017). Percepción de la gestión educativa y la calidad de los locales escolares públicos del nivel inicial, según los docentes, UGEL 01, Red 02, Distrito de San Juan de Miraflores 2013 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/6814>
- Peña, D. (2012). Integración "Escuela-Comunidad" en la perspectiva de la visión compartida y el trabajo en equipo. Revista arbitrada del Centro de Investigación y Estudios gerenciales (3), 118-138.
- Ramos, J. (2018). *Liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa del IESTP Catalina Buendía de Pecho, Distrito de Ica, año 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Alas Peruanas].
<https://hdl.handle.net/20.500.12990/6458>
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra-Lima-2016* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/7005>
- Reyes, V., Trejo, M., y Topete, C. (Julio de 2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(15), 5.
- Rodríguez-Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. Educación y Educadores, 14(2),253-267. [fecha de Consulta 12 de septiembre de 2022]. ISSN: 0123-1294.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83421404003>
- Salas, K. (2020). *Liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46260>

- Sánchez, D., y Robles, M. (2013). Inclusión como clave de una educación para todos: revisión teórica. *Revista española de orientación y psicopedagogía*.
- Sanz-Ponce, R., y González-Bertolín, A. (2018). La educación sigue siendo un “tesoro”. *Educación y docentes en los informes internacionales de la UNESCO. Revista iberoamericana de educación superior*, 9(25), 157-174.
- Soria, V., y Soria, V. (1997). *Relaciones humanas*. Editorial Limusa.
- Tello, C. (2016). Gestionar la escuela en Latinoamérica. *Gestión educativa, realidad y política. Revista Paraguaya de Educación*, 6, 15-25.
- Tigre, Á., Delgado, O., y Gavilanes, J. (2016). Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 179-190.
- Torres, E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno - 2014 - Perú. *Comuni@cción*, 6(1), 56-64.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000100006&lng=es&tlng=es.
- UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de IE*. Perú.
- Vélez, M., Cabrera, E. y De la Cruz, J. (2021). Liderazgo directivo para la mejora del desempeño en docentes de las Unidades Educativas, 2016–2020. In *Crescendo*, 11(4), 463-485.
- Vidal Ledo, M., Durán García, F. y Pujal Victoria, N. (2008). Gestión educativa. *Educación Médica Superior*, 22(2), 0-0.
- Villar, J. P. (2013). La gestión educativa: Una visión hacia la formación docente. *Revista Motricidad y Persona: serie de estudios*, (12), 33-40.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tabla 11

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables			
<p>Problema general ¿De qué manera el liderazgo directivo influye en la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022?</p> <p>Problema específico</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo la capacidad de gestión se relaciona con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022? ¿Cómo las relaciones humanas se relacionan con 	<p>Objetivo general Analizar de qué manera el liderazgo directivo influye en la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022.</p> <p>Objetivo específico</p> <ul style="list-style-type: none"> Verificar cómo la capacidad de gestión se relaciona con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022. Determinar cómo las relaciones 	<p>Hipótesis general El liderazgo directivo influye significativamente en la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022.</p> <p>Hipótesis específica</p> <ul style="list-style-type: none"> La capacidad de gestión se relaciona significativamente con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022. Las relaciones humanas se relacionan significativamente 	Variable: Liderazgo Directivo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Capacidad de gestión	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de administración Organización del trabajo Articulación estratégica 	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal
			Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de empatía Interacción entre pares Fomento de relaciones 	7, 8, 9, 10, 11	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Transparencia comunicativa 	12, 13, 14, 15, 16, 17	

