



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en instituciones
educativas de la UGELAA – Yurimaguas – 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Pinedo Pinedo, Juan (orcid.org/0000-0002-6091-9671)

ASESOR:

Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster (orcid.org/0000-0001-5055-9222)

CO-ASESORA:

Dra. Contreras Julian, Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TARAPOTO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Marivel Vargas de Pinedo, mi esposa, por la comprensión y paciencia que me tuvo durante el proceso de esta maestría. A mis hijas Evelyng y Karla, por tenerme como referente en su vida profesional. Con amor.

Juan Pinedo Pinedo

AGRADECIMIENTO

A los directivos de las Instituciones Educativas del ámbito de la UGELAA – Yurimaguas, por su colaboración en la elaboración de este trabajo de investigación.

El autor.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA – Yurimaguas – 2023", cuyo autor es PINEDO PINEDO JUAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER DNI: 40035201 ORCID: 0000-0002-0196-1351	Firmado electrónicamente por: CJULIANR18 el 04-08-2023 19:36:52
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER DNI: 42445436 ORCID: 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 04-08-2023 18:54:13

Código documento Trilce: TRI - 0641282





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PINEDO PINEDO JUAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA – Yurimaguas – 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JUAN PINEDO PINEDO DNI: 05585598 ORCID: 0000-0002-8091-9671	Firmado electrónicamente por: PPINEDOPIN el 02-07- 2023 23:04:06

Código documento Trilce: TRI - 0563951



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	25
3.2 Variables y operacionalización.....	25
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5 Procedimientos.....	29
3.6 Métodos de análisis de datos.....	29
3.7 Aspectos éticos.....	30
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de gestión de la autoeficacia del directivo en Instituciones Educativas de la UGELAA, Yurimaguas -2023.....	31
Tabla 2. Nivel de liderazgo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023.....	32
Tabla 3. Prueba de normalidad para la gestión de la autoeficacia del director y liderazgo directivo.....	33
Tabla 4. Relación de la gestión de la autoeficacia del director y liderazgo directivo Yurimaguas.....	34
Tabla 5. Relación de gestión de la autoeficacia del director con las dimensiones de la variable liderazgo del directivo, Yurimaguas – Loreto 2023.....	34
Tabla 6. Relación del liderazgo directivo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia del director, Yurimaguas – 2023.....	37

RESUMEN

El trabajo de investigación, tiene como finalidad, determinar la relación entre gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023. El enfoque es cuantitativo, de tipo de investigación básica, no experimental con un diseño correlacional. La población objeto de estudio, estuvo constituido por 89 directores de Instituciones Educativas del nivel secundario de la UGELAA Yurimaguas. La muestra del estudio fue censal por que la unidad de medida de la población es finita y estuvo conformada por los 89 directores de Instituciones Educativas del nivel secundario de Yurimaguas. Los resultados de la estadística descriptiva, para la primera variable gestión de la autoeficacia del directivo, el 56,2% califican con un nivel regular y para la segunda variable liderazgo directivo el 53,9%% perciben un nivel regular. Así mismo, los resultados de la estadística inferencial que busca deducir y extraer conclusiones de las situaciones generales, indica la existencia de una correlación entre las dos variables estudiadas, medidos con el Rho Spearman que dieron como resultado 0,854 lo que se traduce en una relación alta y significativa. Se concluye que, la gestión de la autoeficacia del directivo se relaciona de manera directa y significativa con el liderazgo.

Palabras clave: Gestión, autoeficacia, liderazgo.

ABSTRACT

The purpose of the research work is to determine the relationship between the management of the manager's self-efficacy and leadership in Educational Institutions of the UGELAA Yurimaguas - Loreto 2023. The approach is quantitative, of a basic research type, non-experimental with a correlational design. The population under study was made up of 89 principals of Educational Institutions at the secondary level of the UGELAA Yurimaguas. The sample of the study was census because the unit of measurement of the population is finite and it was made up of the 89 principals of Educational Institutions at the secondary level of Yurimaguas. The results of the descriptive statistics, for the first variable, management of managerial self-efficacy, 56.2% qualify with a regular level and for the second variable, managerial leadership, 53.9% perceive a regular level. Likewise, the results of the inferential statistics that seek to deduce and draw conclusions from the general situations, indicate the existence of a correlation between the two variables studied, measured with the Rho Spearman that resulted in 0.854, which translates into a high relationship. and significant, it is concluded that the management of managerial self-efficacy is directly and significantly related to leadership.

Keywords: Management, self-efficacy, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización, y el creciente progreso de la tecnología de la información, exigen en la actualidad una reforma de la escuela, esto implica un cambio de la gestión escolar en todos los agentes educativos. Estudios en el campo de la educación muestran que la gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo como factores que llevan a este cambio, repercutiendo en los logros de aprendizaje, es decir poseen influjo real e indudable en la organización del trabajo directivo y del desempeño de los docentes, para ello el directivo debe estar consciente que potencialidades posee dentro de la práctica de gestión para que lo conlleve a buscar su autoeficacia y poseer un liderazgo dentro de la Institución educativa.

Si recorremos el panorama mundial, en las últimas décadas, los gobiernos tienen cierta preocupación en buscar cambios en la escuela, porque casi la mayoría de los estamentos gubernamentales han experimentado cambios, menos ella. La escuela viene manteniendo su organización histórica o tradicional, y es en el aspecto social donde se han dado menos innovaciones, es por ello se habla de un desfase estructural. Para que la escuela transmute de lo tradicional a una institución que cumpla un papel de transformación social, la gestión de la autoeficacia y el liderazgo de los directivos serán factores importantes para lograr este fin. Bolívar, (2018), uno de los puntos claves para optimizar la calidad de gestión educativa es el liderazgo.

Por otra parte, en España, las escasas posibilidades de ejercer el liderazgo de los directivos, es porque esta función ha sido siempre asignada por el consejo escolar y quedaba supeditada a los intereses de este último. Sin embargo, en correlación con la investigación y la política educativa, en la actualidad es posible reivindicar su profesionalismo, dándole su rol de líder, en tal sentido se indagó la relación directa de la gestión de la autoeficacia del directivo y el liderazgo para que una buena gestión escolar con lleva a mejorar resultados. Para Ma et al, (2023), la gestión de la autoeficacia del directivo, definida como la percepción individual de un directivo de su capacidad para llevar a cabo las tareas necesarias para llegar a la eficacia. La gestión de la autoeficacia del directivo también podría predecir significativamente su motivación de asignar

tareas a los docentes a su cargo y a través de actividades colaborativas mejorar su gestión.

Asimismo, es necesario apuntar como se está dando esta relación entre gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en el contexto latinoamericano, ha comenzado a tomar fuerza en la investigación. Si tomamos en cuenta uno de los grandes problemas que afronta Latinoamérica y el Caribe en el sector educación, es buscar la formación de sus docentes, ya que muchos de ellos ejercen esta labor sin un Título Pedagógico, tal como lo explica la CEPAL, (2022), que el 80.9 % ejercen la docencia con Secundaria Básica, es aquí que debe entrar la gestión de la autoeficacia directivo y el liderazgo buscando la formación de los docentes en servicio de aquellos no profesionales en educación. Para Moncayo, (2014), en las tres últimas décadas, el liderazgo del directivo en Colombia ha alcanzado singular trascendencia, el papel del administrador educativo como edificador de una gestión eficaz. Muñoz, (2009), explica la relación entre las dimensiones del liderazgo y la gestión autoeficacia del directivo.

Del mismo modo, Fernández & Ceniceros, (2018) Con respecto a la apreciación que tienen sobre la gestión de la autoeficacia del directivo en relación a profesores aclaran: cuando las persona experimentan resultados positivos en cualquier aspecto de la vida, fortalecen las expectativas (de eficacia y de resultados) que poseen respecto a la experiencia vivida, lo cual redundo de manera positiva en él y cambia su idea preconcebida al menos en dicho ámbito. Por el contrario, los deslices y resultados negativos, favorecen a reducir la confianza, a empañar su gestión y por consiguiente, a disminuir la autoeficacia; si lo llevamos al desempeño del directivo todas las actividades y tareas diarias que ejecuta deben ser organizadas de manera pertinente de modo que los resultados sean positivos.

Si nos ubicamos en el Perú, se debe resaltar el importante papel que cumple el directivo, es actor principal para liderar la gestión; la forma y el empeño que pone en su labor será fundamental para obtener buenos o deficientes resultados, tal como lo explica el diario Gestión; que en el Perú hay 43 000 directivos de escuela y apuntó que ellos “deben liderar el salto de calidad que

debe dar la educación en los próximos años" (Hernández, 2017) director de la OEI. La gestión de la autoeficacia del directivo y el liderazgo se consideran como factores importantes de resultados positivos para la gestión escolar. CEPLAN; (2022), la implementación de nuevos enfoque permiten que los directivos eleven el nivel de los resultados de su gestión, obviamente siempre y cuando asuman mejorar sus competencias de líder, los procesos de gestión también mejorarán y por consiguiente el desempeño de sus docentes (autoeficacia y liderazgo educativo), el directivo es concebido como el soporte de todo el proceso escolar Guatarra, (2022).

Por ello, el MINEDU, (2014) El MBDD, enmarca el liderazgo en el directivo y sienta las bases de una perspectiva compartida sobre su gestión y la importancia de su actuación en la escuela y en el desempeño de los docentes a su cargo. El Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación (2012-2016), aprobado por RM N° 0518-2012-ED, tiene propuestas basada en la gestión escolar, dispone que las escuelas se hagan cargo y se comprometan a administrar los procesos de una gestión innovadora, teniendo como actor principal al director como líder, se requiere para ello, la efectividad y claridad de los procesos de formación y organización, seguido del liderazgo para afrontar los retos de dichos procesos.

Por otro lado, para que la escuela cumpla su función social se debe fortalecer la gestión de la autoeficacia del directivo y un liderazgo de calidad (OCDE, 2010). MINEDU (2014) en el MBDD, alude que, si se quiere reformar la escuela, también se debe alinear el rol directivo, desde el enfoque de liderazgo, capaz de infundir y movilizar acciones en la comunidad educativa. Importante y necesario, al mismo tiempo, engarzar la práctica docente con un clima donde todos se sientan acogidos y sumado a esto, la intervención de la familia y el contexto comunal, para alinear una escuela organizada y conducida en función a una gestión de calidad. Una condición para gestión de la autoeficacia del directivo es, que debe tenerse credibilidad y manifestar su acuerdo a la diversidad e interiorizarse como propio la necesidad de sus docentes, considerando a cada uno con características individuales y socioculturales, también debe tener en cuenta las consideraciones éticos-morales, políticos y

culturales, bajo estas condiciones contextuales, el directivo gestionará su autoeficacia y por ende mejorará su liderazgo.

La UGELAA – Yurimaguas, mediante Resolución Directoral N° 006645-2018-GRL-DREL-UGELAA, aprueba el Proyecto Educativo Local, busca gestionar la autoeficacia del directivo y guiar su liderazgo, proponiendo ciertos perfiles que debe tener en cuenta la práctica de gestión escolar tanto en el director como en el subdirector. UGELAA, (2018). El Proyecto Educativo Local, busca desarrollar en los directivos una sólida formación que implica una base de conocimiento en gestión, así como también consolidar su competencia científica y crítica, firmes en principios universales, como búsqueda del bien común, que este en continua formación, que le permita mejorar su desempeño, eficiente y capaz de interpretar y transformar su realidad, con disposición de hacer propuestas innovadoras, con una autoestima elevada y preparada para infundir auto concepto positivo en sus docentes, con liderazgo responsable que se integre al trabajo en equipo para mejorar la gestión escolar.

Sin embargo, a pesar de estar constantemente implementándose normativas que bajan desde los diferentes niveles de gobiernos (MINEDU, GREL y UGELAA), buscando fortalecer las competencias de los directivos altos amazonenses, existen muchas falencias para que en directivo gestione su autoeficacia y oriente su liderazgo a planificas actividades para cumplir con los compromisos de gestión escolar. Es por ello la relación entre gestión de la autoeficacia directivo y liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA, Yurimaguas – 2023, fue una propuesta importante para fortalecer la práctica de gestión escolar y por ende lograr que la escuela cumpla su objetivo de transformación social.

Ya descrita la situación problemática, es de importancia, la formulación del problema general **¿Cuál es la relación que existe entre gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023?** Seguidamente se formularon los problemas específicos; ¿Cuál es el nivel de gestión de la autoeficacia directivo en las en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023?, ¿Cuál es el nivel de liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023?

¿Cuál es la relación gestión de la autoeficacia del directivo con las dimensiones de la variable liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023? ¿Cuál es la relación del liderazgo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia del directivo en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023?

Por esta razón, el presente trabajo se justificó teniendo en cuenta según la funcionalidad de la investigación, tal es así, por **conveniencia**, en el proceso de la investigación se aplicó diferentes instrumentos que conllevaron a la obtención de resultados que nos permitieron comprobar si se cumplió con los objetivos propuestos, permitieron determinar si se tuvo éxito en las conclusiones y que nos llevó a conocer qué relación existe entre gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023. Asimismo, la **relevancia social**, tuvo como finalidad contribuir que impacto tiene la relación gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo, a partir de ello determinó el beneficio que aportará esta investigación en las instituciones educativas en el ámbito de la UGELAA Yurimaguas – 2023.

En cuanto al **valor teórico**, En la proporción que los conocimientos vinculados a la gestión de la autoeficacia del directivo y el liderazgo se sustentaron en expertos de reconocido nivel, de manera que la información recopilada puede servir como antecedentes a futuras investigaciones. Del mismo modo, la **implicancia práctica**, sirvió para poner en conocimiento los resultados que se obtuvieron en la relación que existe entre gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023. Finalmente, al abordar la materia de estudio se movilizaron varias estrategias, las cuales se diseñaron para viabilizar la valoración de las variables de estudio en razón de que adicionalmente sirvan como referente para otras investigaciones, en ello se justifica su **utilidad metodológica**.

Es de importancia plantear los objetivos que se deseó alcanzar con esta investigación, tenemos el **objetivo general**: Determinar la relación entre gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023. En relación a objetivo general se plantea lograr mejores resultados a través de los siguientes **objetivos específicos**:

Analizar el nivel de gestión de la autoeficacia del directivo en las en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas - 2023. Identificar el nivel de liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023. Establecer la relación de gestión de la autoeficacia directivo con las dimensiones de la variable liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023. Establecer la relación del liderazgo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia directivo en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023.

La realización de esta investigación permitió plantear la siguiente **hipótesis general**: Hi: Existe relación entre gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas - 2023. De la misma manera se planteó las **hipótesis específicas**: Hi: El nivel de gestión de la autoeficacia del directivo en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023, es buena. Hi: El nivel de liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023, es alto. Hi: Existe relación de la gestión de la autoeficacia directivo con las dimensiones de la variable liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023. Hi: Existe relación del liderazgo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia del directivo en instituciones educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes de investigación son aquellos estudios realizados anteriores a este proyecto y que además guardan cierta relación con los objetivos planteados, cito a continuación:

Antecedentes a **nivel internacional**; teniendo en cuenta a Lartey et al (2023), Parke & Kim, (2023), Chang et al, (2022), Wang et al, (2022), concluyeron que hay una relación directa con la autoeficacia del directivo con el liderazgo, teniendo como principal factor de esta relación la colaboración mutua. Aducen además que el liderazgo de los directivos en Taiwán está en estado crítico, porque antes de ser líder solo se desempeñan en el área administrativa, no invierte su tiempo en la formación profesional en servicio de los profesores a su cargo, cuando los directivos a partir de su autoeficacia cumplen el papel de mediador para ejercer su liderazgo. Además, resaltan que este liderazgo abarca otros tipos de liderazgo con conllevan a la eficacia del directivo. El enfoque que debe seguir todo director, es de ser líder que gestione eficazmente su institución educativa, el quien conduce, el quien lidera, el quien camina junto a sus docentes para se logre las metas institucionales, lo principal y determinantes son los resultados de los compromisos de gestión escolar que debe lograr durante el año lectivo.

Por otro lado, Basinska & Daderman, (2018), Sun & Xiab, (2018), concluyeron que, si los directivos se comprometen con su labor, la autoeficacia tiende a elevarse y por consiguiente la satisfacción laboral, pero para ello el directivo debe enmarcarse en un liderazgo de tipo colaborativo y distributivo, que le permita crear condiciones para el trabajo docente en el aula que lo lleve a elevar su autoeficacia y mejorar la satisfacción laboral en la escuela. Rojas & Nail, (2022), García, 2016, concluyeron, que el liderazgo del directivo tiene que ver con la mejora de la identidad y el sentido de pertenencia, es de relevancia, aunque no en forma directa, para desarrollar la ciudadanía. En este caso el directivo a través de sus condiciones de líder debe sembrar en sus docentes, el sentimiento de pertenecer y de identificarse con la institución educativa, esto hará que se logre los objetivos escolares propuestos.

Se tomará como antecedentes las investigaciones que se relacionan con las dos variables, referente a la gestión de la autoeficacia y liderazgo directivo a **nivel nacional**, por lo que se detallará variable por variable. Según Arce & Brumen, (2022), en referencia a la gestión de la autoeficacia, concluyeron, tanto la motivación, el pensamiento crítico, influyen positivamente en la autoeficacia de los directivos y de la misma manera la autoeficacia del directivo es un mediador absoluto para idealizar un modelo de liderazgo y la percepción personal de cómo quiere ser visto por los demás. Lo que debe estar seguro el directivo que sus habilidades profesionales desarrollado a lo largo de su experiencia, su formación continua, debe ser un factor para creerse capaz de lograr lo que se propone, tener la seguridad que lo que está haciendo está enmarcado dentro de una gestión escolar eficaz.

Por otro lado, Cáceres et al, (2020), Gatterman et al, (2018), Lozano & Reyes, (2017), Escorcía et al, (2017), concluyeron, que muchos directivos son auto eficaces, pues analizan sus potencialidades como lo que tiene en su contexto de trabajo para poder lograr sus objetivos. Y también finalizaron que, se hallan comprometidos con su labor de directivo, porque las potencialidades que tienen, hacen que se vuelvan innovadores, investigadores, se ganan el respeto de sus docentes y de los demás agentes educativos, además, cuanto más auto eficaz es un directivo no caerá en el cansancio, estrés y aburrimiento. Es importante mencionar que el trabajo directivo es múltiple, situaciones que se dan unos tras otros o al mismo tiempo, llegando muchas veces al cansancio o al hartazgo laboral, pero ahí está su capacidad y su creencia que puede salir adelante, para lo cual ha sido asignado el puesto de director o subdirector, la proactividad, la formación profesional de los directivos es importante, para realizar acciones de mejoras en las instituciones educativas a iniciativa propia, y empeño logrará desarrollar su autoeficacia.

En relación a investigaciones realizadas en la variable liderazgo directivo, se mencionan a Cornelio & Sánchez, (2018), Silva & Valdez, (2018), López, (2017), Sarasola & Da Costa, (2016), quienes concluyeron que, la falta de liderazgo del directivo, afecta de manera general los resultados de la gestión

escolar de los centros educativos, y en particular, en el logro de una buena convivencia escolar en oposición a esta conclusión, un buen liderazgo repercute positivamente para el trabajo organizativo de los directivos. A manera de reflexión adiciono que un buen liderazgo favorece un buen clima institucional, es garantía para crear un buen entorno para que los docentes desarrollen buenas prácticas en un clima de equidad, igualdad, fomentando la inclusión y la no existencia de ningún tipo de violencia y discriminación, un buen liderazgo contribuye de forma positiva en la gestión escolar, un buen directivo es un buen líder, cuando conduce el proceso educativo, cuando interioriza en sus docentes que las metas y objetivos deben ser cumplidas con el trabajo colaborativo de todos los agentes educativos.

