



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Aucca Reyes, Antonio Esteban (orcid.org/0009-0000-7332-0564)

ASESORES:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brecha y carencia en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A Dios por iluminarme siempre; a mi madre Lucía por su compañía en casa, a Beatriz, Noelia y Sophia por su inmenso apoyo moral y técnico.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo Sede Lima Este por permitirme cumplir con uno de mis objetivos; a mi maestra Noemí Julca por su inmenso apoyo moral y técnico.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de autenticidad del autor /autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Descripción del liderazgo directivo	17
Tabla 2 Descripción de la gestión de proyectos	18
Tabla 3 <i>Descripción de motivación</i>	19
Tabla 4 Descripción de actitud del director	20
Tabla 5 Descripción de toma de decisiones	21
Tabla 6 Distribución general de liderazgo directivo y gestión de proyectos	22
<i>Tabla 7 Tabla cruzada D1V1*V2</i>	<i>22</i>
Tabla 8 Tabla cruzada D1V1*V2	23
Tabla 9 Tabla cruzada D2V11*V22	23
Tabla 10 Tabla cruzada D3V11*V22	24
Tabla 11 Tabla cruzada D4V11*V22	24
Tabla 12 Prueba del Chi Cuadrado	25
Tabla 13 Pseudo R cuadrado	25
Tabla 14 Prueba del Chi Cuadrado	26
Tabla 15 Pseudo R cuadrado	26
Tabla 16 Prueba del Chi Cuadrado	27
Tabla 17 Pseudo R cuadrado	27
Tabla 18 Prueba del Chi Cuadrado	28
Tabla 19 Pseudo R cuadrado	28
Tabla 20 Prueba del Chi Cuadrado	29
Tabla 21 Pseudo R cuadrado	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Gráfico del liderazgo directivo.	17
Figura 2: Gráfico de la gestión de proyectos	18
Figura 3: Gráfico de motivación	19
Figura 4: Gráfico de la actitud del director	20
Figura 5: Gráfico de toma de decisiones	21

Resumen

El objetivo de esta investigación, tiene la finalidad de determinar la influencia del Liderazgo directivo y la gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2024. La población y muestra está conformada por 60 docentes pertenecientes a una Institución Educativa, ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho. cabe resaltar que la muestra fue de tipo probabilística. La técnica para recolectar los datos, fue en base a dos cuestionarios, uno que mide el liderazgo directivo con una confiabilidad de 0,958 y el otro que mide la gestión de proyectos cuya confiabilidad es de 0,961 en el Alfa de Cronbach. El estudio fue de tipo correlacional causal, el cual tiene un enfoque cuantitativo y el diseño fue no experimental. Los estadígrafos de este estudio, se basan en la estadística no paramétrica, cuyo coeficiente de influencia se determinó por el R2 Nagelkerke, con un valor de 0.524 que quiere decir que hay una influencia moderada entre ambas variables. Concluyendo que el liderazgo directivo si influye de manera regular en la gestión de proyectos de dicho centro educativo.

Palabras Clave: liderazgo, gestión, motivación, proyectos.

Abstract

The objective of this research is to determine the influence of directive leadership and project management according to the perception of teachers of an Educational Institution in San Juan de Lurigancho, 2024. The population and sample are made up of 60 teachers belonging to an Institution Educational, located in the district of San Juan de Lurigancho. It should be noted that the sample is probabilistic. The technique for collecting the data was based on two questionnaires, one that measures managerial leadership with a reliability of 0.958 and the other that measures project management whose reliability is 0.961 in Cronbach's Alpha. The study is of a causal correlational type, which has a quantitative approach and the design is non-experimental. The statisticians of this study are based on non-parametric statistics, whose influence coefficient was determined by the R2 Nagelkerke, with a value of 0.524, which means that there is a moderate influence between both variables. Concluding that managerial leadership does regularly influence the project management of said educational center.

Keywords: leadership, management, motivation, projects.

I. INTRODUCCIÓN

Liderazgo viene ser una actitud humana de mucha importancia y trascendencia, siendo el líder el protagonista con dotes innatas para persuadir y lograr el respaldo de los seguidores para lograr sus objetivos. En nuestro caso se trata del líder directivo quien guía a los docentes, administrativos, estudiantes y aliados para lograr diversos proyectos que den solución a los intereses y carencias de una institución. La gestión en proyectos, es el proceso de coordinación, elaboración y ejecución de proyectos, a fin de cumplir objetivos y metas que beneficien a la institución Educativa y estudiantes (Terrazas 2009). Es importante señalar el talento que tienen los líderes directivos para persuadir y motivar a la población con quienes trabajan; La carencia de estas cualidades en el líder directivo para la gestión de proyectos conlleva a truncar el progreso de la educación; más aún cuando no se llegue a consensos que puedan lograr la Satisfacción de intereses.