<p>la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la comunicación se relaciona con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022? • ¿Cómo la motivación se relaciona con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022? 	<p>humanas se relacionan con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificar cómo la comunicación se relaciona con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022. • Determinar cómo la motivación se relaciona con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022. 	<p>con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La comunicación se relaciona significativamente con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022. • La motivación se relaciona significativamente con la gestión educativa de una I.E. del Perú, 2022. 	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1200 264 1442 421"></td> <td data-bbox="1442 264 1787 421"> <ul style="list-style-type: none"> • Asertividad comunicativa • Pertinencia comunicacional </td> <td data-bbox="1787 264 1942 421"></td> <td data-bbox="1942 264 2078 421"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1200 421 1442 651">Motivación</td> <td data-bbox="1442 421 1787 651"> <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad de funciones • Compromiso laboral • Desarrollo personal </td> <td data-bbox="1787 421 1942 651">18, 19, 20</td> <td data-bbox="1942 421 2078 651"></td> </tr> </table>		<ul style="list-style-type: none"> • Asertividad comunicativa • Pertinencia comunicacional 			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad de funciones • Compromiso laboral • Desarrollo personal 	18, 19, 20	
	<ul style="list-style-type: none"> • Asertividad comunicativa • Pertinencia comunicacional 										
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad de funciones • Compromiso laboral • Desarrollo personal 	18, 19, 20									
Variable: Gestión Educativa											
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala								
Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de documentos • Proyectos institucionales • Manual de organización y funciones • Comisiones de trabajo • Comunicación horizontal • Cumplimiento de horas pedagógicas 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Ordinal								

				Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos • Textos educativos • Calendarización • Potencial humano • Monitoreo de la práctica pedagógica • Supervisión de funciones 	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	
				Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de normas • Teorías constructivistas • Resolución de problemas • Material didáctico • Recursos • Ambiente • Evaluación de aprendizaje • Módulos de aprendizaje 	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	
				Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Aliados estratégicos 	23, 24, 25, 26,	

				<ul style="list-style-type: none">• Relaciones con otras II.EE.• Participación de los padres de familia• Responsabilidad social	27, 28, 29, 30		
--	--	--	--	---	----------------	--	--

Metodología	Población	Técnica e instrumentos	Análisis de datos
<p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Explicativo</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p>	<p>POBLACIÓN: Población: 140 docentes</p>	<p>Ficha técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre: El instrumento es denominado “Cuestionario: Liderazgo Directivo” • Objetivo: Medir el nivel de liderazgo directivo, expresado en las dimensiones: capacidad de gestión, relaciones humanas, comunicación y motivación. • Autor: Salas Chota, Katherine (2020) <hr/> <p>Ficha técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre: El instrumento es denominado “Cuestionario: Gestión Educativa” • Objetivo: Medir el nivel de gestión educativa, expresado en cuatro dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria. • Autor: Rosario Flores, Abraham Roy (2016) 	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se describirá a través de tablas obtenidas mediante la tabulación de datos en el SPSS V.25.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Análisis inferencial mediante pruebas de normalidad y pruebas estadísticas para comprobación de hipótesis, a través del SPSS V.25.</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Tabla 12

Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable independiente: Liderazgo Directivo	De acuerdo a Madrigal (2011) el liderazgo representa la acción de influir en los demás, considerándose como aquella actitud, comportamiento y capacidad para dirigir, guiar, brindar motivación, vinculación, integración y optimización del trabajo de individuos y grupos para alcanzar los fines planificados.	El liderazgo directivo se midió a través de un cuestionario de liderazgo directivo, constituido por 20 ítems clasificados en cuatro dimensiones: capacidad de gestión, relaciones humanas, comunicaciones y la motivación.	Capacidad de gestión	Capacidad de administración	Ordinal
				Organización del trabajo	
				Articulación estratégica	
			Relaciones humanas	Nivel de empatía	
				Interacción entre pares	
				Fomento de relaciones	
			Comunicación	Transparencia comunicativa	
Asertividad comunicativa					

				Pertinencia comunicacional	
			Motivación	Seguridad de funciones	
				Compromiso laboral	
				Desarrollo personal	
Variable dependiente: Gestión Educativa	Laos y Ledesma (2013) expresan que la gestión educativa es una función a través de la cual la institución educativa se orienta y orienta en cuanto a: aspectos institucionales, pedagógicos, administrativos y comunitarios contribuyendo a resolver diversos problemas que se presentan en la I.E.	La gestión educativa se midió a través de un cuestionario sobre gestión educativa, conformado por 30 ítems que estuvieron clasificados en cuatro dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria.	Gestión institucional	Elaboración de documentos	Ordinal
				Proyectos institucionales	
				Manual de organización y funciones	
				Comisiones de trabajo	
				Comunicación horizontal	
				Cumplimiento de horas pedagógicas	
			Gestión administrativa	Recursos económicos	
				Textos educativos	