Se ha identificado la relevancia y el alto interés que tiene para esta investigación las variables de estudio, por ello se ha podido revisar bibliografía especializada para correlacionar los diversos contenidos teóricos que darán sustento a las variables y veracidad al contenido, posibilitando conocer más aspectos de la investigación. En un primer momento se dio sustento teórico a la variable **gestión de la autoeficacia**, teniendo en cuenta sus respectivas dimensiones, pero antes se conceptualizará el vocablo **gestión**, tomando como fuente la RAE, (2021) Acción y efecto de gestionar. Conducir a la mejora de un emprendimiento o proyecto. Tomar dirección de la conducción, organización y funcionamiento de cualquier actividad económica empresarial, organismos público o privado. Ponerse al frente de una situación problemática para conducirlo y solucionarlo. De igual manera para definir a la **autoeficacia** tomaremos como fuente a la RAE, (2021), que no es más cuando las personas se sienten empoderados de sus competencias para enfrentar situaciones de la vida cotidiana dándoles la confianza para lograr sus metas.

Tomando como prioridad del autor base, Asil et al, (2023), definen la **autoeficacia** como “la autovaloración que tenemos de nuestras potencialidades para realizar lo que nos proponemos, en este caso el director mediante su preparación profesional debe estar en condiciones de llevar a su plana docente a la autoformación y lograr desempeños en la gestión escolar”. Si tomamos a Bandura, (1977), coincide con la definición anterior, la

autoeficacia del directivo se refiere a las aptitudes que creemos tener cada uno de los que dirigimos la gestión escolar de que podemos llevar a cabo con éxito las diversas tareas profesionales que se les exigen en su propio contexto, aplicada a la gestión escolar se sintetiza en la creencia del directivo de poner en juego sus habilidades para poder resolver tareas, dificultades y desafíos, cualquiera que sea su forma, alteran el nivel y la fuerza de la autoeficacia.

Del mismo modo, Prieto, (2007), confirma que la autovaloración de la autoeficacia directivo puede marcar diferencias en de una gestión a otra, la autoeficacia le lleva a utilizar diversas estrategias de gestión escolar, no repetitivas influenciando en cada uno de sus docentes, en uso de métodos didácticos para potenciar la calidad del aprendizaje, el directivo a través de la autoeficacia se convierte en el engranaje importante de la propia práctica profesional. La autoeficacia sitúa al directivo en un lugar preferencia de la gestión escolar, su capacidad de reflexión, su relación con los aspectos didácticos hace que oriente los desafíos que se debe hacer frente. Así mismo, Citado por Bourne et al, (2021), las creencias de autoeficacia repercuten en los pensamientos, las elecciones y los comportamientos de uno con respecto a la motivación, el esfuerzo, las metas, el afrontamiento y la persistencia.

Por otra parte, Akhavein et al, (2023) Conceptualiza a la autoeficacia directiva, como el autor del desarrollo de sus capacidades y competencias para desarrollar su trabajo profesional, esto debe volcar en la creencia de que puede generar cambios en el rendimiento y la eficacia de sus docentes. La autoeficacia está relacionada proporcionalmente con los resultados, es decir, cuanto más alta es la creencia que se puede lograr más alta son los resultados, porque es capaz de manejar estrategias y hacer frente a los cambios de manera constructiva y adaptarse a ello. Los directivos con altos niveles de autoeficacia están en condiciones de asumir responsabilidades y dar iniciativa ante una circunstancia y menos sancionadores ante comportamientos de los estudiantes, porque son capaces de orientar, motivar y buscar compromisos en ellos.

Gestionar la escuela es una actividad interpersonal que normalmente se lleva a cabo en un contexto grupal y, como tal, la autoeficacia del directivo puede verse influida y moldeada por una serie de variables contextuales en la escuela:

Ajuste personal, Asil et al, (2023) lo definen como las capacidades y características auto percibidas de una persona si están bien alineadas con la profesión docente y con ser un buen docente. El ajuste personal se refiere también que las competencias profesionales de los docentes, así como sus habilidades y destrezas deben responder a las demandas laborales. Así mismo, La dimensión ajuste personal, está en relación con las habilidades personales y estos a su vez están asociados con experiencias laborales más significativas. De Crom & Rothmann, (2018), aducen, si tenemos en cuenta situaciones laborales fuera del ámbito educativo, el ajuste personal, enfatiza que los individuos contribuyen con sus habilidades más tiempo en sus trabajos y el ambiente de trabajo facilita el uso de sus habilidades. Por lo tanto, las instituciones hacen lo posible para asegurar la de los empleados con alto ajuste personal.

Por otro lado, Fu et al, (2023), afirman que el ajuste personal-laboral se conceptúa como las habilidades de las organizaciones para proveer a los empleados recursos y recompensas que satisfagan sus necesidades, y las habilidades de las personas que cumplen con los requisitos del trabajo. Los indicadores que están dentro de esta dimensión son: **Las características de un buen director**, entre ellos tenemos, la habilidad de supervisión, comunicación eficaz, relación interpersonal positiva, firmeza en la toma de decisiones y el manejo de estrategias de formación y desarrollo (Olowo & Oluwatoyin, 2019). **Características de un buen gestor**, el género del gestor, la edad del gestor, la experiencia acumulada tiene una relación positiva con la habilidad del gestor, la permanencia del gestor es de vital importancia en la conducción de la gestión (Clare et al, 2022). **Características personales**, la independencia, la iniciativa, la adaptabilidad y la motivación (Egorova et al, 2020).

En cuanto a la dimensión, **Seguridad laboral**, Asil et al, (2023), lo definen como las garantías y la estabilidad laboral que le ofrece la profesión docente.

Encontramos una definición de seguridad laboral en Baisoya & Mohsinb, (2023), quienes conceptúan como las impresiones que las personas tienen sobre sus puestos laborales. Explícitamente descrito como un estado vigoroso placentero o, todo lo contrario, debido a la evaluación del trabajo de uno, una respuesta persuasiva al trabajo de uno y un alejamiento hacia el trabajo de uno. Estos sentimientos se refieren el trato que percibe el trabajador de parte de su empleador, la perspectiva que tiene el uno del otro o de las condiciones favorables del lugar donde trabaja. También se puede llamar satisfacción laboral, al orgullo que siente un trabajador de haber logrado un éxito individual y es reconocido por su empleador recibiendo una compensación razonable por lo alcanzado.

De igual forma para Azadeh & Mousavi, (2014) la seguridad laboral es el factor humano más efectivo en un ambiente laboral, juega papel principal en el desempeño y en el logro de metas y ser vista también como una gran fuerza que impulsa a la afirmación, al progreso, a mejor salario mejora la satisfacción. Así mismo, Aparicio & Fenol, (2015) definen que la seguridad laboral es una de las comodidades laborales más importantes por encima del salario y las horas de trabajo. Los indicadores que conforman la dimensión ajuste laboral, son: **Trabajo seguro**, condiciones de trabajo seguras y saludables y resultados óptimos en la atención (Spence, 2015). **Ingreso seguro**, se refiere a los beneficios salariales para los empleados, recibir los salarios a tiempo y lo que por ley lo corresponde (Taskin, 2022). **Necesidad laboral**, se identifica como un componente importante al establecer el margen de beneficio óptimo para lograr las aspiraciones de una organización (Asgari et al, 2016).

Flexibilidad laboral, teniendo en cuenta a Asil et al, (2023) conceptúan a la flexibilidad laboral como las condiciones favorables que le ofrece la profesión docente en relación a su círculo familiar. Del mismo modo, Benner, (2019), define a la flexibilidad laboral como la capacidad de cambiar o reaccionar al cambio con poco esfuerzo, costo o desempeño; si traemos al campo educativo, puede referirse a adaptabilidad en las habilidades y destrezas que tienen los docentes. Por otro lado, Liu & Gou, (2023), flexibilidad laboral significa ajuste y se refiere al grado de flexibilidad para ajustar los salarios, las horas de trabajo

y la cantidad de empleo de la fuerza laboral a los cambios de manera oportuna cuando cambian las condiciones del mercado laboral, la idea general de este concepto es eliminar las restricciones y regulaciones en el mercado laboral

Por otro lado, para Sawhney, (2013), la flexibilidad laboral posee un potencial para mejorar los resultados de productividad, las habilidades de las personas tienden a volverse más valiosa con el tiempo y la experiencia. Cuenta como indicadores: **Flexibilidad para la vida familiar**, como la relación de la calidad y dirección del liderazgo y la organización, la relación de las actuaciones y las reglas y negociaciones de las relaciones (Koutra et al, 2016). **Flexibilidad vacacional**, se refiere a la negociación entre la organización y el trabajador para actividades vacacional conjuntas, donde se involucra la satisfacción familiar (Boto et al, 2023). **Flexibilidad en las jornadas laborales**, son las preferencias que se busca en referencia al trabajo por diferentes motivos, ya sea por sexo, por salud y otros, esta flexibilidad en el trabajo puede tener un precio a través de un diferencial salarial compensatorio (Hassink & Meekes, 2022).

En cuanto al **Altruismo**, Asil et al, (2023), lo definen como un valor intrínseco de utilidad social, es el deseo de trabajar con niños, contribuir a su desarrollo y “marcar la diferencia”. También, Basit et al, (2023) conceptúan al altruismo como un conjunto de comportamientos sociales positivos, como la preocupación por el bienestar de los demás, ayudar, asumir responsabilidades y dar sin esperar nada. a cambio. El altruismo está en relación directa con la empatía o también, la empatía es la motivación más fuerte para el comportamiento altruista. Con referencia al altruismo, Tóbias, (2024), menciona, preocuparse por los demás es un rasgo fundamental de la naturaleza humana, estos actos de preocupación lo vemos a diario, cuando las personas contribuyen con la caridad, cuando das propina al mesero y a los artistas callejeros, participar en trabajos cooperativos en la comunidad, cuando los docentes solucionan las necesidades de sus estudiantes, estos actos tienden a salirse de comportamientos oportunistas.

Del mismo modo, Gardner et al, (2006), definen también al altruismo como un procedimiento que es de gran costo para el que da y de gran beneficio para el receptor; en este caso y en los siguientes, el costo y el beneficio se definen sobre la base de las consecuencias de aptitud física directas de por vida de un comportamiento. Tiene como indicadores, **Contribución en valores**, actitudes positivas del comportamiento ético y moral; los líderes impulsan en sus equipos la adquisición de ciertas formas de comportamientos, como la forma de actuar (Halbusi et al, 2023). **Influencia en generaciones futuras**, no es más que la percepción que tienen las personas en las generaciones venideras (Kuroda et al, 2021). **Apoyo a docentes**, es el apoyo o asistencia que hace el directivo al docente de los diferentes contenidos disciplinares y también en información, evaluación y en el aspecto emocional (Liu & Lib, 2023).

Desarrollo personal, para Asil et al, (2023), el desarrollo personal son las expectativas que tiene la persona para seguir mejorando. De igual manera, Garip et al, (2020), que mencionan que el desarrollo personal se ha descrito como la forma en que satisfacemos nuestras necesidades psicosociales desde el nacimiento a lo largo de la vida, además lo complementan con una definición psicosocial del desarrollo personal, donde convergen una serie de factores biológicos, psicológicos, sociales y socioeconómicos, ambientales y conductuales. De la misma forma, Chen & Huangb, (2017), lo conciben al desarrollo personal como crecimiento personal o transición personal que ocurre en varias etapas de nuestra existencia, transvasando desde la infancia, pasando por la adultez, hasta llegar a la ancianidad, durante este proceso de crecimiento personal, se asocian un conjunto de construcciones psicológicas o sociopsicológicas como la cognición, el afecto, la inteligencia, la emoción, la moralidad, la sexualidad, la autoconciencia, la personalidad, la visión del mundo y las creencias religiosas.

Asimismo, Chlebikova et al, (2015) menciona lo siguiente, el desarrollo personal es simplemente el resultado de interacciones entre individuos, quienes eligen lo que mejor se ajusta a sus ideas, y la empresa ofrece opciones que cumplen con sus objetivos. El desarrollo personal es la promoción de un empleado en una empresa de un puesto de trabajo inferior a uno superior durante la vida

productiva. Tiene como indicadores, la **autoformación**, se refiere al ajuste de las tareas y condiciones de trabajo para que las demandas y recursos cambiantes prevalecientes se ajusten a las preferencias de los individuos, o elaboración de trabajos (Demerouti, 2023). **Interés por el trabajo**, compromiso organizacional que facilitan el apego a la organización para mayores y mejores resultados (Casper & Harris, 2008). **Autodesarrollo**, se refiere a la creencia de las personas en sus potencialidades para desarrollarse en cualquier ámbito laboral (Jiang et al, 2021).

La **Opción fácil**, elegir el cargo de directivo porque estaba disponible o tenía requisitos de contratación asequibles Asil et al, (2023). De la misma manera, Jhangc et al, (2023) mencionan, son las reacciones de los usuarios con respecto a situaciones que se presentan, mayormente estas situaciones son laborales; la facilidad de opción tiene impacto al momento de tomar decisiones. Tiene como indicadores: **Asumir un cargo fácilmente**, se define como un choque en el mercado laboral que afecta las oportunidades profesionales, donde profesionales no capacitados tienen acceso a altos cargos en una empresa avalados por motivos múltiples (Hardie et al, 2022). **Facilidad en la formación profesional**, asumir una formación profesional en instituciones superiores no fueron realmente implementados e integrados en los planes de estudio existentes (Au et al, 2022). **Facilidad de aceptación para la formación profesional**, hacer fácil el desafío en la formación profesional, completar la formación profesional con conocimientos y habilidades débiles (Au et al, 2022).

En referencia a la **Instrucción**, como dimensión de la gestión de la autoeficacia Asil et al, (2023) lo definen como la posibilidad que tienen los directivos para que puedan adecuar la instrucción a los intereses de su gestión. La tarea de instruir a los docentes y demás miembros de la escuela, recae directamente en el directivo, documentos de gestión institucional son estatutos que debe cumplir para lograr objetivos y metas que pueden ser de corta o largo alcance. Para Hammond, (2022), el término instrucción ha sido polémico y ha generado contradicciones y discusiones, ya que se origina en el enfoque de la psicología conductista, instrucción como sinónimo de condicionamiento de premio y castigo para obtener resultados, término utilizado para seguir técnicas,

enfaticando el papel del directivo de secuenciar tareas y optimizar el tiempo de trabajo, obteniendo como resultados mejores en la escuela.

Por otra parte, Ayele, (2022), resalta que el desarrollo profesional del directivo, como una contribución significativa para optimizar la eficacia de la instrucción en la escuela. Asimismo, autores como Lee & Boob, (2022), mencionan estilos de instrucción del directivo, centrado en el maestro, se refiere a estilos tradicionales de enseñanza, donde el maestro programa y dirige el aprendizaje, los contenidos son entregados por el docente a través de dictados, conferencias y demostraciones. Es necesario mencionar los indicadores que engloba la dimensión de la instrucción: **Claridad en el tema**, implica proporcionar instrucciones y objetivos de aprendizaje claros (Mok & Staub, 2021). **Adaptación de la instrucción** consisten en habilidades básicas como la planificación de lecciones y el suministro de instrucciones claras; llevar a cabo un tema como una acción concreta durante la práctica (Mok & Staub, 2021).

Con respecto a la dimensión de la **Motivación**, Asil et al, (2023), lo definen como motivos para elegir el cargo de dirigir una institución. A su vez Grob et al, (2021), destacan que la motivación entendida comúnmente como una característica personal, una fuerza activadora interna que determina las acciones de las personas, también es un elemento central de la profesionalidad del directivo y, por lo tanto, es de gran importancia para desarrollar su gestión y conseguir resultados. En la motivación confluyen una serie de características y procesos internos, que explican el actuar de las personas. Sak, (2022), considera que la motivación de los directivos, cumple un rol determinante en la organización de escenarios atractivos y en el aumento de los resultados de actividades de los compromisos de gestión escolar, además de fundamental para el compromiso profesional de sus docentes, buscando el bienestar y capacidad de superación.

Del mismo modo, Coterón et al, (2023), mencionan que la propia motivación de los directivos es un antecedente importante de futuros resultados y logro de objetivos. Es más probable que los directivos que tienen una motivación más autónoma creen contextos en los que se puede enriquecer el desempeño de los docentes a su cargo. En cambio, Hirt et al, (2023), nos mencionan que la

motivación es un componente clave de las competencias profesionales de los directivos para promover autoformación de los docentes, la motivación, especialmente la autoeficacia del directivo, es un conductor importante para buscar la autoformación docente y lograr resultados positivos en la escuela. Tiene como indicadores: **Interés por el trabajo**, compromiso del trabajador con su organización que conducen a efectos positivos, esto hace que se mejore el apego del trabajador con su organización (Casper & Harris, 2008). **Estimulación al trabajo**, son acciones observables que pueden indicar que la organización vela por el bienestar de sus trabajadores, incentivándolos en cada momento a seguir adelante (Casper & Harris, 2008).

Tomando a Asil et al, (2023), la **disciplina** como dimensión de la gestión de la autoeficacia, se refiere a la relación del control comportamental, en cualquier grupo o circunstancia. Gales, (2023) Conceptualiza la disciplina escolar como un proceso complejo que comprende relaciones e interacciones entre el directivo y los demás miembros de la escuela, en determinados lugares y eventos singular y discreto como consecuencia de un acto de mala conducta, definidas bajo los reglamentos de la institución, seguido a ello, viene la aplicación estatutaria para aplicar la sanción. Siempre la disciplina está asociada al mal comportamiento y a la respectiva sanción, para Chen et al, (2023), en referencia a la disciplina los directivos deben orientar a los padres reorientar el castigo disciplinario agresivo de los padres a un modo de crianza más participativa en la vida de sus hijos, profesar amor en lugar de violencia.

Por otro lado Breyer & Krskova, (2023), mencionan que la disciplina es elemento de un modelo de innovación, resaltan el impacto positivo que tiene la disciplina en la gestión escolar y, el rol que podría tener la disciplina en la gestión escolar, transita desde “la máxima libertad” hasta el “máximo control”, la acción disciplinaria que debe mostrar los miembros de la escuela y evitar estar en problemas. Los indicadores que se involucran en esta dimensión son: **Cumplimiento del reglamento interno**, se refiere a la gestión y uso de reglas que conlleva a influir o restringir el comportamiento de una organización en la interacción social (Borysc & Hale, 2013). **Respeto mutuo**, consiste en la aceptación de puntos de vistas diferentes al de nosotros, que requiere, el

fomento de la sensibilidad y el entendimiento a nuestros pares (Kaplan et al, 2010).

Trabajo Cooperativo, cuando Asil et al, (2023) toman al trabajo cooperativo como dimensión de la autoeficacia directivo, es para hacer referencia que el director debe buscar soluciones adecuadas frente a situaciones conflictivas de manera colaborativa. Lo confirman Brunstein et al, (2022), el trabajo colaborativo denota una serie de estrategias que los directivos realizan bajo su liderazgo, para lograr el propósito deseado. Durante el trabajo los equipos cooperativos deben ser motivados por el director para lograr la participación activa en el tema, adquirir y aplicar conocimientos y entrenar habilidades sociales y comunicativas, conclusión, todos los agentes educativos son los responsables de contribuir al éxito de la meta. Si tenemos en cuenta el trabajo cooperativo para lograr resultados de compromisos de gestión escolar, Cordero et al, (2023) mencionan que es una estrategia de las metodologías activas, en las cuales cada integrante de un equipo pone en juego sus conocimientos para aportar en la consecución de tareas comunes.

De igual manera, Lin et al, (2023) enfatizan, que el trabajo cooperativo para lograr metas, no es simplemente trabajar en grupo, sino que también requiere que todos los miembros sean mutuamente dependientes para lograr los resultados, cada integrante es corresponsable de lo que se va lograr, deja por un lado el modelo individualista y competitivo para optar un modelo interactivo y constructivista. Es necesario mencionar que el trabajo colaborativo como estrategia del director en la escuela está relacionado directamente con el trabajo colaborativo como un enfoque para lograr metas. Esta dimensión tiene como indicadores: **Cooperación institucional**, se refiere al comportamiento colaborativo del entorno laboral con la organización a fin lograr las metas y los objetivos institucionales (Fabri, 2022). **Decisiones acertadas**, tomar decisiones es fundamental en la vida cotidiana, las soluciones que resulten favorables deben asociarse con emociones positivas y, por lo tanto, aumentar la probabilidad de tomar la misma decisión en una situación similar (Magnon et al, 2022).