A nivel mundial, la UNESCO (2023) con motivos de celebrar el día Internacional de la Educación ha señalado entre otros darles prioridad a los aspectos educativos y así lograr objetivos a nivel mundial; sin embargo, también considera que aproximadamente 244 millones entre jóvenes y niños no asisten a la institución educativa; asimismo considera que 763 millones entre adultos y jóvenes están en la base de analfabetos. Podemos considerar asimismo que sólo el 5% de personas que tienen aproximadamente 15 años asisten a las escuelas para adultos y advierte que, casi en la tercera parte de países de la esfera terrestre no se respetan a los derechos de la educación, vale decir prácticamente son violadas. Esto implica que los gobiernos no priorizan la educación; por cuanto destinan poco presupuesto para el cumplimiento de sus proyectos educativos en sus diferentes dimensiones. Pero también este poco interés se da en la educación superior, lo que perjudica inmensamente a la población joven, que es una etapa en la ponen interés para el estudio, sin embargo, al ver pocas opciones educativas simplemente no ingresan, ósea no se insertan a la masa educativa.

En América Latina es compartida la realidad expresada por la UNESCO (2023); los problemas que viene enfrentando la educación en mayoría de países son debido básicamente a la pobreza, falta de recursos, entre otros que influyen

tremendamente 2en los líderes directivos para hacer realidad y lograr sus proyectos para mejorar o dar solución a las necesidades de las instituciones educativas y su propia comunidad. Entre otros aspectos existe el compromiso de la UNESCO promover la educación, especialmente para fomentar una cultura de paz, basado en la democracia y la promoción del pluralismo cultural.

A nivel nacional los Directivos cumplen diversas actividades conforme lo dispone la Resolución Viceministerial N° 223-2021 emanado por el Ministerio de Educación con fecha 16 de julio del año 2021; conforme lo señala en su Anexo N° 1. Entre las funciones importantes del docente relacionados al presente trabajo son liderar, vale decir ser el gestor y guía frente a los maestros, estudiantes y toda la comunidad; a ello se incluye evaluar, supervisar, monitorear desempeños docentes en el proceso pedagógico para garantizar una permanencia y pueda concluir sus estudios; asimismo debe garantizar una calidad de la educación, como velar también por la integridad en el aspecto emocional y físico de los estudiantes. Es importante lograr cumplir con toda esta tarea se requiere de un gran líder personificado por los directivos que son responsables de conducir y guiar docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes, que finalmente son nuestro eje central de nuestra labor; Pero esta tarea se trunca por la mala distribución económica, la pobreza, la diversidad étnica peruana, la falta de preparación y escaso liderazgo directivo docente para formular proyectos que innoven y transformen la educación en el Perú. Es importante señalar que las normas verticales emanadas del Ministerio de Educación, siempre abordan realidades del Perú en conjunto, no toman en cuenta que cada región tiene características diversas y se debe darle un trato distinto a cada región del Perú que responda a sus propias necesidades.

A nivel local, en S.J.L., el sistema educativo se rige mediante las normas verticales emanadas del Ministerio de Educación, con escasos recursos económicos, sin tomar en cuenta la diferencia de características que tienen cada localidad, con sus propias necesidades y desafíos; existe diferencias entre las zonas urbanas y rurales que contribuyen a una brecha educativa que finalmente afectan a miles de estudiantes en sus diferentes niveles educativos que necesitan de líderes educativos que sean capaces de lograr consensos para abordar y

solucionar problemas diversos gestionando a través de proyectos que innoven y satisfagan las insuficiencias de las instituciones escolares. Pero también abordamos, en San Juan de Lurigancho la carencia de incentivos que motiven a los docentes directivos que logran gestionar y ejecutar proyectos en sus diversas dimensiones; esta realidad puede ser la ausencia de liderazgo administrativo en gestión de proyectos en San Juan de Lurigancho.

Es motivo del presente trabajo es ¿En qué medida el liderazgo directivo influye en la gestión de proyectos bajo la percepción de los docentes? Para lo cual tenemos en cuenta los propósitos específicos: (1) ¿En qué medida el liderazgo directivo influye en la gestión de proyecto institucional según la percepción de los docentes? (2) ¿En qué medida el liderazgo directivo influye en la gestión de objetivos según la percepción de los docentes? (3) ¿En qué medida el liderazgo directivo influye en la gestión comunitaria según la percepción de los docentes? (4) ¿En qué medida el liderazgo directivo influye con la gestión administrativa según la percepción de los docentes?