				Calendarización	
				Potencial humano	
				Monitoreo de la práctica pedagógica	
				Supervisión de funciones	
			Gestión pedagógica	Cumplimiento de normas	
				Teorías constructivistas	
				Resolución de problemas	
				Material didáctico	
				Recursos	
				Ambiente	
				Evaluación de aprendizaje	
				Módulos de aprendizaje	

			Gestión comunitaria	Aliados estratégicos	
				Relaciones con otras II.EE.	
				Participación de los padres de familia	
				Responsabilidad Social	

Anexo 3. Ficha técnica 01

Instrumento 01: CUESTIONARIO: LIDERAZGO DIRECTIVO

- **Nombre:** El instrumento es denominado “Cuestionario: Liderazgo Directivo”
- **Objetivo:** Medir el nivel de liderazgo directivo, expresado en las dimensiones: capacidad de gestión, relaciones humanas, comunicación y motivación.
- **Autor:** Salas Chota, Katherine (2020)
- **Forma de administración:** Individual
- **Forma de aplicación:** Directa
- **Descripción del Instrumento:** Este instrumento tiene como propósito medir el liderazgo directivo. El instrumento tiene un total de 20 ítems.
- **Poblacion:** 140 docentes de una institución educativa
- **Escala:** Ordinal con 5 opciones de respuesta (Escala Likert).
- Muy en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, De acuerdo = 4, Muy de acuerdo = 5.
- El cuestionario debe resolverse en un tiempo máximo de 15 minutos. Se administra en una sola aplicación y en forma anónima.

Anexo 4. Instrumento 01



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre el grado de influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de una institución educativa. Su opinión es de vital importancia, por ello esperamos que emita respuestas honestas y confiables, ya que la información obtenida contribuirá con el presente trabajo de investigación. De antemano agradecemos por su tiempo y gentil colaboración.

DATOS GENERALES

Edad:

Sexo:

1. Femenino ()
2. Masculino ()

Institución educativa en la que labora:

.....

INSTRUCCIONES

En las afirmaciones que se presentan a continuación existen 5 alternativas de respuesta, deberá marcar solo uno de ellas con un aspa (X) en la casilla que usted considere pertinente. La escala para responder es la siguiente:

Escala				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
CAPACIDAD DE GESTIÓN						
1	¿Los directivos de la institución educativa cuentan con capacidades administrativas adecuadas en las áreas de planeación, organización, dirección y control?					
2	¿La institución educativa cuenta con una misión y una visión adecuadas?					
3	¿La institución educativa se organiza de manera adecuada, de acuerdo a ley y cuenta con sus instrumentos de gestión: Proyecto Educativo Institucional, Programa Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno actualizados?					
4	¿Los directivos de la institución educativa cuentan con competencias directivas adecuadas?					
5	¿Los directivos de la institución educativa propician una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz?					
6	¿En la institución educativa la asignación de responsabilidades se da en forma adecuada?					
RELACIONES HUMANAS						
7	¿En la institución educativa el director incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal?					
8	¿En la institución educativa el liderazgo del director propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado?					
9	¿En la institución educativa el director promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados?					

10	¿En la institución educativa el director hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal?					
11	¿En la institución educativa existe un buen clima institucional?					
COMUNICACIÓN						
12	¿En la institución educativa el liderazgo directivo, propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías?					
13	¿En la institución educativa el director propicia una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta?					
14	¿En la institución educativa el director, tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo?					
15	¿En la institución educativa el director, tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y de relaciones armoniosas?					
16	¿En la institución educativa el liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una carta de felicitación, una resolución, un diploma u otros?					
17	¿En la institución educativa el reconocimiento del director, también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra, de motivación, ante el trabajo realizado?					
MOTIVACIÓN						
18	¿En la institución educativa el director, propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución?					
19	¿En la institución educativa el director, da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización?					