Referente a la dimensión **Adaptación**, Asil et al, (2023), conceptúa a la adaptación como la capacidad del directivo para hacer frente a los cambios que se susciten durante el proceso educativo. Los cambios es una constancia en el proceso educativo, implementar modelos después de otros ya caducados hacen que la participación del director influya positivamente en su implementación y en la adaptación de los docentes, de la obtención favorable o desfavorable de los resultados es competencia del directivo (Lee & Min, 2020). Frente a los cambios constantes de los modelos educativos, se propone implementar el enfoque de gestión adaptativa, no es más que el proceso sistemático en el que la gestión va perfeccionando continuamente sus estrategias en relación de lo aprendido de las experiencias de gestión anteriores.

Por otra parte, Gliedt et al, (2017), mencionan que la adaptación, en cierta forma implica partir del estado actual, de lo que conocemos y luego implementar una serie de estrategias que deben tener impacto, con los resultados que se obtienen se debe actualizar y mejorar en conocimiento. Los indicadores que se relacionan con esta dimensión son: **Adaptación al cambio**, reconocer el cambio de un paradigma, modelo y teorías que guiaran el trabajo coherente y coordinada y de manera temporal en una organización (Acolín & Pescador, 2023). **Gestión del cambio**, está muy relacionado con la sostenibilidad de una organización, la gestión de cambio, necesitan el compromiso del liderazgo y la capacidad de interactuar con todos los involucrados a lo largo de la cadena de valor, un compromiso generalizado de los empleados y mecanismos disciplinados para la ejecución (Sancak, 2023).

En esta parte se dará un sustento teórico a la segunda variable, liderazgo del directivo y sus respectivas dimensiones, pero antes se definirá el término **liderazgo**, por lo que se apoyará en la RAE, (2021), la cual lo conceptúa como la posición de líder. Ejercer actividades que le corresponde a un líder. Alvero et al, (1999), definen al liderazgo como una materia disciplinar cuya función es de influenciar intencionadamente en un grupo laboral específico cuyo objetivo es alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de modo que sean provechosos, útiles para el beneplácito de las verdaderas aspiraciones del

equipo. Seguidamente se definirá el término **directivo**, teniendo como fuente principal a la RAE que lo define como la condición, potestad o virtud de guiar. Grupo o comisión de gobierno de una corporación, sociedad y otros.

Teóricamente se sustenta que el **Liderazgo**, Álvarez et al, (2018), juegan un rol de modelo positivo (influencia idealizada); son capaces de inspirar a los seguidores a pasar a la acción para crear una visión compartida, alineando la visión y las metas del seguidor con las metas y necesidades del grupo (motivación inspiradora). Los líderes directivos se preocupan por estar en sintonía con las necesidades y metas de los demás agentes educativos, están listos para comprender las fortalezas de los seguidores, sacar esas fortalezas y satisfacer las metas personales de los seguidores (consideración individual). Y finalmente, los líderes directivos también estimulan a los seguidores a pensar de diferentes maneras para enfrentar desafíos y problemas nuevos y antiguos; la disensión no sólo es permitida sino estimulada (estimulación intelectual).

Asimismo, tenemos otras definiciones de liderazgo del directivo: Mohammad, (2015) desde una perspectiva islámica, el liderazgo podría ser la capacidad de orientar y contribuir en los miembros de las instituciones educativas para que demostrando iniciativa y amor al trabajo logren los objetivos comunes de toda organización. Destacar la calidad de liderazgo del directivo para optimizar la práctica de los docentes en el aula. Del mismo modo, Aurora, (2015) El liderazgo directivo es una conceptualización que tiene que ver principalmente con los deberes y las responsabilidades del director y subdirector, cuya finalidad es, mejorar la gestión escolar, así como el rendimiento de los docentes. Para potenciar y mejorar el liderazgo directivo, las personas a cargo de la administración escolar, que comprende el director, el subdirector, docentes, tienen que asistir a capacitaciones efectivas, que les proporcionen datos actualizados y útiles que les permitan identificar las fortalezas y debilidades de su gestión, así como las actividades auxiliares que conducen a ello (Aurora, 2013).

Asimismo, Choi et al, (2018) mencionan que el liderazgo directivo debe centrarse en identificar las habilidades y capacidades de su personal, para

luego gestionar actividades y programas de capacitaciones para mejorar las tareas y el desempeño laboral de los docentes. Si bien es cierto que el liderazgo del directivo se da en el contexto de la escuela, o bien llamado, encerrado en cuatro paredes, los directivos como líderes pondrá su habilidad visual para detectar la multiplicidad de destrezas que poseen los docentes, esta estrategia del director hace que la escuela sea diferente a otros tipos de organizaciones (Boy et al, 2022). En conclusión, las diferentes ideas propuestas sobre el liderazgo del directivo, permiten comprender en su conjunto sobre el papel del directivo en conducir la gestión escolar.

Estas son las dimensiones del liderazgo, que a continuación se detalla: **Influencia idealizada**, según Álvarez et al, (2018), la influencia idealizada se refiere a la acción que los líderes educativos, juegan un rol de modelo positivo. Por otro lado, en referencia a la influencia idealizada del líder, Bobocelb & Zdaniuk, (2015), la definen como la capacidad de los líderes para inspirar actitudes y comportamientos que promuevan la armonía grupal al aumentar la accesibilidad de la identidad colectiva de los seguidores. La influencia idealizada del líder debe desembocar en comportamientos y actitudes que enfatizan los intereses colectivos, que elevan la accesibilidad de la identidad colectiva de los seguidores, facilitar el perdón entre los empleados. De igual forma, Afshari, (2022) añade, los líderes de influencia idealizados, en este caso los directivos, son respetados, admirados y se ganan la confianza por sus empleados al articular los objetivos de la organización y demostrar su determinación para alcanzar esos objetivos.

Los indicadores que operativizan esta dimensión son: **Buen trato**, muchas empresas invierten cada vez más en un trato amable con los empleados para abordar el desafío de contratar y retener capital humano, una política de trato favorable a los empleados tiene un impacto favorable en el desempeño operativo y financiero de las empresas (Caoa & Rees, 2020). **Actuaciones positivas**, son las interacciones positivas de los miembros de una organización, creando un afecto positivo que fomentaría un mejor desempeño en el trabajo (Provost, 2023) **Acciones positivas**, que permite a las organizaciones tratar favorablemente a un grupo con características protegidas

para ayudarlos a superar desventajas pasadas a través de oportunidades de capacitación y empleo (Marcinko & Taylor, 2021). **Comportamiento positivo**, actuaciones específicas frecuentes y su impacto en los demás (Hollister et al, 2023).

Motivación inspiradora, tomando la idea de Álvarez et al, (2018), en referencia a la motivación inspiradora mencionan, los líderes educativos están en la capacidad de inspirar a los docentes a pasar a la acción para crear una visión compartida, alineando la visión y las metas del seguidor con las metas y necesidades de la institución educativa. Asimismo, Martin, (2017) amplía que la motivación inspiradora se ve a través de una perspectiva compartida de la organización laboral. Los líderes ayudan a sus dirigidos a comprender cuál es el valor de los objetivos institucionales que se quiere conseguir, crean confianza en un futuro mejor, una vez hecho esto, las personas estarán en condiciones de asumir riesgos, se comprometen con el futuro de la organización y se les permite tomar medidas para mejorarla. Del mismo modo, Bóer, (2015) acota que, la motivación inspiradora conlleva a demostrar actuaciones que buscan motivar al equipo, en este caso, el directivo a los docentes, el buen ejemplo del líder inspira a los que están dentro de la organización mucho más si son estimulados y reconocidos.

Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes indicadores: **Entusiasmo**, son mensajes enmarcados en ganancias para motivar a las personas, el entusiasmo juega un papel fundamental en la vida personal y profesional, la eficacia y la calidad (Falcón et al, 2023). **Optimismo**, creencias subjetivas de las personas con respecto a las perspectivas que quiere lograr, a partir de ello, toman decisiones racionales y luego se enfocan en el impacto de los rasgos de comportamiento de los agentes (Cocine et al, 2023) **Apoyo socioemocional**, apoyo emocional para mitigar los impactos causados por eventos negativos, brindado por fuentes formales e informales, cuyo componente clave es buscar el bienestar de las personas (Hughes et al, 2023). **Equilibrio emocional**, es visto como un constructo que representa el balance positivo o negativo de las emociones. El afecto positivo y negativo se pesan

simultáneamente para ver cuál es el “más pesado” el mayor balance es lo que informa significativamente el afecto (Colina et al, 2020).

Estimulación intelectual, tomando de Álvarez et al, (2018), con esta dimensión los líderes educativos también estimulan a los seguidores a pensar de diferentes maneras para enfrentar desafíos y problemas nuevos y antiguos; la disensión no sólo es permitida sino estimulada. De igual manera, para Bóer, (2018) la estimulación intelectual engloba comportamientos que incitan a los seguidores al reformular casos problemas, conllevándolos a plantear ideas creativas e innovadoras y abordando situaciones antiguas de formas nuevas. Así también Martin, (2017) acota que, los líderes utilizan la estimulación intelectual para interrogar los supuestos más profundos de una institución. Motivan a los integrantes del equipo a encontrar soluciones diferentes y creativas para dar solución a los problemas. Se encamina a la innovación de la organización. En conclusión, el aprendizaje se debe dar en todos los integrantes, desde el puesto más pequeño hasta el de mayor rango y esta equidad hace que ellos amplíen sus habilidades y fortalezcan sus valores.

Los indicadores que forman parte de esta dimensión son: **Desarrollo del razonamiento**, consiste en adquirir y poseer habilidades relevantes para resolver problemas desafiantes a los que se enfrenta la sociedad, es el resultado de una comprensión conceptual y la aplicación del conocimiento lógico (Mukuka et al, 2023). **Desarrollo del pensamiento creativo**, es un componente central del desarrollo de habilidades del siglo XXI en el aprendizaje multidisciplinario. El pensamiento creativo, no es crear a partir de la nada, sino generar nuevas ideas, posibilidades y alternativas con situaciones ya existentes (Azaryahu et al, 2023). **Desarrollo del pensamiento crítico**, se define como la capacidad de pensar de manera independiente, alcanzar conocimientos y, lo que es más significativo, aplicarlos para resolver problemas específicos que se presentan en la vida diaria (Meirbekov et al, 2022). **Desarrollo de actividades retadoras**, consiste en resolver tareas significativas que implican un verdadero desafío, son tareas desafiantes que requieren un alto grado de exigencia cognitiva porque tienen múltiples vías de solución (Fielding et al, 2022).

Consideración individual, Álvarez, (2018), demarca que, mediante la consideración individual, los líderes educativos se preocupan por estar en sintonía con las necesidades y metas de los demás agentes educativos, están listos para comprender las fortalezas de los seguidores, sacar esas fortalezas y satisfacer las metas personales de los seguidores. A su vez, Martin, (2017), añade que, mediante la consideración individualizada, un líder edifica las relaciones del equipo, percibe cuáles son sus metas e insuficiencias personales que los lleva a plantearse y a lograr sus objetivos profesionales, para la mejora de la organización. La confianza que genera el líder a los integrantes de la organización hace que ellos adicionen esfuerzos para lograr grandes cosas. Por su parte, Bóer, (2015) asevera, que la consideración individualizada está en relación a la actuación del líder que incluye facilitar un ambiente de apoyo y nuevas oportunidades de aprendizajes.

Esta dimensión cuenta con los siguientes indicadores: **Preocupación de las necesidades individuales**, Se refiere a una serie de sugerencias que las personas deben tener para que sus necesidades individuales sean satisfechas para participar en las actividades de la organización (Hong et al, 2023). **Referente de los demás**, disposición de los jefes o gerentes de demostrar o participar en comportamientos y actividades éticos. No violar los valores sociales fundamentales, respetar las costumbres, las leyes o las normas de conducta adecuada (Fukushima & Yamada, 2023). **Empoderamiento del personal**, se refiere a las relaciones gerente-empleado dentro del lugar de trabajo, incluye procesos como resultados, abarcando diferentes niveles, tales como el individual, el organizacional y el comunitario (Summer & Yang, 2023) . **Valores personales**, son principios rectores que impactan la toma de decisiones de un individuo. Universalmente existe una jerarquía de valores personales: autodirección, estimulación, hedonismo, logro, poder, seguridad, conformidad, tradición, benevolencia y universalismo (España et al, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio

En cuanto al tipo de investigación fue de naturaleza básica, “Porque todo el discernimiento estuvo encaminada a la comprensión de las características principales de los fenómenos, de los hechos perceptibles o de las vínculos que establecen los sujetos a investigar” (CONCYTEC, 2020).

Estuvo basado bajo el enfoque cuantitativo, “este enfoque se encargará de detallar los elementos para poder determinar su medición y cuantificación. Se encargará de estudiar las asociaciones entre las variables cuantificadas” (Castellano et al, 2020).

3.1.2. Diseño de investigación

En referencia al diseño de investigación que predominó fue el no experimental, “Consistió en que el investigador recopiló los datos necesarios para el estudio y no fue sometido a ninguna modificación, respetando en todo momento las características de los entes” (Castellano et al, 2020).

También resultó ser transversal “Porque siguió un cronograma para la recolección de datos, respetando los momentos, en el tiempo límite. Teniendo como propósito detallar las variables propuestas, detallando sus incidencias y su correspondencia de las mismas (Gómez, 2016).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de la autoeficacia del directivo

Variable 2: Liderazgo

La operacionalización de las variables se encuentra en el anexo 1.

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

3.3.1. Población

“Es el vínculo sistemático de sujetos, objetos o medidas que necesariamente deben coincidir en ciertas características particulares frecuentes visibles en una zona determinada y en un momento que ha sido estipulado” (Castellano et al, 2020).

En consideración a esta investigación, la población estuvo conformada por los directivos (directores y sub directores) de las Instituciones Educativas del ámbito de la UGELAA, Yurimaguas en el periodo 2023, representada por la cantidad de 89, en su gran mayoría son directores encargados y muy pocos son designados a través de la Prueba Única Nacional.

Criterio de inclusión:

Estuvo conformado por los directivos (directores y sub directores) encargados a través de la prueba única nacional y por convocatoria de la UGELAA

Criterios de exclusión:

Los criterios de exclusión han estado conformados por los directivos que no quieren firmar el consentimiento informado, los directivos que están con licencia con goce y sin goce de haber.

3.3.2. Muestra

“Una muestra es aquella que se construye a objeto de contrastar una idea, hipótesis o concepto. Son `estándares que surgen de una población” (Díaz, 2009). “Se conoce como muestra, vale decir, una fracción del universo poblacional que representa el comportamiento de este en su conjunto” (Castellano et al, 2020).

Luego de precisar mi población en su acápite se reafirma que se ha trabajado con una muestra censal, porque abarcó la totalidad de los mismos, 89 directivos (directores y sub directores), con el fin de no sesgar el presente estudio. Tomando como referencia a (Zarcovich,

2005) que precisa en referencia a la muestra censal, “Dado que la población es pequeña y finita se incluye a todas las unidades de la población para la obtención de los datos acerca de las asuntos, componentes, que constituyen el objeto del censo, en conclusión, se toma al total de la población.

3.3.3. Muestreo

No se utilizó ninguna técnica de muestreo porque la muestra será censal.

3.3.4. Unidad de análisis

“Cada uno de los objetos de estudio que conforman una población, se lo denomina unidad de análisis” (Gómez, 2016).

Estuvo representada por un director de instituciones educativas del nivel secundario de la UGELLA, Yurimaguas, en el periodo 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

3.4.1. Técnicas

La técnica que se utilizó en esta investigación será la encuesta. Si tomamos a Castellanos et al, (2020), “la encuesta como técnica nos permite la obtención de información referente a las unidades de análisis, a su vez es el objeto de estudio, que son adquiridos directamente sin intermediarios. Está vinculada con sus apreciaciones, cualidades o proposiciones.

3.4.2. Instrumentos

El cuestionario es el instrumento que se utilizó en esta investigación y que han sido validados por cinco expertos. “A través del cuestionario, las encuestas recaban información y datos de primera mano, pero no de orden estandarizado, sino que el investigador, a través de él, elabora las preguntas sobre el problema objeto de investigación y, teniendo en cuenta su unidad de análisis, adquiere las respuestas de las personas elegidas como informantes” (Castellano et al, 2020).

Instrumento 1: Escala noruega de la gestión autoeficacia del directivo (NTSES)

Nombre Original: Escala noruega de gestión de la autoeficacia del directivo (NTSES)

Autores: Mustafa Asil, David AG Berg, Einar M. Skaalvik, Mary F Hill, Marit Uthus, Truls N. Tangen, Jeffrey K. Smith.

Objetivo: Medir la gestión autoeficacia de los directores de IIEE de nivel secundario de la UGELAA, Yurimaguas, 2023.

Administración: Individual

Usuarios: Directivos (director y sub directivo)

Instrumento 2: Escala versión española del cuestionario de liderazgo (TTQ)

Nombre Original: Escala versión española del cuestionario de liderazgo (TTQ)

Autores: Octavio Álvarez, Inés Tomás, Isaac Estevan, Javier Molina-García, Ana Queralt, e Isabel Castillo.

Objetivo: Medir el liderazgo de los directivos de IIEE de nivel secundario de la UGELAA, Yurimaguas, 2023.

Administración: Individual

Usuarios: Directores

3.4.3. Validez

Cinco expertos duchos en la materia, fueron quienes validaron los instrumentos, que consistió en dos cuestionarios que se elaboró teniendo en cuenta las variables de estudios, luego de verificar la coherencia y pertinencia de los indicadores procedieron a emitir un juicio de valor. En cuanto a la primera variable, el resultado arrojó un promedio de 1.00, representando el 100.00 % de concordancia entre jueces. Respecto a la segunda variable, arrojó un promedio de 1.00, representando el 100 % de concordancia entre jueces; lo que indica, que tienen alta validez; reuniendo las condiciones metodológicas para ser aplicado. Esta validación con prueba de validez juicio de expertos AIKEN.

3.4.4. Confiabilidad

Se empleó el método de estadística ALPHA DE CROMBACH, se tomó a 20 profesionales en educación que se están desempeñando como directivos en IIEE de nivel primaria de la UGEL-AA - Yurimaguas; para la variable de “gestión de la autoeficacia del directivo” el resultado que arrojó la prueba Alfa de Cronbach dio un promedio de 0.80; y en el caso de la otra variable “liderazgo del directivo” dio un resultado en el Alfa de Cronbach de un promedio de 0.93. En el caso de la primera variable se determinó que la confiabilidad es buena y en caso de la segunda variable se determinó que existe una confiabilidad excelente.

3.5. Procedimientos

Con el propósito de dar cumplimiento y lograr los objetivos de la investigación, el investigador, se presentó a la sede de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas – Yurimaguas, para solicitar la autorización para utilizar el nombre de la institución en el trabajo de investigación, también para la aplicación del cuestionario, para lo cual se solicitó la autorización a la autoridad máxima, en este caso al director de la UGELAA – Yurimaguas. De este procedimiento se obtuvo la autorización correspondiente y se procedió a coordinar con los directivos (director y subdirector) de las instituciones educativas de nivel secundario del ámbito de la UGELAA, para fijar la fecha y hora de aplicación de los cuestionarios y hacerles firmar el consentimiento informado, se procedió también a trasladarse a la zona rural para ser aplicado el cuestionario in situ, basándose en el principio de equidad. Obtenidas las respuestas, se procedió a procesar la información para su presentación en tablas y gráficos estadísticos, que han sido interpretadas para llegar a conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Para el tratamiento de los datos de la presente investigación se utilizó el software del programa SPSS que facilitó el proceso del análisis de los datos y ayudó a medir las variables y dimensiones, por ser el número de muestra más de 50 unidades de análisis asumí la prueba de Kolmogorov-Smirnov y establecer los resultados que se ha indagado. En referencia a la

significancia se utilizó la prueba paramétrica de rho de Spearman por observarse un p-valor menor a 0.05.

3.7. Aspectos éticos

El investigador realizó una labor minuciosa, respetando el correcto citado de las fuentes bibliográficas de acuerdo a la norma APA, séptima edición. Del mismo modo, se respetó las normativas, directivas, lineamientos y exigencias establecido por nuestra casa de estudio, la Universidad César Vallejo.