Justificación teórica fundamentada por Alfaro (2020). La parte teórica está orientada a lograr información realizada por investigadores de basto conocimiento que sirven para fundamentar adecuadamente el presente trabajo, además fortalecen enormemente el aspecto teórico porque son fuentes confiables sobre el liderazgo y la gestión de proyectos; en el campo práctico está basada en la realidad educativa, con sus problemas y desafíos que afrontan los directivos, profesores y estudiantes que nos servirán de insumos para fortalecer nuestra investigación. En el campo metodológico se utilizará un cuestionario para cada variable con 20 ítems respectivamente, dichos cuestionarios serán validados por expertos quienes previa verificación darán su visto bueno.

El objetivo general es determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión de proyectos bajo la percepción de los docentes. Se tiene en cuenta además para ello los objetivos específicos (1) Determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión de proyecto institucional según la percepción de los docentes; (2) Determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión de objetivos según la percepción de los docentes; (3) Determinar la influencia del

liderazgo directivo en la gestión comunitaria según la percepción de los docentes;
(4) Determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión administrativa según la percepción de los docentes.

En este trabajo, las pesquisas realizadas por otros estudiosos a nivel internacional, nacional y local sobre liderazgo y gestión de proyectos.

A nivel internacional, Acuña y otros (2019) en su investigación tuvo como objetivo identificar probables relaciones en gestión de calidad y liderazgo y emplea el método de corte transversal de campo. En cuanto a los resultados, la relación es directa en ambas variables y significativa con respecto a la gestión de nivel de calidad educativa. En conclusión, la calidad educativa guarda una estrecha relación con un estilo de líder docente directivo. El líder directivo tiene diversos estilos de conducir la institución educativa; sin embargo, para este propósito es importante mantener una calidad significativa para que la gestión educativa tenga relevancia y logro de propósitos y objetivos.

En Venezuela, Maya (2019) realizó una investigación para determinar la relación del liderazgo directivo y calidad educativa. Así la metodología está basada en investigación correlacional transaccional con un enfoque no experimental. Una de las principales conclusiones es una conexión débilmente positiva, con un rango de correlación de 0,01 a 0,19, lo que la convierte en una relación positiva muy deficiente. Podemos apreciar que el liderazgo directivo no guarda mucha influencia en la calidad educativa, por el contrario, es débil la influencia del líder directivo para contribuir en una calidad educativa.

Alfaro (2020) en su trabajo propone como objetivo general en qué medida influye el liderazgo directivo en la gestión educativa para lograr una información de carácter objetiva de procesos y acciones que recae como función de un líder educativo y como se relaciona y cómo influye en la gestión educativa. El método que emplea para esta investigación refiere el enfoque empirista-inductivo; concluye que los sistemas educativos atraviesan constantes cambios educativos por lo tanto requieren también cambien en los líderes para poder lograr el cambio de la realidad educativa. Asimismo, concluye refiriendo que existe un empoderamiento relacionado a competencias y habilidades que conllevan a transformar la institución con espacios saludable, que permiten reflexionar en forma direccionada y positiva. Pero nada de esto podrá ser posible si no existen proyectos orientados a mejorar la educación, más aún cuando es una realidad que la educación está en continuo cambio, acorde con la realidad del mundo. Es importante recalcar que es necesario la elaboración de planes con propósito claros, fiables a ser alcanzados.

Rincón (2021) plantea como objetivo, relacionar el liderazgo con la administración pedagógica, así como administrativa de la I.E. denominada John Kénnedy de la jurisdicción de la Municipalidad San Juanito Meta. En la investigación emplea un enfoque mixto y obtiene como resultado que no existe liderazgo en el personal docente como también en el cuerpo directivo. Concluye en la investigación que existen ciertos vacíos y errores que afectan una convivencia educativa, así como al buen proceso educativo adelantado. El proceso educativo debe contar con un líder que pueda consolidar a la comunidad educativa que puedan lograr gestiones en bien de los estudiantes, así como a la comunidad educativa en general, pero todo esto depende de una buena administración basada en gestión claras con objetivos y metas bien diseñadas.

En un plano nacional, Mamani (2018) se propone encontrar el enlace entre liderazgo educativo de los directivos y las acciones de gestión de proyectos relacionadas a innovar en instituciones educativas de Gregorio Albarracín en el periodo del año 2019. Para esta investigación ha sido propicia que el autor utilice el método correlacional. En la encuesta participan 8 directivos y un promedio 88 docentes. El resultado del estudio, refleja la correlación y por tanto la influencia entre las dos variables de manera significativa, menciona además que existe una

relación directa y alta. Toma como conclusión que hay una eficiente labor de líder del director, que se refleja en la gestión de proyectos educativos, en este caso se valora el liderazgo en su gestión pedagógico como en la gestión de planes educativos que aterrizan en el aprendizaje de propósitos y metas trazadas.