20	¿En la institución educativa el director, tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad?					
----	--	--	--	--	--	--

Anexo 5. Ficha técnica 02

Instrumento 02: CUESTIONARIO: GESTIÓN EDUCATIVA

- **Nombre:** El instrumento es denominado “Cuestionario: Gestión Educativa”
- **Objetivo:** Medir el nivel de gestión educativa, expresado en cuatro dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria.
- **Autor:** Rosario Flores, Abraham Roy (2016)
- **Forma de administración:** Individual
- **Forma de aplicación:** Directa
- **Descripción del Instrumento:** Este instrumento tiene como propósito medir la gestión educativa. El instrumento tiene un total de 30 ítems.
- **Poblacion:** 140 docentes de una institución educativa
- **Escala:** Ordinal con 5 opciones de respuesta (Escala Likert).
- Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.
- El cuestionario debe resolverse en un tiempo máximo de 20 minutos. Se administra en una sola aplicación y en forma anónima.

Anexo 6. Instrumento 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

INSTRUCCIONES

En las afirmaciones que se presentan a continuación existen 5 alternativas de respuesta, deberá marcar solo uno de ellas con un aspa (X) en la casilla que usted considere pertinente.

La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes:

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

Es necesario que NO deje ningún ítem sin respuesta, con la finalidad de que la recolección de información sea más confiable. Así mismo, le recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas, solo le pedimos que exprese su forma de pensar o sentir. Si en caso tuviera alguna duda, consulte al encuestado.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN INSTITUCIONAL						
1	¿Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)?					

2	¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en la mejora de la calidad educativa?					
3	¿El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso?					
4	¿Tiene usted conocimiento del manual de organización y funciones de la escuela?					
5	¿La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes?					
6	¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela?					
7	¿La dirección promueve el cumplimiento y uso efectivo de las horas pedagógicas?					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
8	¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes?					
9	¿Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?					
10	¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?					
11	¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.?					
12	¿La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica?					
13	¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones?					

14	¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?					
GESTIÓN PEDAGÓGICA						
15	¿Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes?					
16	¿Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje?					
17	¿Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje?					
18	¿Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje?					
19	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?					
20	¿Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro?					
21	¿Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?					
22	¿Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje?					
GESTIÓN COMUNITARIA						
23	¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.?					
24	¿Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?					
25	¿Con otros instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia eventos a favor de la I.E. y comunidad?					
26	¿Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?					

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

Anexo 7. Validación por juicio de expertos



Título de la Tesis: Liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa de una institución educativa del Perú, 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LIDERAZGO DIRECTIVO"

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Los directivos de la institución educativa cuentan con capacidades administrativas adecuadas en las áreas de planeación, organización, dirección y control?	X		X		X		
2	¿La institución educativa cuenta con una misión y una visión adecuadas?	X		X		X		
3	¿La institución educativa se organiza de manera adecuada, de acuerdo a ley y cuenta con sus instrumentos de gestión: Proyecto Educativo Institucional, Programa Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno actualizados?	X		X		X		
4	¿Los directivos de la institución educativa cuentan con competencias directivas adecuadas?	X		X		X		
5	¿Los directivos de la institución educativa propician una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz?	X		X		X		
6	¿En la institución educativa la asignación de responsabilidades se da en forma adecuada?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿En la institución educativa el director incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal?	X		X		X		
8	¿En la institución educativa el liderazgo del director propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado?	X		X		X		
9	¿En la institución educativa el director promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados?	X		X		X		
10	¿En la institución educativa el director hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal?	X		X		X		
11	¿En la institución educativa existe un buen clima institucional?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿En la institución educativa el liderazgo directivo, propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías?	X		X		X		
13	¿En la institución educativa el director propicia una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta?	X		X		X		
14	¿En la institución educativa el director, tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo?	X		X		X		
15	¿En la institución educativa el director, tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y de relaciones armoniosas?	X		X		X		

16	¿En la institución educativa el liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una carta de felicitación, una resolución, un diploma u otros?	X		X		X	
17	¿En la institución educativa el reconocimiento del director, también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra, de motivación, ante el trabajo realizado?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿En la institución educativa el director, propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución?	X		X		X	
19	¿En la institución educativa el director, da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización?	X		X		X	
20	¿En la institución educativa el director, tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Layme Uchochoque, Ruperto **DNI:** 4643373

Especialidad del validador: Docente en Administración

- 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

.....20 de julio del 2022.....