Con la presente investigación, se buscó dar solución al problema de estudio y por ende elevar el nivel de vida de las personas vinculadas, aplicando el principio de **beneficencia**. Asimismo, esta investigación se rigió por el principio de la **no maleficencia**, ya que se buscó no causarle daño, de manera directa o indirecta, a ningun ente involucrado en este estudio. Se tuvo en cuenta también el principio de la **autonomía**, que permitió la toma de decisiones de las personas haciendo uso de su libertad, sin coacción e influencias de otros. Otro principio que se tuvo en cuenta es de la **justicia**, se pretendió tener la misma consideración, respeto y oportunidades para todas las personas y entes involucrados en este estudio. Por último, el principio de la verdad, durante los días que dure este proceso de investigación, se ajustó teniendo en cuenta la veracidad.

IV. RESULTADOS

Los resultados del análisis se muestran a continuación, las estadísticas para evaluar a fondo, y sus criterios se establecieron con el fin de aclarar y caracterizar la importancia de cada tabla de resultados.

Análisis descriptivo

Los siguientes resultados se derivaron de los procedimientos utilizados en la investigación

Autoeficacia docente

Tabla 1

Nivel de gestión de la autoeficacia del directivo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023.

	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	41 - 53	22	24,7
	Medio	54 - 68	50	56,2
	Bajo	69 - 83	17	19,1
	Total		89	100,0

Nota. Distribución de frecuencias evaluado según baremo por el software SPSS.

Interpretación. La distribución de frecuencia y el porcentaje de la variable gestión de la autoeficacia del directivo se muestran en la tabla 1. Donde del total de 89 encuestados el 24.7% (22) califican con un nivel **alto**, de (50) aprecian con un nivel **medio** y el 19.1% (17) consideran con un nivel **bajo**. Por lo tanto, se concluye, que la población de estudio considera con un nivel regular a la variable autoeficacia del directivo.

Liderazgo

Tabla 2

Nivel de liderazgo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023.

	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	16 - 20	22	24,7
	Medio	21 - 29	48	53,9
	Bajo	30 - 42	19	21,3
	Total		89	100,0

Nota. Distribución de frecuencias evaluado según baremo por el software SPSS.

Interpretación. La distribución de frecuencia y el porcentaje de la variable liderazgo se muestran en la tabla 2. Donde del total de 89 encuestados el 24.7% (22) califican con un nivel **alto**, 53.9% (48) aprecian con un nivel **medio** y el 21.3% (19) consideran con un nivel **bajo**. Por lo tanto, se concluye, que la población de estudio considera con un nivel regular a la variable liderazgo educativo.

Prueba de normalidad

Tabla 3.

Prueba de normalidad para la gestión de la autoeficacia del director y liderazgo directivo.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la autoeficacia del director	,062	89	,038
Liderazgo directivo	,112	89	,007

NOTA: Resultados obtenidos de la base de datos.

Para comprobar la normalidad que hay en los datos obtenidos para cada variable, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, porque que se tiene una muestra mayor a 50 unidades. En referencia al criterio establecido, la significancia obtenida para la variable gestión de la autoeficacia del director es $p=0,038$ y para la variable liderazgo directivo es $p=0.007$, en ambos casos se observa un p-valor menor a 0.05, es decir los datos no tienden a una normal por lo que se utilizó la prueba no paramétrica de rho de Spearman para la contratación de las hipótesis.

Resultados inferenciales

Tabla 4

Relación de la gestión de la autoeficacia del director y liderazgo directivo Yurimaguas – 2023.

		Autoeficacia del director	Liderazgo directivo	
Rho de Spearman	Autoeficacia del director	Coeficiente de correlación	1,000	,854**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

Fuente: Cuestionario de la gestión de la autoeficacia del director y liderazgo directivo Yurimaguas – Loreto 2023.

Prueba de hipótesis general

Primer Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre gestión de la autoeficacia del director y liderazgo directivo en Instituciones Educativas del nivel secundario de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023.

Hi: Existe relación significativa entre gestión de la autoeficacia del director y liderazgo directivo en Instituciones Educativas del nivel secundario de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023.

Según los resultados de la tabla 4, se evidencia que existe relación directa, alta y significativa entre la gestión de la autoeficacia del director y liderazgo directivo ($r_s=0.854$; $p<0.05$). Los directivos que tienen éxitos en su gestión, son aquellos que practican la cultura del “sí puedo”, tienen la creencia que puede lograr las metas y resultados propuestos a lo largo de su gestión y encaminar esta labor junto con sus docentes a través de estrategias y actividades que asiente su liderazgo; por ende, a mayor autoeficacia mayor liderazgo y menor autoeficacia menor liderazgo. Es decir, existe una correlación entre ambas variables.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 5

Relación de gestión de la autoeficacia del director con las dimensiones de la variable liderazgo del directivo, Yurimaguas – Loreto 2023.

		Autoeficacia del director	Influencia idealizada	Motivación inspiradora	Estimulación intelectual	Consideración individual	
Rho de Spearman	Autoeficacia del director	Coeficiente de correlación	1,000	,616**	,650**	,431**	,532**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	89	89	89	89	89
Influencia idealizada	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	,616**	1,000	,339**	,286**	,383**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,001	,007	,000
		N	89	89	89	89	89
Motivación inspiradora	Motivación inspiradora	Coeficiente de correlación	,650**	,339**	1,000	,538**	,377**
		Sig. (bilateral)	,000	,001	.	,000	,000
		N	89	89	89	89	89
Estimulación intelectual	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	,431**	,286**	,538**	1,000	,383**
		Sig. (bilateral)	,000	,007	,000	.	,000
		N	89	89	89	89	89
Consideración individual	Consideración individual	Coeficiente de correlación	,532**	,383**	,377**	,383**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	89	89	89	89	89

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

Ho: No existe relación significativa de gestión de la autoeficacia del director con las dimensiones de la variable liderazgo del directivo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas - 2023.

Hi: Existe relación significativa de gestión de la autoeficacia del director con las dimensiones de la variable liderazgo del directivo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023.

Según los resultados de la tabla 5, se observa que existe relación directa moderada y significativa entre la gestión de la autoeficacia del director con las dimensiones de la variable liderazgo del directivo: influencia idealizada ($r_s = 0.616$; $p < 0.05$), Motivación inspiradora ($r_s = 0.650$; $p < 0.05$), Estimulación intelectual ($r_s = 0.431$; $p < 0.05$) y Consideración individual ($r_s = 0.532$; $p < 0.05$). A mayor autoeficacia del directivo, redundará en las dimensiones del liderazgo. Los directivos juegan un rol de modelo positivo; son capaces de inspirar a los seguidores a pasar a la acción para crear una visión compartida, alineando la visión y las metas del director con las metas y necesidades del grupo; los directivos se preocupan por estar en sintonía con las necesidades y metas de los demás agentes educativos, están listos para comprender las fortalezas de los seguidores, sacar esas fortalezas y satisfacer las metas personales de los seguidores; los directivos también estimulan a los seguidores a pensar de diferentes maneras para enfrentar desafíos y problemas nuevos y antiguos.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 6

Relación del liderazgo directivo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia del director, Yurimaguas – 2023.

			Ajuste personal	Seguridad laboral	Flexibilidad laboral	Altruismo	Desarrollo personal	Opción fácil	Instrucción	Motivación	Disciplina	Trabajo cooperativo	Adaptación	Liderazgo educativo
Rho de Spearman	Ajuste personal	Coefficiente de correlación	1,000	,195	-,056	,445**	-,062	,148	,457**	,548**	,130	,373**	,271*	,428**
		Sig. (bilateral)	.	,067	,600	,000	,566	,167	,000	,000	,223	,000	,010	,000
		N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
	Seguridad laboral	Coefficiente de correlación	,195	1,000	,061	,034	,233*	-,055	,140	,351**	,274**	,311**	,147	,420**
		Sig. (bilateral)	,067	.	,572	,749	,028	,608	,189	,001	,009	,003	,169	,000
		N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
	Flexibilidad laboral	Coefficiente de correlación	-,056	,061	1,000	,006	,134	,034	,226*	,203	,236*	,120	,252*	,525**
		Sig. (bilateral)	,600	,572	.	,952	,210	,754	,033	,057	,026	,261	,017	,000
		N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
	Altruismo	Coefficiente de correlación	,445**	,034	,006	1,000	-,073	,132	,254*	,061	,161	,274**	,221*	,367**
		Sig. (bilateral)	,000	,749	,952	.	,497	,219	,017	,573	,132	,009	,038	,000
		N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	-,062	,233*	,134	-,073	1,000	,239*	,021	,242*	-,004	,130	,076	,321**
		Sig. (bilateral)	,566	,028	,210	,497	.	,024	,843	,022	,970	,226	,478	,002
		N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
	Opción fácil	Coefficiente de correlación	,148	-,055	,034	,132	,239*	1,000	,121	,156	,096	,322**	,280**	,286**
		Sig. (bilateral)	,167	,608	,754	,219	,024	.	,259	,145	,370	,002	,008	,007

	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Instrucción	Coeficiente de correlación	,457**	,140	,226*	,254*	,021	,121	1,000	,499**	,087	,489**	,338**	,551**
	Sig. (bilateral)	,000	,189	,033	,017	,843	,259	.	,000	,416	,000	,001	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Motivación	Coeficiente de correlación	,548**	,351**	,203	,061	,242*	,156	,499**	1,000	,502**	,575**	,491**	,569**
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,057	,573	,022	,145	,000	.	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Disciplina	Coeficiente de correlación	,130	,274**	,236*	,161	-,004	,096	,087	,502**	1,000	,618**	,536**	,389**
	Sig. (bilateral)	,223	,009	,026	,132	,970	,370	,416	,000	.	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Trabajo cooperativo	Coeficiente de correlación	,373**	,311**	,120	,274**	,130	,322**	,489**	,575**	,618**	1,000	,500**	,535**
	Sig. (bilateral)	,000	,003	,261	,009	,226	,002	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Adaptación	Coeficiente de correlación	,271*	,147	,252*	,221*	,076	,280**	,338**	,491**	,536**	,500**	1,000	,485**
	Sig. (bilateral)	,010	,169	,017	,038	,478	,008	,001	,000	,000	,000	.	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Liderazgo educativo	Coeficiente de correlación	,428**	,420**	,525**	,367**	,321**	,286**	,551**	,569**	,389**	,535**	,485**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,002	,007	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ho: No existe relación significativa del liderazgo directivo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia del director en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023.

Hi: Existe relación significativa del liderazgo directivo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia del director en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – 2023.

Según los resultados de la tabla 6, se observa que existe relación directa moderada y significativa entre del liderazgo directivo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia del director: Ajuste personal ($r_s = 0.428$; $p < 0.05$), Seguridad laboral ($r_s = 0.420$; $p < 0.05$), Flexibilidad laboral ($r_s = 0.525$; $p < 0.05$), Instrucción ($r_s = 0.551$; $p < 0.05$), Motivación ($r_s = 0.569$; $p < 0.05$), Trabajo cooperativo ($r_s = 0.535$; $p < 0.05$) y Adaptación ($r_s = 0.485$; $p < 0.05$). La Motivación tiene una relación significativa más alta con la variable liderazgo, entendida como una característica personal, una fuerza activadora interna que determina las acciones de las personas, también es un elemento central de la profesionalidad del directivo y, por lo tanto, es de gran importancia para desarrollar su gestión y conseguir resultados; seguido por la dimensión Instrucción, es decir, adecuar las reglas instructivas a los intereses de su gestión, a través de estímulos y sanciones; la dimensión trabajo cooperativo también tiene una relación significativa con la variable liderazgo, se refiere que el director debe buscar soluciones adecuadas frente a situaciones conflictivas de manera colaborativa; la dimensión Flexibilidad laboral tiene también una relación significativa con el liderazgo, las facilidades que ofrece el directivo a los docentes en el desempeño laboral; además en porcentajes menores pero significativos están la adaptación, el ajuste personal y la seguridad laboral.

Así mismo, se observa que existe relación directa baja y significativa entre del liderazgo directivo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia del director: Altruismo ($r_s = 0.367$; $p < 0.05$), Desarrollo personal ($r_s = 0.321$; $p < 0.05$), Opción fácil ($r_s = 0.286$; $p < 0.05$) y Disciplina ($r_s = 0.389$; $p < 0.05$). Si se observa en este rubro el resultado de la relación entre algunas dimensiones de la gestión de la autoeficacia del directivo con el liderazgo, la dimensión Disciplina tiene una relación baja, pero

es la más significativa, cosa que no sucede con la dimensión Opción fácil, es la más baja y la que más se aleja de la relación con la variable liderazgo.

V. DISCUSIÓN

La gestión de la autoeficacia del director y el liderazgo directivo son aspectos preponderantes para brindar una gestión escolar de calidad en las instituciones educativas, existen orientaciones establecidas principalmente por el Ministerio de Educación a través del MBDDir (2014) y el MBDD (2012) aplicables en todas las IIEE a nivel nacional.

En relación a los resultados que responden al objetivo específico 1, del total de 89 encuestados el 24.7% (22) califican con un nivel **alto**, 56.2% (50) aprecian con un nivel **medio** y el 19.1% (17) consideran con un nivel **bajo**, resultados que se visualizan en la tabla 1. Por lo tanto, se concluye, que la población de estudio considera con un nivel regular a la variable gestión de la autoeficacia del directivo.

Ante lo anterior afirmado por Cáceres et al, (2020), Gatterman et al, (2018), Lozano & Reyes, (2017), Escorcía et al, (2017), concluyeron, que muchos directivos son auto eficaces, pues analizan sus potencialidades como lo que tiene en su contexto de trabajo para poder lograr sus objetivos. Y también finalizaron que, se hallan comprometidos con su labor de directivo, porque las potencialidades que tienen, hacen que se vuelvan innovadores, investigadores, se ganan el respeto de sus docentes y de los demás agentes educativos, además, cuanto más auto eficaz es un directivo no caerá en el cansancio, estrés y aburrimiento. Es importante mencionar que el trabajo directivo es múltiple, situaciones que se dan unos tras otros o al mismo tiempo, llegando muchas veces al cansancio o al hartazgo laboral, pero ahí está su capacidad y su creencia que puede salir adelante, para lo cual ha sido asignado el puesto de director o subdirector, la proactividad, la formación profesional de los directivos es importante, para realizar acciones de mejoras en las instituciones educativas a iniciativa propia, el empeño que lo ponen a estas acciones hace que el directivo desarrolle su autoeficacia como una virtud que si incentiva en sus docentes, logrará que ellos también sean auto eficaces.

En cuanto a los resultados que responden al objetivo específico 2, donde del total de 89 encuestados el 24.7% (22) califican con un nivel **alto**, 53.9% (48) aprecian con un nivel **medio** y el 21.3% (19) consideran con un nivel **bajo**, resultados que se visualizan en la tabla 2. Por lo tanto, se concluye, que la

población de estudio considera con un nivel regular a la variable liderazgo educativo.

Resultados que lo confirman Cornelio & Sánchez, (2018), Silva & Valdez, (2018), López, (2017), Sarasola & Da Costa, (2016), quienes concluyeron que, la falta de liderazgo del directivo, afecta de manera general los resultados de la gestión escolar de los centros educativos, y en particular, en el logro de una buena convivencia escolar en oposición a esta conclusión, un buen liderazgo repercute positivamente para el trabajo organizativo de los directivos. A manera de reflexión adiciono que un buen liderazgo favorece un buen clima institucional, es garantía para crear un buen entorno para que los docentes desarrollen buenas prácticas en un clima de equidad, igualdad, fomentando la inclusión y la no existencia de ningún tipo de violencia y discriminación, un buen liderazgo contribuye de forma positiva en la gestión escolar, un buen directivo es un buen líder, cuando conduce el proceso educativo, cuando interioriza en sus docentes que las metas y objetivos deben ser cumplidas con el trabajo colaborativo de todos los agentes educativos.

En referencia a los resultados que responden al objetivo específico 3, se observa en la tabla 5, que existe relación directa moderada y significativa entre la gestión de la autoeficacia del director con las dimensiones de la variable liderazgo del directivo: influencia idealizada ($r_s = 0.616$; $p < 0.05$), Motivación inspiradora ($r_s = 0.650$; $p < 0.05$), Estimulación intelectual ($r_s = 0.431$; $p < 0.05$) y Consideración individual ($r_s = 0.532$; $p < 0.05$).

Los resultados lo confirman Arce & Brumen, (2022), en referencia a la gestión de la autoeficacia, concluyeron, tanto la motivación, el pensamiento crítico, influyen positivamente en la autoeficacia de los directivos y de la misma manera la autoeficacia del directivo es un mediador absoluto para idealizar un modelo de liderazgo y la percepción personal de cómo quiere ser visto por los demás. Lo que debe estar seguro el directivo que sus habilidades profesionales desarrollado a lo largo de su experiencia, su formación continua, debe ser un factor para creerse capaz de lograr lo que se propone, tener la seguridad que lo que está haciendo está enmarcado dentro de una gestión escolar eficaz.

En relación a los resultados que responden al objetivo específico 4, se observa en la tabla 6, que existe relación directa moderada y significativa entre del liderazgo directivo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia del director: Ajuste personal ($r_s = 0.428$; $p < 0.05$), Seguridad laboral ($r_s = 0.420$; $p < 0.05$), Flexibilidad laboral ($r_s = 0.525$; $p < 0.05$), Instrucción ($r_s = 0.551$; $p < 0.05$), Motivación ($r_s = 0.569$; $p < 0.05$), Trabajo cooperativo ($r_s = 0.535$; $p < 0.05$) y Adaptación ($r_s = 0.485$; $p < 0.05$).

Asimismo, se observa que existe relación directa baja y significativa entre del liderazgo directivo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia del director: Altruismo ($r_s = 0.367$; $p < 0.05$), Desarrollo personal ($r_s = 0.321$; $p < 0.05$), Opción fácil ($r_s = 0.286$; $p < 0.05$) y Disciplina ($r_s = 0.389$; $p < 0.05$).

Los resultados lo confirman Basinska & Daderman, (2018), Sun & Xiab, (2018), concluyeron que, si los directivos se comprometen con su labor, la autoeficacia tiende a elevarse y por consiguiente la satisfacción laboral, pero para ello el directivo debe enmarcarse en un liderazgo de tipo colaborativo y distributivo, que le permita crear condiciones para el trabajo docente en el aula que lo lleve a elevar su autoeficacia y mejorar la satisfacción laboral en la escuela. Rojas & Nail, (2022), García, 2016, concluyeron, que el liderazgo del directivo tiene que ver con la mejora de la identidad y el sentido de pertenencia, es de relevancia, aunque no en forma directa, para desarrollar la ciudadanía. En este caso el directivo a través de sus condiciones de líder debe sembrar en sus docentes, el sentimiento de pertenecer y de identificarse con la institución educativa, esto hará que se logre los objetivos escolares propuestos.

Todos los objetivos específicos alimentan el objetivo general planteado en el presente estudio, el cual era: Determinar la relación entre gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo, los resultados alcanzados mostraron que existe una relación significativa positiva alta entre ambas variables, evidenciándose en ese sentido que las funciones que cumple los directivos van de la mano con el cumplimiento de actividades para obtener resultados positivos en los compromisos de gestión escolar, orientadas a la práctica

docente. Para corroborar lo mencionado, se realizó procesos estadísticos, donde mediante la prueba Rho de Spearman, se aceptó la hipótesis general que permite concluir que existe relación directa, alta y significativa entre la gestión de la autoeficacia del director y liderazgo directivo. Los resultados en cuestión se visualizan en la tabla 4, se observa que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es 0.854, el cual refleja que existe una correlación positiva alta entre las variables, corroborándose con una significancia de ($p=0.000$).

En referencia a lo encontrado en el estudio es como mencionan Larrey et al (2023), Parke & Kim, (2023), Chang et al, (2022), Wang et al, (2022), concluyeron que hay una relación directa con la autoeficacia del directivo con el liderazgo, teniendo como principal factor de esta relación la colaboración mutua. Aducen además, que el liderazgo de los directivos en Taiwán está en estado crítico, porque antes de ser líder solo se desempeñan en el área administrativa, no invierte su tiempo en la formación profesional en servicio de los profesores a su cargo, cuando los directivos a partir de su autoeficacia cumplen el papel de mediador para ejercer su liderazgo. Además, resaltan que este liderazgo abarca otros tipos de liderazgo con conlleven a la eficacia del directivo. El enfoque que debe seguir todo director, es de ser líder que gestione eficazmente su institución educativa, el quien conduce, el quien lidera, el quien camina junto a sus docentes para se logre las metas institucionales, lo principal y determinantes son los resultados de los compromisos de gestión escolar que debe lograr durante el año lectivo; para ello debe ganarse el respeto a través de su profesionalismo y por consiguiente hacer que sus docentes sean los líderes dentro de sus aulas, acá es importante que el directivo tenga dominio disciplinar de cada una de las áreas del currículo, para lidere la gestión escolar.