Firma del Experto Informante



Título de la Tesis: Liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa de una institución educativa del Perú, 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTIÓN EDUCATIVA”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)?	X		X		X		
2	¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en la mejora de la calidad educativa?	X		X		X		
3	¿El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso?	X		X		X		
4	¿Tiene usted conocimiento del manual de organización y funciones de la escuela?	X		X		X		
5	¿La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes?	X		X		X		
6	¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela?	X		X		X		
7	¿La dirección promueve el cumplimiento y uso efectivo de las horas pedagógicas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
8	¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes?	X		X		X		
9	¿Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?	X		X		X		
10	¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?	X		X		X		
11	¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.?	X		X		X		
12	¿La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica?	X		X		X		
13	¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones?	X		X		X		
14	¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
15	¿Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes?	X		X		X		
16	¿Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje?	X		X		X		
17	¿Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje?	X		X		X		
18	¿Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje?	X		X		X		
19	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?	X		X		X		
20	¿Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro?	X		X		X		
21	¿Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?	X		X		X		

22	¿Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
23	¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.?	X		X		X	
24	¿Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?	X		X		X	
25	¿Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia eventos a favor de la I.E. y comunidad?	X		X		X	
26	¿Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?	X		X		X	
27	¿Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución?	X		X		X	
28	¿Fomentan el trabajo con la familia en favor de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X	
29	¿Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad?	X		X		X	
30	¿Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Layme Uchochoque, Ruperto **DNI:** 4643373

Especialidad del validador: Docente en Administración

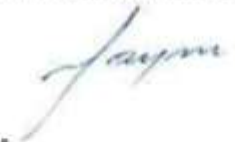
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

.....20.....de.....julio.....del 2022.....



Firma del Experto Informante



Título de la Tesis: Liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa de una institución educativa del Perú, 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LIDERAZGO DIRECTIVO"

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Los directivos de la institución educativa cuentan con capacidades administrativas adecuadas en las áreas de planeación, organización, dirección y control?	X		X		X		
2	¿La institución educativa cuenta con una misión y una visión adecuadas?	X		X		X		
3	¿La institución educativa se organiza de manera adecuada, de acuerdo a ley y cuenta con sus instrumentos de gestión: Proyecto Educativo Institucional, Programa Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno actualizados?	X		X		X		
4	¿Los directivos de la institución educativa cuentan con competencias directivas adecuadas?	X		X		X		
5	¿Los directivos de la institución educativa propician una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz?	X		X		X		
6	¿En la institución educativa la asignación de responsabilidades se da en forma adecuada?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿En la institución educativa el director incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal?	X		X		X		
8	¿En la institución educativa el liderazgo del director propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado?	X		X		X		
9	¿En la institución educativa el director promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados?	X		X		X		
10	¿En la institución educativa el director hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal?	X		X		X		
11	¿En la institución educativa existe un buen clima institucional?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿En la institución educativa el liderazgo directivo, propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías?	X		X		X		
13	¿En la institución educativa el director propicia una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta?	X		X		X		
14	¿En la institución educativa el director, tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo?	X		X		X		
15	¿En la institución educativa el director, tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y de relaciones armoniosas?	X		X		X		

16	¿En la institución educativa el liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una carta de felicitación, una resolución, un diploma u otros?	X		X		X	
17	¿En la institución educativa el reconocimiento del director, también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra, de motivación, ante el trabajo realizado?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿En la institución educativa el director, propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución?	X		X		X	
19	¿En la institución educativa el director, da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización?	X		X		X	
20	¿En la institución educativa el director, tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. MBA. Almeyda Torres Mariely Soledad DNI: 44682250

Especialidad del validador: Licenciada en Estadística y Maestra en Administración de Negocios - MBA

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

22 de Julio del 2022



MARIELY SOLEBAD ALMEYDA TORRES
 E.O.S.P.E N°093
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
 CONSEJO REGIONAL LIMA



Titulo de la Tesis: Liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa de una institución educativa del Perú, 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GESTIÓN EDUCATIVA"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)?	X		X		X		
2	¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en la mejora de la calidad educativa?	X		X		X		
3	¿El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso?	X		X		X		
4	¿Tiene usted conocimiento del manual de organización y funciones de la escuela?	X		X		X		
5	¿La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes?	X		X		X		
6	¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela?	X		X		X		
7	¿La dirección promueve el cumplimiento y uso efectivo de las horas pedagógicas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes?	X		X		X		
9	¿Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?	X		X		X		
10	¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?	X		X		X		
11	¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.?	X		X		X		
12	¿La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica?	X		X		X		
13	¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones?	X		X		X		
14	¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes?	X		X		X		
16	¿Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje?	X		X		X		
17	¿Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje?	X		X		X		
18	¿Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje?	X		X		X		
19	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?	X		X		X		
20	¿Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro?	X		X		X		
21	¿Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?	X		X		X		

22	¿Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
23	¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.?	X		X		X	
24	¿Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?	X		X		X	
25	¿Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia eventos a favor de la I.E. y comunidad?	X		X		X	
26	¿Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?	X		X		X	
27	¿Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución?	X		X		X	
28	¿Fomentan el trabajo con la familia en favor de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X	
29	¿Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad?	X		X		X	
30	¿Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. MBA. Almeyda Torres Mariely Soledad DNI: 44682250

Especialidad del validador: Licenciada en Estadística y Maestra en Administración de Negocios - MBA

1Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

3Claridad: 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

22 de Julio del 2022



MARILY SOLEDAD ALMEYDA TORRES
COESPE N°093
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
CONSEJO REGIONAL LIMA



Título de la Tesis: Liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa de una institución educativa del Perú, 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “LIDERAZGO DIRECTIVO”

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Los directivos de la institución educativa cuentan con capacidades administrativas adecuadas en las áreas de planeación, organización, dirección y control?	X		X		X		
2	¿La institución educativa cuenta con una misión y una visión adecuadas?	X		X		X		
3	¿La institución educativa se organiza de manera adecuada, de acuerdo a ley y cuenta con sus instrumentos de gestión: Proyecto Educativo Institucional, Programa Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno actualizados?	X		X		X		
4	¿Los directivos de la institución educativa cuentan con competencias directivas adecuadas?	X		X		X		
5	¿Los directivos de la institución educativa propician una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz?	X		X		X		
6	¿En la institución educativa la asignación de responsabilidades se da en forma adecuada?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿En la institución educativa el director incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal?	X		X		X		
8	¿En la institución educativa el liderazgo del director propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado?	X		X		X		
9	¿En la institución educativa el director promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados?	X		X		X		
10	¿En la institución educativa el director hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal?	X		X		X		
11	¿En la institución educativa existe un buen clima institucional?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿En la institución educativa el liderazgo directivo, propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías?	X		X		X		
13	¿En la institución educativa el director propicia una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta?	X		X		X		
14	¿En la institución educativa el director, tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuiría adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo?	X		X		X		
15	¿En la institución educativa el director, tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y de relaciones armoniosas?	X		X		X		

16	¿En la institución educativa el liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una carta de felicitación, una resolución, un diploma u otros?	X		X		X	
17	¿En la institución educativa el reconocimiento del director, también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra, de motivación, ante el trabajo realizado?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
18	¿En la institución educativa el director, propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución?	X		X		X	
19	¿En la institución educativa el director, da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización?	X		X		X	
20	¿En la institución educativa el director, tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: **Mg. Ccahuin Guevara Blanca Pilar** **DNI: 09608335**