Finalmente, las consideraciones planteadas son un referente y soporte para las futuras investigaciones relacionadas a la delicada y abnegada labor que realizan los directivos y docentes de las instituciones educativas de nuestro país, que principalmente buscan la mejora de la educación en general que permita avanzar al país hacia un desarrollo sostenible.

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos se concluye que:

- 6.1. Existe relación significativa entre las variables gestión de la autoeficacia del director y liderazgo directivo en Instituciones Educativas del nivel secundario de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023, siendo el nivel de relación del 85.4 %, es decir alta, corroborada mediante la correlación de Rho de Spearman con un valor de 0.854 el cual refleja una correlación positiva alta y con una significancia $p = 0.000$, donde se acepta la hipótesis alterna en la investigación.
- 6.2. El nivel de gestión de la autoeficacia del director en las Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023, es medio, es decir el 56.2 % por lo que no se acepta la primera hipótesis específica de la investigación.
- 6.3. El nivel de liderazgo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023, es medio, es decir, el 48 %, por lo que no se acepta la segunda hipótesis específica de la investigación.
- 6.4. Existe relación significativa de gestión de la autoeficacia del directivo con las dimensiones de la variable liderazgo en Instituciones Educativas del nivel secundario de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023, obteniendo porcentajes de relación, tal como se detalla, con la Influencia idealizada al 61.6 %, con la Motivación inspiradora al 65.0 %, con la Estimulación intelectual al 43.1 % y con la Consideración individual al 53.2 %; corroborado mediante la correlación de Rho de Spearman, obteniéndose en: influencia idealizada ($r_s = 0.616$; $p < 0.05$), Motivación inspiradora ($r_s = 0.650$; $p < 0.05$), Estimulación intelectual ($r_s = 0.431$; $p < 0.05$) y Consideración individual ($r_s = 0.532$; $p < 0.05$). Valores que representa una correlación positiva moderada y un nivel de significancia $p = 0.000$ aceptándole la tercera hipótesis específica de la investigación.
- 6.5. Existe relación significativa del liderazgo directivo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia del director en Instituciones

Educativas del nivel secundario de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023, tal como se detalla a continuación, con el Ajuste personal 42.8 %, Con la Seguridad Laboral 42.0 %, con la Flexibilidad laboral 52.5 %, con la Instrucción 55.1 %, con la Motivación 56.9 %, con el Trabajo Cooperativo 53.5 % y la adaptación, el cual se contrasta con la estimación de la correlación mediante el coeficiente Rho Spearman, existe una relación directa moderada y significativa en: Ajuste personal ($r_s = 0.428$; $p < 0.05$), Seguridad laboral ($r_s = 0.420$; $p < 0.05$), Flexibilidad laboral ($r_s = 0.525$; $p < 0.05$), Instrucción ($r_s = 0.551$; $p < 0.05$), Motivación ($r_s = 0.569$; $p < 0.05$), Trabajo cooperativo ($r_s = 0.535$; $p < 0.05$) y Adaptación ($r_s = 0.485$; $p < 0.05$). Así mismo, se observa que existe relación directa baja y significativa entre del liderazgo directivo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia del director en relación al Altruismo en un 36.7 %, al Desarrollo personal en un 32.1 %, Opción fácil en un 28.6 % y con la disciplina en un 38.9 %, corroborando mediante el coeficiente Rho Spearman: Altruismo ($r_s = 0.367$; $p < 0.05$), Desarrollo personal ($r_s = 0.321$; $p < 0.05$), Opción fácil ($r_s = 0.286$; $p < 0.05$) y Disciplina ($r_s = 0.389$; $p < 0.05$). Valores que representa una correlación positiva moderada y un nivel de significancia $p = 0.000$ aceptándole la cuarta hipótesis específica de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda a los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, Yurimaguas a tomar en cuenta la importancia de la gestión de autoeficacia del director para encaminar un adecuado liderazgo directivo a través de monitoreos y seguimientos, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en una matriz de diagnóstico al inicio de la gestión del directivo, con la finalidad de lograr mejoras durante su gestión escolar en las Instituciones Educativas a las cuales ha sido asignado.
- 7.2. Se recomienda a los directivos de las Instituciones Educativas del nivel secundaria de la jurisdicción de la provincia de Alto Amazonas a no ser ajenos a acciones que fortalezcan su autoeficacia, participando activamente en los grupos de interaprendizajes, talleres, webinars sobre gestión escolar para mejorar su desempeño.
- 7.3. A los directores del nivel secundario, a seguir fortaleciendo sus competencias del liderazgo directivo, mediante cursos de coaching, habilidades blandas y tutoría educativa, para orientar sus funciones de acuerdo al marco del buen desempeño directivo.
- 7.4. A los directivos buscar la colaboración de los docentes para lograr cumplir con los compromisos de gestión escolar, realizando actividades formativas considerando las orientaciones del marco del buen desempeño docente, además de regular su desempeño en función a las rúbricas de evaluación propuestas por el Ministerio de Educación del Perú, con el fin de asentar su autoeficacia y liderazgo.

REFERENCIAS

Artículo científico

- Acolín & Pescador. (2023). Más allá de lo biomédico, hacia lo agente: un cambio de paradigma para la ciencia de la salud poblacional. *Ciencias Sociales y Medicina*, 326. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2023.115950>
- Afshari. (2022). Influencia y compromiso idealizados: un enfoque granular para comprender el liderazgo. *ProQuest*, 51(2), 805 - 822. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0153>
- Akhavein et al. (2023). La autoeficacia de los docentes y las percepciones del clima escolar se asocian únicamente con los problemas de comportamiento de externalización e internalización de los estudiantes. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 85. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2023.101512>
- Alvan. (2017). *Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017*. Repositorio UCV.
- Álvarez et al. (2018). Evaluando el liderazgo docente en educación física: la versión española de la transformación. *Anal de psicología*, 34(2), 405 - 411. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.291711>
- Alvero et al. (1999). Liderazgo: Un concepto que perdura. *ACIMED*, 7(2), 132 - 135. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v7n2/aci08299.pdf>
- Aparicio & Fenoll. (2015). El efecto de la competencia en el mercado de productos sobre la seguridad laboral. *Economía Laboral*, 35, 145 - 159. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.05.007>
- Arce & Blumen. (2022). Pensamiento crítico, creatividad, autoeficacia y práctica docente en formadores de docentes peruanos. *Revista de Psicología (PUCP)*, 40(1), 603 - 633. <https://doi.org/10.18800/psico.202201.020>
- Asgari et al. (2016). Impacto de considerar la necesidad de trabajo y el riesgo en el desempeño de los contratistas de la construcción: un enfoque basado en agentes. *Automatización en la construcción*, 65, 9 - 20. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2016.01.004>
- Asil et al. (2023). Autoeficacia docente y razones para elegir programas de formación inicial docente en Noruega y Nueva Zelanda. *Enseñanza y Formación del Profesorado*, 125, 1 - 14. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104041>
- Au et al. (2022). Transformando la educación médica para fortalecer la formación de profesionales de la salud en Viet Nam: un estudio de caso. *La salud regional de Lancet - Pacífico occidental*, 27. <https://doi.org/10.1016/j.lanwpc.2022.100543>

- Aurora. (2013). Desafíos que enfrenta el liderazgo educativo para influir en el aprendizaje de los estudiantes. *Procedia - Ciencias Sociales y del Comportamiento*, 93(21), 290 - 295. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.09.192>
- Ayele. (2022). Desarrollo profesional de docentes en servicio y calidad de instrucción en escuelas secundarias en la zona de Gedeo, Etiopía. *Ciencias Sociales y Humanidades Abierto*, 5(1). <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100252>
- Azadeh & Mousavi. (2014). El impacto de la seguridad laboral, la satisfacción y el estrés en la evaluación y optimización del desempeño de las empresas generadoras. *Revista de Prevención de Pérdidas en las Industrias de Procesos*, 32(1), 343 - 348. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2014.10.002>
- Azaryahu et al. (2023). Desarrollo de patrones de pensamiento creativo a través de las matemáticas y la música. *Habilidades de pensamiento y creatividad*, 47. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2022.101196>
- Baisoya & Mohsinb. (2023). ¿Cómo afecta la satisfacción laboral a la seguridad laboral en el sector indio de BPO? *Proceedings*, 80(3), 3801 - 3804. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.07.385>
- Bandura, A. (1977). Autoeficacia: Hacia una teoría unificadora del cambio de comportamiento. *Revista psicològica*, 84(2), 191 - 215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Basinska & Daderman. (2018). Ser intrépido: el afecto positivo como mediador entre el espíritu emprendedor y la autoeficacia en futuros empresarios y gerentes. *Revista Europea de Psicología Aplicada*, 68(4), 171 - 180. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2018.08.001>
- Basit et al. (2023). El efecto de la experiencia de juego de roles del paciente con apoyo dramático en los niveles de empatía y altruismo en estudiantes de enfermería: un estudio controlado aleatorio. *Educación de enfermería en la práctica*, 69. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103634>
- Benner. (2009). Flexibilidad Laboral. *Enciclopedia Internacional de Geografía Humana*, 1(1), 66 - 71. <https://doi.org/10.1016/B978-008044910-4.00193-0>
- Bobocelb & Zdaniuk. (2015). El papel del liderazgo de influencia idealizado en la promoción del perdón en el lugar de trabajo. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 863 - 877. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.06.008>
- Bóer. (2015). Subdimensiones del liderazgo transformacional y su vínculo con la personalidad y el desempeño de los líderes. *El liderazgo trimestral*, 26(6), 1095 - 1120. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.08.001>
- Bolivar, A. e. (2018). Adaptación española de la escala de liderazgo pedagógico Vanderbilt Assessment of Leadership in Education (VAL-ED). *Scopus*, 17(1), 1 - 13. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-1.aeel>

- Borysc & Hale. (2013). ¿Trabajar para gobernar o trabajar con seguridad? Parte 2: La gestión de las normas y procedimientos de seguridad. *Ciencias de la seguridad*, 55, 222 - 231. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.05.013>
- Boto et al. (2023). Negociación intrafamiliar para unas vacaciones conjuntas. *Diarios de modelo de elección*, 47. <https://doi.org/10.1016/j.jocm.2023.100408>
- Bourne et al. (2021). Autoeficacia docente clínica: un análisis conceptual. *Nurse Education in Practice*, 52. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103029>
- Boy et al. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 7(100). <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>
- Breyer & Krskova. (2023). La influencia de la mentalidad de crecimiento, la disciplina, el flujo y la creatividad en la innovación: Presentación del modelo de innovación MDFC. *Heliyon*, 9(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13884>
- Brunstein et al. (2022). Un estudio basado en videos sobre la participación de los estudiantes de magisterio y el procesamiento de contenido en el trabajo grupal cooperativo. *Aprendizaje, Cultura e Interacción Social*, 32(100598). <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2021.100598>
- Cáceres et al. (2020). Liderazgo directivo en Arequipa - Perú. *Revista de Ciencia Sociales*, 26(2), 376 - 400. <https://doi.org/https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- Caoa & Rees. (2020). ¿Las empresas amigables con los empleados invierten de manera más eficiente? Evidencia de la eficiencia de la inversión laboral. *Revista de Finanzas Corporativas*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101744>
- Casper & Harris. (2008). Beneficios de vida laboral y apego organizacional: modelos de teoría de señalización y utilidad de interés propio. *Revista de comportamiento vocacional*, 72(1), 95 - 109. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.015>
- Ceniceros, D. I. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? *Innovación Educativa*, 18(78), 171 - 192. https://doi.org/http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000300171&lng=es&tlng=es.
- Chang et al. (2022). Exploración de los efectos de la mediación multinivel de la colaboración docente en la correlación entre el liderazgo educativo del director y la autoeficacia docente: el nivel educativo como moderador. *Revista de investigación en ciencias de la educación*, 67(4), 35 - 72. [https://doi.org/10.6209/JORIES.202212_67\(4\).0002](https://doi.org/10.6209/JORIES.202212_67(4).0002)

- Chen & Huangb. (2017). Hacia una teoría del desarrollo personal de mochileros: Validación transcultural de la escala BPD. *Gestión turística*, 59, 630 - 639. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.09.017>
- Chen et al. (2023). La dura disciplina de los padres y el acoso escolar entre los adolescentes chinos: el papel de la desconexión moral y la afiliación de pares desviada. *Children and Youth Services Review*, 145(106767). <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2022.106767>
- Chlebkikova et al. (2015). Planificación del Desarrollo Personal y Sucesión. *Procedia Economía y Finanzas*, 26(1), 249 - 253. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00828-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00828-X)
- Choi et al. (2018). Efectos del Liderazgo Educativo de los Gerentes de Unidades de Enfermería en la Efectividad de los Equipos: Efectos Mediadores de la Comunicación Organizacional. *Investigación de enfermería asiática*, 12(2), 99 - 105. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.03.001>
- Clare et al. (2022). Características del gestor: predicción del rendimiento de los fondos. *Revista Internacional de Análisis Financiero*, 80. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2022.102049>
- Cocine et al. (2023). Optimismo del director y compensación de capital del CEO. *Revista de finanzas empíricas*, 72, 143 - 162. <https://doi.org/10.1016/j.jempfin.2023.03.010>
- Colina et al. (2020). El equilibrio afectivo predice la experiencia emocional diaria. *Personalidad y diferencias individuales*, 154. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109683>
- Cordero et al. (2023). Pensamiento visual y trabajo cooperativo en la educación superior: ¿Cómo afecta su implementación a las disciplinas de marketing y gestión después del COVID-19? *La Revista Internacional de Educación Gerencial*, 21(2). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100797>
- Cornelio & Sánchez. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigación Altoandinas*, 20(1), 115 - 124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Coterón et al. (2023). Comprender los resultados motivacionales de los profesores de educación física y las creencias de viabilidad para implementar estrategias motivacionales: el papel de las presiones percibidas desde un enfoque centrado en la variable y la persona. *Psicología del Deporte y del Ejercicio*, 64(102337). <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2022.102337>
- De Crom & Rothmann. (2018). Adecuación a las demandas-capacidades, creencias laborales, trabajo significativo y participación en trabajos basados en la naturaleza. *Revista de Psicología Industrial*, 44(1), 1 - 12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1496>

- Demerouti. (2023). Estrategias efectivas de los empleados para el trabajo remoto: una intervención de autoformación en línea. *Revista de comportamiento vocacional*, 142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103857>
- Egorova et al. (2020). EL DESARROLLO DEL GERENTE CUALIDADES DE LIDERAZGO COMO CUESTIÓN PEDAGÓGICA. *Revista Inclusiones*, 7, 75 - 85. <https://doi.org/https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000572945800007>
- Escorcía et al. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en . *Propósito y Representaciones*, 5(2), 65 -126. <https://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- España et al. (2022). Delineando los valores personales en una muestra diversa de la niñez media. *Revista de Investigación en Personalidad*, 100. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2022.104281>
- Fabri. (2022). La calidad institucional da forma a la cooperación con extraños del grupo externo. *Evolución y Comportamiento Humano*, 43(1), 53 - 70. <https://doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2021.11.003>
- Falcón et al. (2023). Mensajes atractivos de los docentes y la relación con el desempeño de los estudiantes y el entusiasmo de los docentes. *Aprendizaje e Instrucción*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2023.101750>
- Fielding et al. (2022). Uso de la teoría del valor de la expectativa situada para explorar la motivación de los estudiantes de formación inicial del profesorado para participar en tareas matemáticas desafiantes. *Enseñanza y Formación del Profesorado*, 113. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103663>
- Fu et al. (2023). La relación entre el ajuste personal-laboral y la salud física y mental del personal médico durante los dos años posteriores a la pandemia de COVID-19: el trabajo emocional y el burnout como mediadores. *Revista de Transtornos Afectivos*, 327(14), 416 - 424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.02.029>
- Fukushima & Yamada. (2023). ¿El establecimiento de objetivos presupuestarios lleva a los gerentes a involucrarse en un comportamiento poco ético para la organización? *La revisión contable británica*. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2023.101218>
- Galés. (2023). ¿Subir la escalera mecánica hacia abajo? Examinando una década de reformas en la disciplina escolar. *Children and Youth Services Review*, 150(106962). <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2023.106962>
- Gardner et al. (2006). Semántica social: altruismo, cooperación, mutualismo, reciprocidad fuerte y selección de grupo. *Evolutionary Biology*, 20(2), 415 - 432. <https://doi.org/10.1111/j.1420-9101.2006.01258.x>
- Garip et al. (2020). La risa y el humor para el desarrollo personal: una revisión sistemática del alcance de la evidencia. *Revista Europea de Medicina Integrativa*, 37(101144). <https://doi.org/10.1016/j.eujim.2020.101144>

- Gattermann et al. (2018). El efecto moderador del comportamiento de liderazgo de los gerentes sobre la autoeficacia de los vendedores. *Revista de venta minorista y servicios al consumidor*, 40, 150 - 162. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2017.09.010>
- Gliedt et al. (2017). Visualizar las capacidades dinámicas como capacidad de adaptación para la gobernanza municipal del agua. *Ciencia de la Sostenibilidad*, 12(2), 203 . 219. <https://doi.org/10.1007/s11625-016-0408-y>
- Grob et al. (2021). Perfiles motivacionales de los docentes y sus asociaciones longitudinales con la calidad de la enseñanza. *Learning and Instruction*, 76(101514). <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2021.101514>
- Halbusi et al. (2023). Liderazgo ético, identidad moral de los subordinados y autocontrol: efecto de interacción de dos y tres vías en el comportamiento ético de los subordinados. *Revista de investigación empresarial*, 165. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114044>
- Hammond. (2022). Actitudes hacia la instrucción directa en las escuelas primarias y secundarias de Australia Occidental. *Enseñanza y Formación del Profesorado*, 112(103651). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103651>
- Hardie et al. (2022). Desarrollo de habilidades interpersonales y de comunicación en los programas generales de educación y formación de preceptores de enfermería: una revisión del alcance. *Educación de enfermería en la práctica*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103482>
- Hassink & Meekes. (2022). Diferencias de género en la flexibilidad laboral: desplazamientos y horas de trabajo tras la pérdida del empleo. *Revista de Economía Urbana*, 129. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2022.103425>
- Hernández & Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mc Graw Hill Education. <https://doi.org/https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/>
- Hernández. (12 de octubre de 2017). OEI considera a directores de escuela clave para mejorar calidad de educación. *Gestión*. <https://gestion.pe/buscar/liderazgo+educativo/todas/descendiente/?query=liderazgo+educativo>
- Hirt et al. (2023). La motivación de los docentes: explorando las expectativas de éxito, los valores y los costos de la promoción del aprendizaje autorregulado. *Teaching and Teacher Education*, 127(104093). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104093>
- Hollister et al. (2023). Percepciones de los autores sobre los comportamientos positivos y negativos entre los editores de revistas de biblioteconomía y ciencias de la información. *La Revista de Biblioteconomía Académica*, 49(3). <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102707>
- Hong et al. (2023). Manténgase hambriento, manténgase tonto: una perspectiva novedosa sobre la satisfacción de necesidades y la iniciativa personal.

- Hughes et al. (2023). Apoyo emocional entre padres de niños con experiencias infantiles adversas. *Revista de atención médica pediátrica*, 1(1).
<https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2023.05.003>
- Jara et al. (2019). Liderazgo educativo y formación ciudadana: Visiones y prácticas de los actores. *Calidad en la educación*, 12(51), 350 - 381.
<https://doi.org/10.31619/caledu.n51.687>
- Jhangc et al. (2023). Efectos de la visualización de clasificación de precios en la aversión extrema a la elección de opciones: el papel de la facilidad de comparación en múltiples visualizaciones de opciones. *Gestión turística*, 97.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2023.104741>
- Jiang et al. (2021). Autodesarrollo del líder: ¿Por qué las personas se desarrollan como líderes? *Horizontes de negocios*, 64(2), 239 - 248.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.12.002>
- Julca. (2022). *Acompañamiento Pedagógico y Autoeficacia docente de una UGEL de Lima, 2022*. Repositorio UCV.
- Kaplan et al. (2010). Crear una cultura de respeto mutuo. *Revista AORN*, 91(4), 495 - 510. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2009.09.031>
- Koutra et al. (2016). Vinculación de la cohesión y flexibilidad familiar con la emoción expresada, la carga familiar y el malestar psicológico en cuidadores de pacientes con psicosis: un modelo analítico de trayectoria. *Investigación en psiquiatría*, 240, 66 - 75. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2016.04.017>
- Kuroda et al. (2021). Cambiar la percepción de los problemas ambientales del agua mediante la introducción de "generaciones futuras imaginarias": evidencia de un taller participativo en la ciudad de Ho Chi Minh, Vietnam. *Futuros*, 126.
<https://doi.org/10.1016/j.futures.2020.102671>
- Lartey et al. (2023). Autoeficacia de liderazgo y aspiración de enfermeros al liderazgo: un análisis del concepto evolutivo. *Revista Internacional*, 143.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104496>
- Lee & Boob. (2022). Los efectos de los estilos de instrucción de los docentes en el interés de los estudiantes por aprender las materias escolares y el rendimiento académico: diferencias según el género de los estudiantes y el interés previo. *Aprendizaje y diferencias individuales*, 99(102200).
<https://doi.org/10.1016/j.lindif.2022.102200>
- Lee & Min. (2020). Efectos del proyecto prioritario de bienestar educativo de Corea del Sur sobre los cambios en la autoestima y la adaptación a la vida escolar de los estudiantes de primaria y secundaria. *Revisión de servicios para niños y jóvenes*, 109. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104618>

- Ling et al. (2023). El uso del aprendizaje cooperativo en las clases de inglés como lengua extranjera: prevalencia, fidelidad y desafíos. *Enseñanza y Formación del Profesorado*, 121(103915). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103915>
- Liu & Gou. (2023). Efectos de la flexibilidad del mercado laboral en la inversión extranjera directa: evidencia de China. *Cartas de Investigación Financieras*, 53(103574). <https://doi.org/10.1016/j.frl.2022.103574>
- Liu & Lib. (2023). Desentrañando el apoyo percibido de los maestros de EFL de los estudiantes. *Sistema*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.system.2023.103048>
- Lozano & Reyes. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la autoeficacia general y compromiso laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 134 - 148. <https://doi.org/10.19083/ridu.11.503>
- Ma et al. (2023). Medición de la autoeficacia docente: Validación de una nueva escala global entre profesores en formación chinos. *Frontiers*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1063830>
- Ma, K. e. (2023). Medición de la autoeficacia docente: Validación de una nueva escala global entre profesores en formación chinos. *Frontiers*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1063830>
- Magnon et al. (2022). El corazón para tomar la decisión correcta: la (re)actividad vagal y la recuperación predicen una toma de decisiones ventajosa. *Fisiología y Comportamiento*, 254. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2022.113911>
- Marcinko & Taylor. (2021). Reacciones de los empleados a las políticas de acción positiva en el Reino Unido: ¿Importa la justificación de la organización? *Revista de Psicología Económica*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2021.102453>
- Martin. (2017). Relaciones personales y resultados profesionales: el impacto positivo de los líderes transformacionales en los bibliotecarios académicos. *La Revista de Biblioteconomía Académica*, 43(2), 108 - 115. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2017.01.012>
- Meirbekov et al. (2022). Herramientas de educación digital para el desarrollo del pensamiento crítico. *Habilidades de pensamiento y creatividad*, 44. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2022.101023>
- Mohammad. (2015). Liderazgo educativo: una nueva tendencia que la sociedad necesita. *Procedia - Ciencias Sociales y del Comportamiento*, 210(2), 28 - 34. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.325>
- Mok & Staub. (2021). ¿Importan el entrenamiento, la tutoría y la supervisión para las habilidades de planificación y la claridad de la instrucción de los maestros en formación? *Enseñanza y Formación del Profesorado*, 107. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103484>

- Moncayo, B. C. (2014). Perspectivas del liderazgo educativo: mujeres académicas en la administración. *Suma de Negocios*, 5(11), 86 - 95. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70023-0](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70023-0)
- Mukuka et al. (2023). Esfuerzos de los docentes hacia el desarrollo de las habilidades de razonamiento matemático de los estudiantes. *Heliyon*, 9(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14789>
- Muñoz, G. e. (2009). Prácticas de Liderazgo Directivo y Resultados de Aprendizaje. Hacia Conceptos Capaces de Guiar la Investigación Empírica. *REICE*, 7(3), 19 - 33. <https://doi.org/https://revistas.uam.es/reice/article/view/5399/5838>
- Olowo & Oluwatoyin. (2019). Habilidades características del personal de los directores:AVaticinadordeGestión del aula de los profesores en la secundaria estatal de EkitiEscuela. *Revista internacional de liderazgo y gestión educativa*, 7(1), 72 - 103. <https://doi.org/10.17583/ijelm.2019.3573>
- Parke & Kim. (2023). Relación entre el superliderazgo y la capacidad de aprendizaje autodirigido en la educación de enfermería en línea: los efectos mediadores del autoliderazgo y las percepciones de autoeficacia. *Heliyon*, 9(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17416>
- Prieto. (2007). *Autoeficacia del profesor universitario : eficacia percibida y práctica docente*. Marcea Ediciones. <https://doi.org/https://www.digitaliapublishing.com/a/28925>
- Provost. (2023). Desbordamiento trabajo-familia del afecto positivo diario sobre el desempeño: el papel moderador de la prominencia de la identidad de dominio. *Revista Europea de Psicología Aplicada*, 73(2). <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100819>
- Rojas & Nail. (2022). Autoeficacia docente para la convivencia escolar en la formación inicial docente. *Formación Universitaria*, 15(1), 47 - 58. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000100047>
- Sak. (2022). Dinámica de la motivación de los profesores de idiomas en las clases de inglés como lengua extranjera en línea. *Sistemas*, 111(102948). <https://doi.org/10.1016/j.system.2022.102948>
- Sancak. (2023). Gestión del cambio en la transformación de la sostenibilidad: un modelo para las organizaciones empresariales. *Diario de Gestión Ambiental*, 330. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2022.117165>
- Sarasola & Da Costa. (2016). Evaluación del liderazgo escolar centrado en el aprendizaje. *Educación*, 25(49), 121 - 139. <https://doi.org/10.18800/educacion.201602.007>
- Sawhney. (2013). Implementando la flexibilidad laboral: un eslabón perdido entre la flexibilidad laboral adquirida y el desempeño de la planta. *Revista de gestión de operación*, 31(1 y 2), 98 - 108. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2012.11.003>

- Silva & Valdez. (2019). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: Un reto en la educación actual. *Investigación y Postgrado*, 34(1), 167 - 180. <https://doi.org/file:///E:/Art%C3%ADculos%20nuevos-2023/Dialnet-LiderazgoDelDirectorEnLaCalidadDeLaGestionInstituc-6931371.pdf>
- Spence, W. &. (2015). La influencia de la tensión laboral del gerente de primera línea en el agotamiento, el compromiso y la intención de rotación: un estudio transversal. *Revista Internacional de Estudios de Enfermería*, 52(12), 1824 - 1833. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.09.006>
- Summer & Yang. (2023). El papel mediador del empoderamiento del alumno en la relación entre la comunidad de investigación y los resultados del aprendizaje en línea. *Internet y la educación superior*, 58. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2023.100911>
- Sun & Xiab. (2018). Liderazgo distribuido percibido por los docentes, autoeficacia docente y satisfacción laboral: un enfoque SEM multinivel utilizando los datos de TALIS de 2013. *International Journal of Educational Research*, 92, 86 - 92. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2018.09.006>
- Taskin. (2022). Expectativa del fondo del supervisor para la garantía de los salarios en presencia del efecto de los salarios del supervisor permanente en los costos operativos de la minería en Turquía. *Política de Recursos*, 77. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2022.102640>
- Tóbias. (2023). Altruismo Racional. *Revista de comportamiento económico y organización*, 207(1), 50 - 80. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2023.01.003>
- Wang et al. (2022). ¿Más liderazgo, más eficacia para prácticas inclusivas? Explorando las relaciones entre el liderazgo distribuido, el liderazgo docente y la autoeficacia entre los docentes de educación inclusiva en China. *Sostenibilidad*, 14(23), 1 - 13. <https://doi.org/10.3390/su142316168>

Página web o blog

- CEPLAN. (2022). *Prospectiva de la educación: Perspectivas e impactos agregados*. Centro Nacional de Planeamiento estratégico. <https://www.gob.pe/institucion/ceplan/informes-publicaciones/4098644-prospectiva-de-la-educacion-perspectivas-e-impactos-agregados>
- CEPAL. (2022). *Proporción de docentes con las calificaciones mínimas requeridas, por nivel educativo y sexo (en porcentajes)*. CEPALSTAT. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48518/1/S2200947_es.pdf
- CONCYTEC. (27 de Agosto de 2020). Guía práctica para la formulación de proyecto de investigación y desarrollo. Lima, Lima, Perú: CONCYTEC.

MINEDU. (2014). Marco del buen desempeño directivo. Talleres del Ministerio de Educación - Lima Perú.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

UGELAA. (2018). *Proyecto Educativo Local*. UGELAA - YURIMAGUAS.
<https://www.ugelaa.gob.pe/files/DOCU-159-20220126024523.pdf>

Libro digital

Castellano et al. (2020). *Incursionando en el mundo de la investigación*. Ediciones Unimagdalena. <https://doi.org/https://www.digitaliapublishing.com/a/83010>

Díaz. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Ril editores. <https://doi.org/https://www.digitaliapublishing.com/a/29778>

Gómez. (2016). *Ingroducción a la metodología de la investigación científica*. Brujas.

Zarcovich. (2005). *Metodología de la investigación*. Mac Graw - Hill.

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

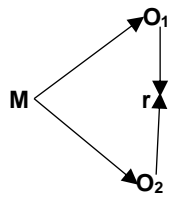
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de la autoeficacia del directivo	Asil et al (2023) La gestión autoeficacia es definido como "los juicios de las personas sobre sus capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para lograr los tipos designados de desempeño". La gestión de la autoeficacia del directivo se refiere a las aptitudes que creen tener cada uno de ellos de que pueden llevar a cabo con éxito las diversas tareas profesionales que se les exigen en su propio contexto de enseñanza.	Para la presente variable se tomará en consideración su evaluación o medición mediante una escala ordinal (likert), esto nos detallará la evaluación de la misma a través de dimensiones que se representarán en un cuestionario de 24 ítems.	• Ajuste personal	<ul style="list-style-type: none"> • % de directivos que perciben si tienen características para ser un buen director. • % de directivos que perciben que si son buenos gestionando la IE a su cargo • % de directivos que perciben si el cargo directivo se ajustan sus características personales. 	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> • Muy frecuente • Frecuentemente • Ocasionalmente • Raramente • Nunca
			• Seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • % de directivos que se perciben que quieren un trabajo seguro. • % de directivos que se perciben que quieren un ingreso seguro • % de directivos que se perciben que siempre habrá necesidad de un director 	
			• Flexibilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • % de directivos que el cargo directivo le dará tiempo para la vida familiar. • % de directivos que perciben que con su cargo tendrán vacaciones al mismo tiempo que sus hijos. • % de directivos que perciben que en su cargo las jornadas laborales son cortas y las vacaciones largas. 	
			• Altruismo	<ul style="list-style-type: none"> • % de directivos que perciben que con su labor pueden contribuir a formar en valores a los estudiantes. • % de directivos que perciben que con su labor pueden tener una influencia en las generaciones futuras, • % de directivos que perciben que con su labor pueden apoyar a los estudiantes en su desarrollo. 	
			• Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • % de directivos que buscan su autoformación. • % de directivos que se perciben que solo trabajan por sus intereses. • % de directivos que perciben que su labor de directivo le dará una posibilidad de desarrollo personal. 	

			<ul style="list-style-type: none"> • Opción fácil 	<ul style="list-style-type: none"> • % de directivos que perciben que les fue fácil asumir el cargo de director. • % de directivos que perciben que su formación profesional les fue fácil completar. • % de directivos que perciben que solo la formación docente fue el programa de educación superior en que fue aceptado. 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Instrucción 	<ul style="list-style-type: none"> • % de directores que tienen seguridad que los docentes están contentos con los temas que brinda en las capacitaciones. • % directivos que son capaces de adaptar la instrucción a las necesidades individuales de los docentes. 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> • % de directivos que se perciben que realizan buenas acciones para motivar a los docentes. • % de directivos que motivan a los docentes que den lo mejor de sí mismos incluso cuando trabajen con problemas y en situaciones difíciles. 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina 	<ul style="list-style-type: none"> • % de directivos que se perciben que realizan acciones diversas para mantener la disciplina escolar. • % de directivos que incentivan a los docentes que se comporten educadamente y se respeten entre ellos. 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación 	<ul style="list-style-type: none"> • % directivos que se perciben que realizan acciones para mantener la cooperación con los agentes educativos. • % De directivos que desde su cargo encuentran soluciones adecuadas a los conflictos de intereses con otros profesores. 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación 	<ul style="list-style-type: none"> • % de directivos que se perciben que demuestran actitudes positivas frente a todo tipo de cambio pedagógico. • % de directivos que administro la instrucción incluso si se cambia el plan de estudios? 	
Liderazgo	Álvarez et al (2018), El liderazgo del directivo juega un rol modelo positivo (influencia idealizada); son capaces de inspirar a los seguidores a pasar a la acción	Para la presente variable se tomará en consideración su evaluación o medición mediante	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia idealizada 	<ul style="list-style-type: none"> • % de directivos que perciben ganarse el respeto de los agentes educativos por la forma de trato. • % de directivos que perciben ganarse la admiración de los agentes educativos por su actuación. 	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> • Muy frecuente

	<p>para crear una visión compartida, alineando la visión y las metas del seguidor con las metas y necesidades del grupo (motivación inspiradora). Los líderes educativos se preocupan por estar en sintonía con las necesidades y metas de los demás agentes educativos, están listos para comprender las fortalezas de los seguidores, sacar esas fortalezas y satisfacer las metas personales de los seguidores (consideración individual). Y finalmente, los líderes también estimulan a los seguidores a pensar de diferentes maneras para enfrentar desafíos y problemas nuevos y antiguos; la disensión no sólo es permitida sino estimulada (estimulación intelectual).</p>	<p>una escala ordinal (liket), esto nos detallará la evaluación de la misma a través de dimensiones que se representarán en un cuestionario de 16 ítems.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación inspiradora • Estimulación intelectual • Consideración individual 	<ul style="list-style-type: none"> • % de directivos que perciben ganarse la credibilidad de los agentes educativos por sus acciones. • % de directivos que perciben que su forma de comportarse es como alguien en que puede confiar los demás agentes educativos. • % de directivos que se perciben motivados por lo que es capaz de hacer. • % de directivos que perciben motivados a esforzarse al máximo • % de directivos que perciben que ayudan a los demás agentes educativos cuando se sienten frustrados y bloqueados. • % directivos que animan a los demás agentes educativos ver los asuntos desde diferentes perspectivas. • % de directivos que se perciben que desarrollan talleres que invita a pensar a sus docentes. • % de directivos que perciben que crean actividades que animan a pensar a los docentes. • % de directivos que perciben que los temas que desarrollan llevan a los docentes a cuestionar sus ideas y el de los demás. • % de directivos que perciben que crea y plantean actividades retadoras para que los demás piense diferente. • % de directivos que demuestran preocupación por las necesidades individuales de sus docentes. • % de directivos que actúan para ser un referente en sus docentes. • % de directivos que tratan de conocer a todos los demás agentes educativos de la IE. • % de directivos que hablan de los valores personales de los demás agentes educativos de la IE. 	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuentemente • Ocasionalmente • Raramente • Nunca
--	--	--	--	--	--

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS								
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de la autoeficacia directivo y liderazgo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de gestión de la autoeficacia del director en las en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de liderazgo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión de la autoeficacia del directivo con las dimensiones de la variable liderazgo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación del liderazgo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia del directivo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023.</p> <p>Objetivos específicos Analizar el nivel de gestión de la autoeficacia del directivo en las en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023.</p> <p>Identificar el nivel de liderazgo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023.</p> <p>Establecer la relación gestión de la autoeficacia del director con las dimensiones de la variable liderazgo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023.</p> <p>Establecer la relación del liderazgo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia del director en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre gestión de la autoeficacia del director y liderazgo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Hi: El nivel de gestión de la autoeficacia del director en las en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023, es buena.</p> <p>Hi: El nivel de liderazgo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023, es alto.</p> <p>Hi: Existe relación de gestión de la autoeficacia del director con las dimensiones de la variable liderazgo en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023.</p> <p>Hi: Existe relación del liderazgo con las dimensiones de la variable gestión de la autoeficacia del director en Instituciones Educativas de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023.</p>	<p>Técnica La técnica empleada en esta investigación será la encuesta.</p> <p>Instrumento El instrumento será el cuestionario.</p>								
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES Y DIMENSIONES									
<p>El estudio de la investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema</p>	<p>Población La población objeto de estudio, estuvo constituido por 89 directores de Instituciones Educativas del nivel secundario de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023.</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">VARIABLES</th> <th style="text-align: center;">DIMENSIONES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="vertical-align: top;">Gestión de la autoeficacia del directivo</td> <td style="text-align: center;">Ajuste personal</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Seguridad laboral</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Flexibilidad laboral</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Altruismo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desarrollo personal</td> </tr> </tbody> </table>		VARIABLES	DIMENSIONES	Gestión de la autoeficacia del directivo	Ajuste personal	Seguridad laboral	Flexibilidad laboral	Altruismo	Desarrollo personal
VARIABLES	DIMENSIONES										
Gestión de la autoeficacia del directivo	Ajuste personal										
	Seguridad laboral										
	Flexibilidad laboral										
	Altruismo										
	Desarrollo personal										



Donde:
 M = Muestra
 O₁ = Gestión de la autoeficacia del directivo
 O₂ = Liderazgo
 r = Relación de las variables de estudio.

Muestra
 La muestra del estudio fue censal porque la unidad de medida de la población fue finita y estuvo conformada por los 89 directores de Instituciones Educativas del nivel secundario de la UGELAA Yurimaguas – Loreto 2023.

	Opción fácil	
	Instrucción	
	Motivación	
	Disciplina	
	Trabajo cooperativo	
	Adaptación	
Liderazgo	Influencia idealizada	
	Motivación inspiradora	
	Estimulación intelectual	
	Consideración individual	

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Cuestionario sobre Gestión de la autoeficacia del director

Reciba un saludo cordial y así mismo presentarle el presente cuestionario, el cual se realiza con la finalidad de obtener información acerca de la Gestión de la Autoeficacia del Directivo en IIEE del nivel secundario, por tal motivo, le pedimos responder con sinceridad.