Especialidad del validador: **Docencia Universitaria**

- 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

Viernes 22 de julio del 2022



Firma del Experto Informante



Título de la Tesis: Liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa de una institución educativa del Perú, 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTIÓN EDUCATIVA”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)?	X		X		X		
2	¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en la mejora de la calidad educativa?	X		X		X		
3	¿El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso?	X		X		X		
4	¿Tiene usted conocimiento del manual de organización y funciones de la escuela?	X		X		X		
5	¿La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes?	X		X		X		
6	¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela?	X		X		X		
7	¿La dirección promueve el cumplimiento y uso efectivo de las horas pedagógicas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes?	X		X		X		
9	¿Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?	X		X		X		
10	¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?	X		X		X		
11	¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.?	X		X		X		
12	¿La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica?	X		X		X		
13	¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones?	X		X		X		
14	¿Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes?	X		X		X		
16	¿Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje?	X		X		X		
17	¿Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje?	X		X		X		
18	¿Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje?	X		X		X		
19	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?	X		X		X		
20	¿Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro?	X		X		X		
21	¿Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?	X		X		X		

22	¿Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
23	¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.?	X		X		X	
24	¿Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?	X		X		X	
25	¿Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia eventos a favor de la I.E. y comunidad?	X		X		X	
26	¿Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?	X		X		X	
27	¿Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución?	X		X		X	
28	¿Fomentan el trabajo con la familia en favor de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X	
29	¿Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad?	X		X		X	
30	¿Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Ccahuín Guevara Blanca Pilar

DNI: 09608335

Especialidad del validador: Docencia Universitaria

22 de julio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 8. Resumen validez de instrumentos

Validez de contenido de la variable liderazgo directivo

Nro	Criterios de validación de contenido	V. de Aiken	Validez del instrumento
1	Pertinencia	0.99	Validez fuerte
2	Relevancia	0.99	Validez fuerte
3	Claridad	0.99	Validez fuerte

Validez de contenido de la variable gestión educativa

Nro	Criterios de validación de contenido	V. de Aiken	Validez del instrumento
1	Pertinencia	0.99	Validez fuerte
2	Relevancia	0.99	Validez fuerte
3	Claridad	0.98	Validez fuerte

Anexo 9. Cuestionario en Google Form



Sección 1 de 2

Cuestionarios: Liderazgo Directivo y Gestión Educativa

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre el grado de influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de una institución educativa de Tacna. Su opinión es de vital importancia, por ello esperamos que emita respuestas honestas y confiables, ya que la información obtenida es anónima y contribuirá con el presente trabajo de investigación. De antemano agradecemos su tiempo y gentil colaboración.

Correo *

CUESTIONARIO: LIDERAZGO DIRECTIVO

En las preguntas que se presentan a continuación existen 5 alternativas de respuesta, deberá marcar solo uno de ellas en la casilla que usted considere pertinente. La escala para responder es la siguiente:

(1) Muy en desacuerdo ; (2) En desacuerdo ; (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ; (4) De acuerdo ; (5) Muy de acuerdo

Descripción (opcional)

1. ¿Los directivos de la institución educativa cuentan con capacidades administrativas adecuadas en las áreas de planeación, organización, dirección y control? *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo

CUESTIONARIO: GESTIÓN EDUCATIVA

En las preguntas que se presentan a continuación existen 5 alternativas de respuesta, deberá marcar solo uno de ellas en la casilla que usted considere pertinente. La escala para responder es la siguiente:

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

1. ¿Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)?

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre
-------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------

29. ¿Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad?

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

30. ¿Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad?

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

Anexo 10. Análisis de confiabilidad de instrumentos

Variable: Liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	20

Variable: Gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	30

Anexo 11. Base de datos

Base de datos_Peña.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventanas Ayuda

Verde: 63 de 63 variables

ID	VARI_1tem1	VARI_1tem2	VARI_1tem3	VARI_1tem4	VARI_1tem5	VARI_1tem6	VARI_1tem7	VARI_1tem8	VARI_1tem9	VARI_1tem10	VARI_1tem11	VARI_1tem12	VARI_1tem13	VARI_1tem14	VARI_1tem15
1	Docente_1	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
2	Docente_2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
3	Docente_3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	Docente_4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
5	Docente_5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
6	Docente_6	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	Docente_7	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
8	Docente_8	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
9	Docente_9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
10	Docente_10	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
11	Docente_11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
12	Docente_12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
13	Docente_13	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
14	Docente_14	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
15	Docente_15	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
16	Docente_16	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
17	Docente_17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
18	Docente_18	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3
19	Docente_19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	Docente_20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
21	Docente_21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	Docente_22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4
23	Docente_23	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Base de datos_Peña.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventanas Ayuda