Instrucciones:

A continuación, se presentan las preguntas de Gestión de la Autoeficacia del Directivo, marque con una “X” según la escala siguiente:

Muy frecuente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
1	2	3	4	5

Gestión de la autoeficacia Directivo						
Ajuste Personal						
1	¿Tengo características para ser un buen director?	1	2	3	4	5
2	¿Soy bueno gestionando los aprendizajes en mi Institución Educativa?	1	2	3	4	5
3	¿Mi labor como director se ajusta a mis características personales?	1	2	3	4	5
Seguridad Laboral						
4	¿Quiero un trabajo seguro al estar laborando como directivo?	1	2	3	4	5
5	¿Quiero un ingreso seguro al estar laborando como directivo?	1	2	3	4	5
6	¿Percibo que siempre habrá necesidad de un director?	1	2	3	4	5
Flexibilidad Laboral						
7	¿Percibo que con mi labor de director me dará tiempo para la vida familiar?	1	2	3	4	5
8	¿Percibo que con mi labor de director tendré vacaciones al mismo tiempo que sus hijos?	1	2	3	4	5
9	¿Percibo que con mi labor de director que las jornadas laborales son cortas y las vacaciones largas?	1	2	3	4	5
Altruismo						
10	¿Percibo que con mi labor de director puedo contribuir a formar en valores en los demás agentes educativos?	1	2	3	4	5
11	¿Percibo que con mi labor de director puedo tener una influencia en las generaciones futuras?	1	2	3	4	5
12	¿Percibo que con mi labor de directivo puedo apoyar a los docentes a tu cargo en su desarrollo personal y profesional?	1	2	3	4	5
Desarrollo Personal						
13	¿Percibo que con mi labor de directivo puedo desarrollarme buscando mi autoformación?	1	2	3	4	5
14	¿Mi labor como directivo me permite hacer un seguimiento y trabajar con mis intereses?	1	2	3	4	5
15	¿Mi labor como directivo me dará la posibilidad de desarrollo personal?	1	2	3	4	5

Opción Fácil						
16	¿Me fue fácil asumir el cargo directivo?	1	2	3	4	5
17	¿Mi formación profesional me fue fácil completar?	1	2	3	4	5
18	¿El programa de educación superior fue el único que me aceptó para mi formación profesional?	1	2	3	4	5
Instrucción						
19	¿Explico el tema central con claridad para que todos los docentes me entiendan en las estrategias de acompañamiento (GIA, Trabajo Colegiado) que realicé?	1	2	3	4	5
20	¿Tengo la capacidad de adaptar las instrucciones a las necesidades individuales de los docentes?	1	2	3	4	5
Motivación						
21	¿Motivo a los docentes cuando muestran poco interés en el trabajo escolar?	1	2	3	4	5
22	¿Hago que los docentes den lo mejor de sí mismos incluso cuando trabajen con problemas y en situaciones difíciles?	1	2	3	4	5
Disciplina						
23	¿Hago que los docentes con malas prácticas de comportamiento cumplan con el reglamento interno de la IE?	1	2	3	4	5
24	¿Hago que todos los docentes se comporten educadamente y se respeten entre ellos?	1	2	3	4	5
Cooperación						
25	¿Percibo desde mi cargo directivo que coopero con los docentes y padres de familia y con otros directivos de forma eficaz y constructiva?	1	2	3	4	5
26	¿Percibo desde tu cargo directivo que encuentro soluciones adecuadas a los conflictos de intereses con otros profesores?	1	2	3	4	5
Adaptación						
27	¿Incentivo a mis docentes utilizar con éxito cualquier método de instrucción que la escuela decida usar?	1	2	3	4	5
28	¿Administro la instrucción incluso si se cambia el plan de estudios?					

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario sobre Liderazgo del Directivo

Reciba un saludo cordial y asimismo presentarle el presente cuestionario, el cual se realiza con la finalidad de obtener información acerca del Liderazgo del Directivo, por tal motivo, le pedimos responder con sinceridad.

Instrucciones:

A continuación, se presentan las preguntas de Liderazgo del Directivo, marque con una “X” según la escala siguiente:

Muy frecuente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
1	2	3	4	5

Liderazgo del directivo					
Influencia Idealizada					
1	¿Me gano el respeto de los demás agentes educativos por la forma de trato?	1	2	3	4 5
2	¿Me gano la admiración de los agentes educativos que dirijo por mi actuación?	1	2	3	4 5
3	¿M gano la credibilidad de los demás agentes educativos por mis acciones?	1	2	3	4 5
4	¿Me comporto como alguien en que puede confiar mis dirigidos?	1	2	3	4 5
Motivación Inspiradora					
5	¿Soy entusiasta por lo que soy capaz de hacer?	1	2	3	4 5
6	¿Soy optimista y me motivo a esforzarse al máximo?	1	2	3	4 5
7	¿Ayudo a los docentes y demás miembros de la IE cuando se sienten frustrados y bloqueados?	1	2	3	4 5
8	¿Animo a los docentes y demás miembros a ver los asuntos desde diferentes perspectivas?	1	2	3	4 5
Estimulación Intelectual					
9	¿Incito a los docentes a desarrollar clases que invita a pensar a sus estudiantes?	1	2	3	4 5
10	¿Estímulo a los docentes a crear actividades que animan a pensar a los estudiantes?	1	2	3	4 5
11	¿Incito a los docentes que llevan a cuestionar las ideas de sus estudiantes y el de los demás?	1	2	3	4 5
12	¿Incito a los docentes que plantean actividades retadoras para que sus estudiantes piensen diferente?	1	2	3	4 5
Consideración Individual					
13	¿Demuestro preocupación por las necesidades individuales de los docentes y demás miembros de la IE?	1	2	3	4 5
14	¿Actúo para ser un referente de los docentes y demás miembros de la IE?	1	2	3	4 5
15	¿Trato de conocer a todos los docentes y demás miembros de la IE?	1	2	3	4 5
16	¿Hablo de los valores personales con los docentes y demás miembros de la IE?	1	2	3	4 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA – Yurimaguas – 2023.

Investigador: Juan Pinedo Pinedo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA – Yurimaguas – 2023", cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en Instituciones Educativas del nivel secundario de la UGELAA Yurimaguas – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas – Yurimaguas.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Que impacto tiene la relación gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo, a partir de ello determinar el beneficio que aportará esta investigación en las instituciones educativas del nivel secundario en el ámbito de la UGELAA - Yurimaguas – 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA – Yurimaguas – 2023".

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se

realizará en el ambiente de dirección de la institución *Amalia del Águila Velásquez*

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán

codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Obligatorio a partir de 18 años*

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (apellidos y nombres) Pinedo Pinedo Juan, email: jpinedo2_86@hotmail.com y docente asesor (apellidos y nombres) Homa Rodríguez Richard Foster, email:

.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Julia Lissette Taipei Vargas* 44117023
Fecha y hora: *21 Jun 2023* *09:31 am*



Para garantizar la veracidad del origen de la información en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

*Obligatorio a partir de 18 años

Validación de los instrumentos de evaluación: Gestión de la autoeficacia del directivo



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: Autoeficacia del directivo

Nº	DIMENSIONES / ítems: Ajuste Personal	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Tengo características para ser un buen director?				X				X				X	
02	¿Soy bueno gestionando los aprendizajes en mi Institución Educativa?				X				X				X	
03	¿Mi labor como directivo se ajusta a mis características personales?				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / ítems: Seguridad laboral														
04	¿Quiero un trabajo seguro al estar laborando como directivo?				X				X				X	
05	¿Quiero un ingreso seguro al estar laborando como directivo?				X				X				X	
06	¿Percebo que siempre habrá necesidad de un director?				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / ítems: Flexibilidad Laboral														
07	¿Percebo que con mi labor de directivo me dará tiempo para la vida familiar?				X				X				X	
08	¿Con mi labor de directivo puedo programar mis vacaciones al mismo tiempo que mis hijos?				X				X				X	
09	¿Percebo que con mi labor de directivo que las jornadas laborales son cortas y las vacaciones largas?				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / ítems: Altruismo														
10	¿Con mi labor de directivo puedo contribuir a formar en valores en los demás agentes educativos?				X				X				X	
11	¿Con mi labor de directivo puedo tener una influencia en las generaciones futuras?				X				X				X	
12	¿Con mi labor de directivo puedo apoyar a los docentes a mi cargo en su desarrollo personal y profesional?				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / ítems: Desarrollo Personal														
13	¿Con mi labor de directivo puedo desarrollarme buscando mi autoformación?				X				X				X	
14	¿Mi labor como directivo me permite hacer un seguimiento y trabajar por mis intereses?				X				X				X	
15	¿Mi labor como directivo me dará la posibilidad de desarrollo personal?				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / ítems: Opción Fácil														
16	¿Me fue fácil asumir el cargo directivo?				X				X				X	
17	¿Mi formación profesional me fue fácil completar?				X				X				X	
18	¿El programa de educación superior fue el único que me aceptó para mi formación profesional?				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / ítems: Instrucción														
19	¿Explicué el tema central con claridad para que todos los docentes me entiendan en las estrategias de acompañamiento (GIA, Trabajo Colegiado) que realicé?				X				X				X	
20	¿Tengo la capacidad de adaptar las instrucciones a las necesidades individuales de los docentes?				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / ítems: Motivación														
21	¿Motivo a los docentes cuando muestran poco interés en el trabajo escolar?				X				X				X	
22	¿Hago que los docentes den lo mejor de sí mismos incluso cuando trabajen con problemas y en situaciones difíciles?				X				X				X	



Nº DIMENSIONES / ítems: Trabajo cooperativo														
23	¿Coopero con los docentes y padres de familia y con otros directivos de forma eficaz y constructiva?				X				X				X	
24	¿Encuentro soluciones adecuadas a los conflictos de intereses con otros profesores?				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / ítems: Disciplina														
25	¿Hago que los docentes con malas prácticas de comportamiento cumplan con el reglamento interno de la IE?				X				X				X	
26	¿Hago que todos los docentes se comporten educadamente y se respeten entre ellos?				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / ítems: Adaptación														
27	¿Incentivo a mis docentes utilizar con éxito cualquier método de instrucción que la escuela decida usar?				X				X				X	
28	¿Administro la instrucción incluso si se cambia el plan de estudios?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado** DNI: 00953069

Especialidad del validador (a): **Dr. en Gestión Universitaria**

Tarapoto 17 de mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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

Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
DOCENTE POSGRADO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: Autoeficacia del directivo

N°	DIMENSIONES / ítems: Ajuste Personal	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Tengo características para ser un buen director?				X				X				X	
02	¿Soy bueno gestionando los aprendizajes en mi Institución Educativa?				X				X				X	
03	¿Mi labor como directivo se ajusta a mis características personales?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Flexibilidad Laboral													
04	¿Quiero un trabajo seguro al estar laborando como directivo?				X				X				X	
05	¿Quiero un ingreso seguro al estar laborando como directivo?				X				X				X	
06	¿Percebo que siempre habrá necesidad de un director?				X				X				X	
07	¿Percebo que con mi labor de directivo me dará tiempo para la vida familiar?				X				X				X	
08	¿Percebo que con mi labor de directivo tendré vacaciones al mismo tiempo que sus hijos?				X				X				X	
09	¿Percebo que con mi labor de directivo que las jornadas laborales son cortas y las vacaciones largas?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Altruismo													
10	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo contribuir a formar en valores en los demás agentes educativos?				X				X				X	
11	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo tener una influencia en las generaciones futuras?				X				X				X	
12	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo apoyar a los docentes a tu cargo en su desarrollo personal y profesional?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Desarrollo Personal													
13	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo desarrollarme buscando mi autoformación?				X				X				X	
14	¿Mi labor como directivo me permite hacer un seguimiento y trabajar con mis intereses?				X				X				X	
15	¿Mi labor como directivo me dará la posibilidad de desarrollo personal?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Opción Fácil													
16	¿Me fue fácil asumir el cargo directivo?				X				X				X	
17	¿Mi formación profesional me fue fácil completar?				X				X				X	
18	¿El programa de educación superior fue el único que me aceptó para mi formación profesional?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Instrucción													
19	¿Explicó el tema central con claridad para que todos los docentes me entiendan en las estrategias de acompañamiento (GIA, Trabajo Colegiado) que realizó?				X				X				X	
20	¿Tengo la capacidad de adaptar las instrucciones a las necesidades individuales de los docentes?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Motivación													

21	¿Motivo a los docentes cuando muestran poco interés en el trabajo escolar?													
22	¿Hago que los docentes den lo mejor de sí mismos incluso cuando trabajan con problemas y en situaciones difíciles?													
N°	DIMENSIONES / ítems: Trabajo cooperativo													
23	¿Percebo desde mi cargo directivo que coopero con los docentes y padres de familia y con otros directivos de forma eficaz y constructiva?													
24	¿Percebo desde tu cargo directivo que encuentro soluciones adecuadas a los conflictos de intereses con otros profesores?													
N°	DIMENSIONES / ítems: Disciplina													
25	¿Hago que los docentes con malas prácticas de comportamiento cumplan con el reglamento interno de la IE?													
26	¿Hago que todos los docentes se comporten educadamente y se respeten entre ellos?													
N°	DIMENSIONES / ítems: Adaptación													
27	¿Incentivo a mis docentes utilizar con éxito cualquier método de instrucción que la escuela decida usar?													
28	¿Administro la instrucción incluso si se cambia el plan de estudios?													

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Deciserio Mori Apuela DNI: 42388560

Especialidad del validador (a): Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Tarapoto 19 de mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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


Dr. DECISERIO F. MORI APUELA
CPPe 1742388560-UR1704

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: Autoeficacia del directivo

Nº	DIMENSIONES / ítems: Ajuste Personal	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Tengo características para ser un buen director?				✓				✓				✓	
02	¿Soy bueno gestionando los aprendizajes en mi Institución Educativa?				✓				✓				✓	
03	¿Mi labor como directivo se ajusta a mis características personales?				✓				✓				✓	
Nº														
04	¿Quiero un trabajo seguro al estar laborando como directivo?				✓				✓				✓	
05	¿Quiero un ingreso seguro al estar laborando como directivo?				✓				✓				✓	
06	¿Percebo que siempre habrá necesidad de un director?				✓				✓				✓	
Nº														
07	¿Percebo que con mi labor de directivo me dará tiempo para la vida familiar?				✓				✓				✓	
08	¿Percebo que con mi labor de directivo tendré vacaciones al mismo tiempo que sus hijos?				✓				✓				✓	
09	¿Percebo que con mi labor de directivo que las jornadas laborales son cortas y las vacaciones largas?				✓				✓				✓	
Nº														
10	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo contribuir a formar en valores en los demás agentes educativos?				✓				✓				✓	
11	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo tener una influencia en las generaciones futuras?				✓				✓				✓	
12	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo apoyar a los docentes a su cargo en su desarrollo personal y profesional?				✓				✓				✓	
Nº														
13	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo desarrollarme buscando mi autoformación?				✓				✓				✓	
14	¿Mi labor como directivo me permite hacer un seguimiento y trabajar con mis intereses?				✓				✓				✓	
15	¿Mi labor como directivo me dará la posibilidad de desarrollo personal?				✓				✓				✓	
Nº														
16	¿Me fue fácil asumir el cargo directivo?				✓				✓				✓	
17	¿Mi formación profesional me fue fácil completar?				✓				✓				✓	
18	¿El programa de educación superior fue el único que me aceptó para mi formación profesional?				✓				✓				✓	
Nº														
19	¿Explicó el tema central con claridad para que todos los docentes me entendían en las estrategias de acompañamiento (GIA, Trabajo Colgado) que realizó?				✓				✓				✓	
20	¿Tengo la capacidad de adaptar las instrucciones a las necesidades individuales de los docentes?				✓				✓				✓	
Nº														

21	¿Motivo a los docentes cuando muestran poco interés en el trabajo escolar?													
22	¿Hago que los docentes den lo mejor de sí mismos incluso cuando trabajan con problemas y en situaciones difíciles?													
Nº														
23	¿Percebo desde mi cargo directivo que coopero con los docentes y padres de familia y con otros directivos de forma eficaz y constructiva?													
24	¿Percebo desde tu cargo directivo que encuentro soluciones adecuadas a los conflictos de intereses con otros profesores?													
Nº														
25	¿Hago que los docentes con malas prácticas de comportamiento cumplan con el reglamento interno de la IE?													
26	¿Hago que todos los docentes se comporten educadamente y se respeten entre ellos?													
Nº														
27	¿Incentivo a mis docentes utilizar con éxito cualquier método de instrucción que la escuela decida usar?													
28	¿Administro la instrucción incluso si se cambia el plan de estudios?													

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ingrid Karina Delgado Vela DNI: 71089751

Especialidad del validador (a): Mg. en Gestión Pública

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es claro, su sintaxis y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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

Tarapoto 19 de mayo de 2023


Mg. Ingrid Karina Delgado Vela
 PSICOLOGÍA
 C. P. P. 28200

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: Autoeficacia del directivo

N°	DIMENSIONES / ítems: Ajusto Personal	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Tengo características para ser un buen director?				X				X	1			X	
02	¿Soy bueno gestionando los aprendizajes en mi Institución Educativa?				X				X				X	
03	¿Mi labor como directivo se ajusta a mis características personales?				X				X				X	
N°														
04	¿Quiero un trabajo seguro al estar laborando como directivo?				X				X				X	
05	¿Quiero un ingreso seguro al estar laborando como directivo?				X				X				X	
06	¿Percebo que siempre habrá necesidad de un director?				X				X				X	
N°														
07	¿Percebo que con mi labor de directivo me dará tiempo para la vida familiar?				X				X				X	
08	¿Percebo que con mi labor de directivo tendré vacaciones al mismo tiempo que sus hijos?				X				X				X	
09	¿Percebo que con mi labor de directivo que las jornadas laborales son cortas y las vacaciones largas?				X				X				X	
N°														
10	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo contribuir a formar en valores en los demás agentes educativos?				X				X				X	
11	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo tener una influencia en las generaciones futuras?				X				X				X	
12	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo apoyar a los docentes a tu cargo en su desarrollo personal y profesional?				X				X				X	
N°														
13	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo desarrollarme buscando mi automejora?				X				X				X	
14	¿Mi labor como directivo me permite hacer un seguimiento y trabajar con mis intereses?				X				X				X	
15	¿Mi labor como directivo me dará la posibilidad de desarrollo personal?				X				X				X	
N°														
16	¿Me fue fácil asumir el cargo directivo?				X				X				X	
17	¿Mi formación profesional me fue fácil completar?				X				X				X	
18	¿El programa de educación superior fue el único que me aceptó para mi formación profesional?				X				X				X	
N°														
19	¿Explicó el tema central con claridad para que todos los docentes me entiendan en las estrategias de acompañamiento (GIA, Trabajo Colegiado) que realizó?				X				X				X	
20	¿Tengo la capacidad de adaptar las instrucciones a las necesidades individuales de los docentes?				X				X				X	
N°														

21	¿Motivo a los docentes cuando muestran poco interés en el trabajo escolar?				X				X				X	
22	¿Hago que los docentes den lo mejor de sí mismos incluso cuando trabajen con problemas y en situaciones difíciles?				X				X				X	
N°														
23	¿Percebo desde mi cargo directivo que coopero con los docentes y padres de familia y con otros directivos de forma eficaz y constructiva?				X				X				X	
24	¿Percebo desde tu cargo directivo que encuentro soluciones adecuadas a los conflictos de intereses con otros profesores?				X				X				X	
N°														
25	¿Hago que los docentes con males prácticas de comportamiento cumplan con el reglamento interno de la IE?				X				X				X	
26	¿Hago que todos los docentes se comporten educadamente y se respeten entre ellos?				X				X				X	
N°														
27	¿Incentivo a mis docentes utilizar con éxito cualquier método de instrucción que la escuela decida usar?				X				X				X	
28	¿Administro la instrucción incluso si se cambia el plan de estudios?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Jessica Vásquez Meléndez de Reátegui DNI: 40310205

Especialidad del validador (a): Mg. en Gestión Pública

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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


C.F. JESSICA VÁSQUEZ MELÉNDEZ DE REÁTEGUI
CONTADOR PÚBLICO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Tarapoto 19 de mayo de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: Autoeficacia del directivo

N°	DIMENSIONES / ítems: Ajusto Personal	Claridad ²				Coherencia ²				Relevancia ¹				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Tengo características para ser un buen director?				X				X				X	
02	¿Soy bueno gestionando los aprendizajes en mi institución Educativa?				X				X				X	
03	¿Mi labor como directivo se ajusta a mis características personales?				X				X				X	
N°														
04	¿Quiero un trabajo seguro al estar laborando como directivo?				X				X				X	
05	¿Quiero un ingreso seguro al estar laborando como directivo?				X				X				X	
06	¿Percebo que siempre habrá necesidad de un directivo?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Flexibilidad Laboral													
07	¿Percebo que con mi labor de directivo me dará tiempo para la vida familiar?				X				X				X	
08	¿Percebo que con mi labor de directivo tendré vacaciones al mismo tiempo que sus hijos?				X				X				X	
09	¿Percebo que con mi labor de directivo que las jornadas laborales son cortas y las vacaciones largas?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Altruismo													
10	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo contribuir a formar en valores en los demás agentes educativos?				X				X				X	
11	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo tener una influencia en las generaciones futuras?				X				X				X	
12	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo apoyar a los docentes a tu cargo en su desarrollo personal y profesional?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Desarrollo Personal													
13	¿Percebo que con mi labor de directivo puedo desarrollarme buscando mi autoformación?				X				X				X	
14	¿Mi labor como directivo me permite hacer un seguimiento y trabajar con mis intereses?				X				X				X	
15	¿Mi labor como directivo me dará la posibilidad de desarrollo personal?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Opción Fácil													
16	¿Me fue fácil asumir el cargo directivo?				X				X				X	
17	¿Mi formación profesional me fue fácil completar?				X				X				X	
18	¿El programa de educación superior fue el único que me aceptó para mi formación profesional?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Instrucción													
19	¿Explicé el tema central con claridad para que todos los docentes me entiendan en las estrategias de acompañamiento (GIA, Trabajo Colegiado) que realicé?				X				X				X	
20	¿Tengo la capacidad de adaptar las instrucciones a las necesidades individuales de los docentes?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Motivación													

21	¿Motivo a los docentes cuando muestran poco interés en el trabajo escolar?				X				X				X	
22	¿Hago que los docentes den lo mejor de sí mismos incluso cuando trabajan con problemas y en situaciones difíciles?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Trabajo cooperativo													
23	¿Percebo desde mi cargo directivo que coopero con los docentes y padres de familia y con otros directivos de forma eficaz y constructiva?				X				X				X	
24	¿Percebo desde tu cargo directivo que encuentro soluciones adecuadas a los conflictos de intereses con otros profesores?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Disciplina													
25	¿Hago que los docentes con malas prácticas de comportamiento cumplan con el reglamento interno de la IE?				X				X				X	
26	¿Hago que todos los docentes se comporten educadamente y se respeten entre ellos?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Adaptación													
27	¿Incentivo a mis docentes utilizar con éxito cualquier método de instrucción que la escuela decida usar?				X				X				X	
28	¿Administro la instrucción incluso si se cambia el plan de estudios?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Jorge Valdera Tapullima DNI: 44051480

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
AUTOANAYTES
Mg. CPC. JORGE VALDERA TAPULLIMA
GERENTE DE REGISTRO Y FINANZA

Tarapoto 19 de mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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

Validación de los instrumentos de evaluación: Liderazgo



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS VARIABLE: Liderazgo Educativo

Nº	DIMENSIONES / ítems: Influencia Idealizada	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Me gana el respeto de los demás agentes educativos por la forma de trato?				X				X				X	
02	¿Me gana la admiración de los agentes educativos que dirijo por mi actuación?				X				X				X	
03	¿Me gana la credibilidad de los demás agentes educativos por mis acciones?				X				X				X	
04	¿Me comporto como alguien en que puede confiar mis dirigidos?				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: Motivación Inspiradora													
05	¿Soy entusiasta por lo que soy capaz de hacer?				X				X				X	
06	¿Soy optimista y me motiva a esforzarse al máximo?				X				X				X	
07	¿Ayudo a los docentes y demás miembros de la IE cuando se sienten frustrados y bloqueados?				X				X				X	
08	¿Animo a los docentes y demás miembros a ver los asuntos desde diferentes perspectivas?				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: Estimulación Intelectual													
09	¿Incito a los docentes a desarrollar clases que invita a pensar a sus estudiantes?				X				X				X	
10	¿Estimulo a los docentes a crear actividades que animan a pensar a los estudiantes?				X				X				X	
11	¿Incito a los docentes que llevan a los estudiantes a cuestionar sus ideas y el de los demás?				X				X				X	
12	¿Incito a los docentes que plantean actividades retadoras para que el estudiante piense diferente?				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems:													
13	¿Demuestro preocupación por las necesidades individuales de los docentes y demás miembros de la IE?				X				X				X	
14	¿Actúo para ser un referente de los docentes y demás miembros de la IE?				X				X				X	
15	¿Trato de conocer a todos los docentes y demás miembros de la IE?				X				X				X	
16	¿Hablo de los valores personales con los docentes y demás miembros de la IE?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____



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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado** DNI: 00953069

Especialidad del validador (a): **Dr. en Gestión Universitaria**

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto 17 de mayo de 2023

Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
DOCENTE POSGRADO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: Liderazgo Educativo

N°	DIMENSIONES / ítems:	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	N° DIMENSIONES / ítems: Influencia Idealizada													
01	¿Me gana el respeto de los demás agentes educativos por la forma de trato?				X				X				X	
02	¿Me gana la admiración de los agentes educativos que dirijo por mi actuación?				X				X				X	
03	¿Me gana la credibilidad de los demás agentes educativos por mis acciones?				X				X				X	
04	¿Me comporto como alguien en que puede confiar mis dirigidos?				X				X				X	
	N° DIMENSIONES / ítems: Motivación Inspiradora													
05	¿Soy entusiasta por lo que soy capaz de hacer?				X				X				X	
06	¿Soy optimista y me motivo a esforzarse al máximo?				X				X				X	
07	¿Ayudo a los docentes y demás miembros de la IE cuando se sienten frustrados y bloqueados?				X				X				X	
08	¿Animo a los docentes y demás miembros a ver los asuntos desde diferentes perspectivas?				X				X				X	
	N° DIMENSIONES / ítems: Estimulación Intelectual													
09	¿Invito a los docentes a desarrollar clases que invita a pensar a sus estudiantes?				X				X				X	
10	¿Estimulo a los docentes a crear actividades que animan a pensar a los estudiantes?				X				X				X	
11	¿Invito a los docentes que lleven a los estudiantes a cuestionar sus ideas y el de los demás?				X				X				X	
12	¿Invito a los docentes que planteen actividades retadoras para que el estudiante piense diferente?				X				X				X	
	N° DIMENSIONES / ítems:													
13	¿Demuestras preocupación por las necesidades individuales de los docentes y demás miembros de la IE?				X				X				X	
14	¿Actúas para ser un referente de los docentes y demás miembros de la IE?				X				X				X	
15	¿Tratas de conocer a todos los docentes y demás miembros de la IE?				X				X				X	
16	¿Hablas de los valores personales con los docentes y demás miembros de la IE?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Deciderio Francisco Mori Apuela DNI: 42388560

Especialidad del validador (a): Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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

Tarapoto 19 de mayo de 2023


Dr. DECIDERIO F. MORI APUELA
CPPe 1742388560-LR1704

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: Liderazgo Educativo

N°	DIMENSIONES / ítems: Influencia Idealizada	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Me gana el respeto de los demás agentes educativos por la forma de trato?				✓				✓				✓	
02	¿Me gana la admiración de los agentes educativos que dirijo por mi actuación?				✓				✓				✓	
03	¿M gana la credibilidad de los demás agentes educativos por mis acciones?				✓				✓				✓	
04	¿Me comporto como alguien en que puede confiar mis dirigidos?				✓				✓				✓	
N°	DIMENSIONES / ítems: Motivación Inspiradora													
05	¿Soy entusiasta por lo que soy capaz de hacer?				✓				✓				✓	
06	¿Soy optimista y me motivo a esforzarse al máximo?				✓				✓				✓	
07	¿Ayudo a los docentes y demás miembros de la IE cuando se sienten frustrados y bloqueados?				✓				✓				✓	
08	¿Animo a los docentes y demás miembros a ver los asuntos desde diferentes perspectivas?				✓				✓				✓	
N°	DIMENSIONES / ítems: Estimulación Intelectual													
09	¿Invito a los docentes a desarrollar clases que invita a pensar a sus estudiantes?				✓				✓				✓	
10	¿Estimulo a los docentes a crear actividades que animan a pensar a los estudiantes?				✓				✓				✓	
11	¿Invito a los docentes que lleven a los estudiantes a cuestionar sus ideas y el de los demás?				✓				✓				✓	
12	¿Invito a los docentes que planteen actividades retadoras para que el estudiante piense diferente?				✓				✓				✓	
N°	DIMENSIONES / ítems:													
13	¿Demuestras preocupación por las necesidades individuales de los docentes y demás miembros de la IE?				✓				✓				✓	
14	¿Actúas para ser un referente de los docentes y demás miembros de la IE?				✓				✓				✓	
15	¿Tratas de conocer a todos los docentes y demás miembros de la IE?				✓				✓				✓	
16	¿Hablas de los valores personales con los docentes y demás miembros de la IE?				✓				✓				✓	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ingrid Karina Delgado Vela DNI: 71088751

Especialidad del validador (a): Mg. en Gestión Pública

Tarapoto 19 de mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es fácil, su sintaxis y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Ingrid Karina Delgado Vela
Mg. I. Karina Delgado Vela
PSICOLOGÍA
C. P. P. 2020

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: Liderazgo Educativo

N°	DIMENSIONES / ítems: Influencia Idealizada	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Me gana el respeto de los demás agentes educativos por la forma de trato?				X				X				X	
02	¿Me gana la admiración de los agentes educativos que dirijo por mi actuación?				X				X				X	
03	¿M gana la credibilidad de los demás agentes educativos por mis acciones?				X				X				X	
04	¿Me comporto como alguien en que puede confiar mis dirigidos?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Motivación Inspiradora													
05	¿Soy entusiasta por lo que soy capaz de hacer?				X				X				X	
06	¿Soy optimista y me motiva a esforzarse al máximo?				X				X				X	
07	¿Ayudo a los docentes y demás miembros de la IE cuando se sienten frustrados y bloqueados?				X				X				X	
08	¿Animo a los docentes y demás miembros a ver los asuntos desde diferentes perspectivas?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Estimulación Intelectual													
09	¿Incito a los docentes a desarrollar clases que invita a pensar a sus estudiantes?				X				X				X	
10	¿Estímulo a los docentes a crear actividades que animan a pensar a los estudiantes?				X				X				X	
11	¿Incito a los docentes que llevan a los estudiantes a cuestionar sus ideas y el de los demás?				X				X				X	
12	¿Incito a los docentes que plantean actividades retadoras para que el estudiante piense diferente?				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems:													
13	¿Demuestras preocupación por las necesidades individuales de los docentes y demás miembros de la IE?				X				X				X	
14	¿Actúas para ser un referente de los docentes y demás miembros de la IE?				X				X				X	
15	¿Tratas de conocer a todos los docentes y demás miembros de la IE?				X				X				X	
16	¿Hablas de los valores personales con los docentes y demás miembros de la IE?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Jessica Vásquez Meléndez de Reátegui** DNI: **40310205**

Especialidad del validador (a): **Mg. en Gestión Pública**

Tarapoto 19 de mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, es sintácticamente y semánticamente adecuados.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

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


C.A.C. JESSICA VÁSQUEZ MELÉNDEZ DE REÁTEGUI
CONTADOR PÚBLICO
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: Liderazgo Educativo

N°	DIMENSIONES / Ítems:	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
N° DIMENSIONES / Ítems: Influencia Idealizada														
01	¿Me gana el respeto de los demás agentes educativos por la forma de trato?													
02	¿Me gana la admiración de los agentes educativos que dirijo por mi actuación?				X				X					X
03	¿Me gana la credibilidad de los demás agentes educativos por mis acciones?				X				X					X
04	¿Me comporto como alguien en que puede confiar mis dirigidos?				X				X					X
N° DIMENSIONES / Ítems: Motivación Inspiradora														
05	¿Soy entusiasta por lo que soy capaz de hacer?				X				X					X
06	¿Soy optimista y me motivo a esforzarse al máximo?				X				X					X
07	¿Ayudo a los docentes y demás miembros de la IE cuando se sienten frustrados y bloqueados?				X				X					X
08	¿Animo a los docentes y demás miembros a ver los asuntos desde diferentes perspectivas?				X				X					X
N° DIMENSIONES / Ítems: Estimulación Intelectual														
09	¿Incito a los docentes a desarrollar clases que invita a pensar a sus estudiantes?				X				X					X
10	¿Estimulo a los docentes a crear actividades que animan a pensar a los estudiantes?				X				X					X
11	¿Incito a los docentes que llevan a los estudiantes a cuestionar sus ideas y el de los demás?				X				X					X
12	¿Incito a los docentes que plantean actividades retadoras para que el estudiante piense diferente?				X				X					X
N° DIMENSIONES / Ítems:														
13	¿Demuestras preocupación por las necesidades individuales de los docentes y demás miembros de la IE?				X				X					X
14	¿Actúas para ser un referente de los docentes y demás miembros de la IE?				X				X					X
15	¿Tratas de conocer a todos los docentes y demás miembros de la IE?				X				X					X
16	¿Hablas de los valores personales con los docentes y demás miembros de la IE?				X				X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Jorge Valdera Tapullima DNI: 44051480

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública

- ¹Claridad: ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
³Relevancia: ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS
 Mg. JORGE VALDERA TAPULLIMA
 GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Tarapoto 19 de mayo de 2023

Validez juicio de expertos AIKEN: Variable 1 Gestión de la Autoeficacia del directivo

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D5	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D6	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D7	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D8	P21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D9	P23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D10	P25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D11	P27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D2	P4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D3	P7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D4	P10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D5	P13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D6	P16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D7	P19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D8	P21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P22	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D9	P23	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P24	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D10	P25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P26	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D11	P27	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P28	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
P1	1.00	1.00	1.00
P2	1.00	1.00	1.00
P3	1.00	1.00	1.00
P4	1.00	1.00	1.00
P5	1.00	1.00	1.00
P6	1.00	1.00	1.00
P7	1.00	1.00	1.00
P8	1.00	1.00	1.00
P9	1.00	1.00	1.00
P10	1.00	1.00	1.00
P11	1.00	1.00	1.00
P12	1.00	1.00	1.00
P13	1.00	1.00	1.00
P14	1.00	1.00	1.00
P15	1.00	1.00	1.00
P16	1.00	1.00	1.00
P17	1.00	1.00	1.00
P18	1.00	1.00	1.00
P19	1.00	1.00	1.00
P20	1.00	1.00	1.00
P21	1.00	1.00	1.00
P22	1.00	1.00	1.00
P23	1.00	1.00	1.00
P24	1.00	1.00	1.00
P25	1.00	1.00	1.00
P26	1.00	1.00	1.00
P27	1.00	1.00	1.00
P28	1.00	1.00	1.00

			DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
				V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
MINIMO		1	D1	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
MAXIMO		4	D2	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
(K)=Nº CAT. -1		3	D3	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
(n)= Jueces		5	D4	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
NC% (Z)	95	1.96	D5	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
			D6	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
			D7	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
Dimensión: Ajuste Personal	Ítems del 1 al 3		D8	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
Dimensión: Seguridad laboral	Ítems del 4 al 6		D9	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
Dimensión: Flexibilidad	Ítems del 7 al 9		D10	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
Dimensión: Altruismo	Ítems del 10 al 12		D11	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
Dimensión: Desarrollo personal	Ítems del 13 al 15		Instrumento por Criterio	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
Dimensión: Opción fácil	Ítems del 16 al 18		Instrumento Global	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
Dimensión: Instrucción	Ítems del 19 al 20											
Dimensión: Motivación	Ítems del 21 al 22											
Dimensión: Disciplina	Ítems del 23 al 24											
Dimensión: Trabajo cooperativo	Ítems del 25 al 26		V de Avken	1.00								
Dimensión: Adaptación	Ítems del 27 al 28											

Validez juicio de expertos AIKEN: Variable 2: Liderazgo del directivo

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D2	P5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D3	P9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D4	P13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
P1	1.00	1.00	1.00
P2	1.00	1.00	1.00
P3	1.00	1.00	1.00
P4	1.00	1.00	1.00
P5	1.00	1.00	1.00
P6	1.00	1.00	1.00
P7	1.00	1.00	1.00
P8	1.00	1.00	1.00
P9	1.00	1.00	1.00
P10	1.00	1.00	1.00
P11	1.00	1.00	1.00
P12	1.00	1.00	1.00
P13	1.00	1.00	1.00
P14	1.00	1.00	1.00
P15	1.00	1.00	1.00
P16	1.00	1.00	1.00

			DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
				V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
MINIMO		1	D1	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
MAXIMO		4	D2	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
(K)=Nº CAT. -1		3	D3	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
(n)=Jueces		5	D4	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
NC% (Z)	95	1.96	Instrumento por Criterio	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
			Instrumento Global	1.00	0.80	1.000						
Dimensión: Influencia idealizada	Ítems del 1 al 4											
Dimensión: Motivación inspiradora	Ítems del 5 al 8											
Dimensión: Estimulación intelectual	Ítems del 9 al 12											
Dimensión: Consideración individual	Ítems del 13 al 16		V de Ayken	1.00								

Método estadístico de ALPHA DE CROMBACH

α :	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.80		
k:	Número de ítems del instrumento	→	28		
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	10.540		
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	→	46.560		
$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$					
α :	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.93		
k:	Número de ítems del instrumento	→	16		
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	3.690		
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	→	29.890		
$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$					

En este apartado debe registrarse al cuadro estipulado en las precisiones UCV

Constancia de autorización para realizar investigación y publicación del nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2023



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

AUTORIZACIÓN

El Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas – Yurimaguas, autoriza al estudiante JUAN PINEDO PINEDO, con DNI. N° 05585596, estudiante del III Ciclo del Programa de estudios de Maestría en Gestión Pública de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, para aplicar en esta institución los instrumentos de su investigación titulada: *Gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA, Yurimaguas - 2023*, en atención a la carta de fecha 09/05/2023

Se expide el presente documento, para que se le reconozca como tal y se le brinde todas las facilidades del caso.

Yurimaguas, 11 de mayo de 2023



PROF. WIDO CALDERÁN VALLES
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE
ALTO AMAZONAS - YURIMAGUAS

UGELAAHGV
Sinch
11/05/2023

INFORMES Y CONTACTO:
Calle Tasso N° 802 - Yurimaguas
Alto Amazonas - Loreto - Perú

Bases de datos estadísticos

Nº Personas	GESTION DE LA AUTOEFICACIA DEL DIRECTIVO														LIDERAZGO																																
	Ajuste personal			Seguridad laboral			Flexibilidad laboral			Altruismo			Desarrollo personal			Opción fácil			Instrucción		Motivación		Disciplina		trabajo cooperativo		Adaptación		Influencia idealizada				Motivación inspiradora				Estimulación intelectual				Consideración individual						
	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140							
1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1						
2	2	2	2	1	1	1	2	3	4	1	1	1	2	3	2	4	3	3	2	2	5	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	1				
3	2	2	2	1	1	1	2	3	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1				
4	2	2	2	2	2	1	3	5	5	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2			
5	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	5	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1		
6	2	1	2	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	
7	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2		
8	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
9	2	2	2	1	1	1	3	4	3	1	1	1	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
10	2	2	2	1	1	1	1	2	5	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	
11	1	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
12	2	2	2	1	1	1	2	3	4	1	1	1	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	3	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	2	2	2	1	1	1	2	3	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
14	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2		
15	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	5	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	
16	2	1	2	1	1	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3
17	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	
18	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

77	2	2	2	1	1	1	3	4	5	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2
78	2	2	3	2	2	3	2	5	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	1	4	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3
79	2	3	1	1	1	2	1	3	5	1	2	1	1	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
80	2	2	2	1	1	1	3	4	5	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
81	2	2	2	1	1	1	3	4	5	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
82	1	1	1	2	2	2	3	3	5	1	1	1	1	5	1	2	2	5	1	1	1	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
83	1	1	1	1	1	1	4	5	5	1	1	2	2	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
84	1	1	1	1	1	1	3	5	5	1	1	1	2	5	3	5	4	4	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	5	5	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
85	2	2	2	2	1	1	3	2	5	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	
86	2	2	3	3	3	2	4	4	5	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	
87	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
88	1	2	1	2	2	1	2	3	5	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
89	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20408727449
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE ALTO AMAZONAS - YURIMAGUAS	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Hugo Guzmán Valles	DNI: 05386150

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ¹, autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión de la autoeficacia del directivo y liderazgo en instituciones educativas de la UGELAA, Yurimaguas - 2023	
Nombre del Programa Académico: Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos: Juan Pinedo Pinedo	DNI: 05585596

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Yurimaguas, 12 de mayo de 2023

Firma: 
 PROF. HUGO GUZMÁN VALLES
(Titular o Representante legal de la institución)
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE ALTO AMAZONAS - YURIMAGUAS

^(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.