Verde: 63 de 63 variables

ID	VARI_1tem1	VARI_1tem2	VARI_1tem3	VARI_1tem4	VARI_1tem5	VARI_1tem6	VARI_1tem7	VARI_1tem8	VARI_1tem9	VARI_1tem10	VARI_1tem11	VARI_1tem12	VARI_1tem13	VARI_1tem14	VARI_1tem15
118	Docente_118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
119	Docente_119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
120	Docente_120	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
121	Docente_121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	Docente_122	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
123	Docente_123	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
124	Docente_124	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
125	Docente_125	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
126	Docente_126	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
127	Docente_127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
128	Docente_128	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
129	Docente_129	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
130	Docente_130	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
131	Docente_131	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
132	Docente_132	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
133	Docente_133	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
134	Docente_134	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
135	Docente_135	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
136	Docente_136	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
137	Docente_137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
138	Docente_138	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
139	Docente_139	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
140	Docente_140	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Anexo 12. Documentos de autorización para aplicación de encuesta

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA PARA UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

SEÑOR: GARCIA RONDON, JAVIER ANTONIO

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO BOLOGNESI

Yo, Paola Mariella Zubieta Rodríguez, docente de la I.E. Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico, identificada con DNI 00499508, domiciliada en Av. Leguía N° 1302 Los Jazmines # 15 celular N° 952835915, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, siendo maestrando del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y al estar desarrollando la Tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE TACNA, AÑO 2022", recorro a usted para solicitarle autorización de aplicación de encuesta virtual a los docentes de su prestigiosa Institución, para llevar a cabo eficientemente mi trabajo de investigación.

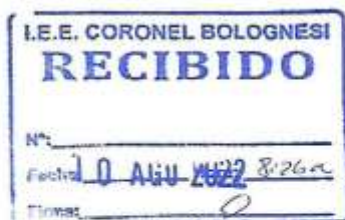
En caso sea positiva su respuesta, se le anexa el link <https://forms.gle/FFuLzjmLeicT3eaf9> de la encuesta virtual a aplicar, para el acceso del personal docente.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

POR LO EXPUESTO:

Solicito a Ud. Señor Director, acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Tacna, 9 de Agosto del 2022




Paola Mariella Zubieta Rodríguez
DNI 00499508
TELÉFONO 952835915

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA PARA UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

SEÑORA: ADRIANA FERNANDEZ ARREDONDO

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTROS HÉROES DE LA GUERRA DEL PACÍFICO

Yo, Paola Mariella Zubieta Rodríguez, docente de la I.E. Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico, identificada con DNI 00499508, domiciliada en Av. Leguia N° 1302 Los Jazmines # 15 celular N° 952835915, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, siendo maestrando del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y al estar desarrollando la Tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE TACNA, AÑO 2022", recorro a usted para solicitarle autorización de aplicación de encuesta virtual a los docentes de su prestigiosa Institución, para llevar a cabo eficientemente mi trabajo de investigación.

En caso sea positiva su respuesta, se le anexa el link <https://forms.gle/FFuLzimLejcT3eaf9> de la encuesta virtual a aplicar, para el acceso del personal docente.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

POR LO EXPUESTO:

Solicito a Ud. Señor Director, acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Tacna, 26 de Julio del 2022





Paola Mariella Zubieta Rodríguez
DNI 00499508

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Rosa Luz Vargas Flores; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado “Liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa de una institución educativa del Perú, 2022”, de la estudiante Paola Mariella Zubieta Rodríguez constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 %, 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.

Apellidos y Nombres del Asesor: Vargas Flores Rosa Luz	
DNI: 17910940	Firma 
ORCID: 0000-0002-7570-2467	