Baldeón (2022) determinó la existencia de relación de la administración educacional con el liderazgo de directivos escolares de Pasco en el periodo del año 2022; asimismo implementó un cuestionario para un total de 50 personas, quienes estaban compuesto por personal docente y administrativo. El resultado de esta encuesta concluye que guarda relación la gestión educacional con el liderazgo; Más aún si tomamos en cuenta que para la planificación, proyección social, clima institucional, debemos buscar consensos, por tanto, necesitamos una buena gestión, lo cual recae en el liderazgo que pueda gozar nuestros directores. Es también importante señalar que es fundamental y de vital importancia la planificación, proyección social, clima institucional y sobre todo el clima institucional sumado con estrategias de motivación; pues ni so hay motivación en una institución educativa por parte de los directivos en su condición de líderes y gestores educativos hacia todos los componentes de la comunidad educativa es posible que no se logre con los objetivos propuestos. Pero también es importante señalar reconocer el liderazgo directivo para realizar una buena administración educativa, pues para lograr en forma exitosa una buena gestión requiere emplear tiempos extra, que definitivamente no son reconocidos ni renumerados.

Condezo (2022) plantea en su objetivo encontrar el enlace entre gestión educativa y liderazgo educativo en la escuela N° 1139 del distrito de Chaclacayo de la jurisdicción de Lima. Con relación a la metodología en la investigadora a utilizado en su investigación el diseño experimental, transversal correlacional causal; es importante destacar que en la conclusión se considera la existencia significativa de la gestión con liderazgo del director; cómo se puede apreciar esto es producto de una buena gestión dedicado con el espíritu de líder del director, quien es capaz de aglutinar esfuerzos de los componentes de la educación para lograr objetivos, como metas trazadas para alcanzar en forma oportuna y eficiente.

Cosme (2022) se propone encontrar la asociación de liderazgo directivo con el ambiente escolar; este trabajo tiene como método el cuantitativo y diseño correlacional descriptivo. El resultado esta investigación es la existencia de

correlación de manera significativa que maneja el director en el entorno del clima escolar; también se puede apreciar de esta investigación que respecto a las dimensiones del clima escolar que son satisfacción laboral, trabajo en equipo no guarda relación con el liderazgo.

Abregú (2022) plantea como su objetivo precisar la relación de manera significativa del líder transformacional con gestión educacional y los maestros de la I.E. N° 36003 del nivel primaria ubicado en el distrito de Huancavelica. En este trabajo emplea como metodología de estudio el enfoque cuantitativo, así como el descriptivo correlacional: Obtiene como resultado que hay correlación de manera significativa entre el líder directivo y docentes con perspectivas de transformación respecto a los aspectos de una gestión educativa; se puede apreciar la existencia de una influencia entre el liderazgo del director ante los docentes de manera significativa para lograr gestiones educativas.

El liderazgo directivo, está definido por la capacidad de la persona a cargo para motivar a su equipo en el cumplimiento de la visión institucional y establecer los objetivos necesarios para llevarlo a cabo como señala Miras (2020). El director y los Sub directores son los líderes en quienes recae la conducción de una institución educativa, pero sobre todo en el director quien es considerado un líder y depende de esta capacidad de liderazgo para poder influir en sus docentes y sumarlos a sus propósitos, este líder debe ser un personaje motivador ante sus pares directivos, docentes, estudiantes, su entorno y la comunidad educativa, pues su propósito es trazar objetivos y metas para ejecutarlas y lograr sus propósitos y para ello necesita de aliados tanto institucionales o comunales.

Es de mucha importancia recurrir a la RALE, para alinearse en la definición del líder, que considera como el individuo con capacidad de conducir grupos de personas a cumplir determinados objetivos. El líder también es el individuo influente en la sociedad, capaz de persuadir a los seguidores hasta lograr convertirlos en sus leales. Arbaiza (2010) cataloga al líder como el individuo que tiene ciertas cualidades y desarrolladas sus dotes de confianza para conducir un grupo de individuos a lograr metas y así va evolucionando en el tiempo como señala Montaner (2029); pero también debemos tener en cuenta que el liderazgo influye

tremendamente en el clima organizacional de los maestros en las instituciones educativas como considera Portilla (2023).

Para Mullins (2014) los líderes de las escuelas guían a sus instituciones educativas orientadas al establecimiento de líneas de dirección que sean claras en la búsqueda de oportunidades de desarrollo. El líder institucional lleva consigo mucha responsabilidad, son conductores de la escuela, depende del nivel de liderazgo, su propia perseverancia y entusiasmo para guiar a una institución hacia el logro de objetivos, pero también considera que las líneas de dirección deben ser claras, esto implica que los docentes que están a su cargo lo deben observar como un líder transparente y objetivo; un líder que sabe aprovechar oportunidades de desarrollo en favor de la institución educativa, creando proyectos de desarrollo que sean fiables y que se puedan lograr, pues no se trata de tener un líder que no tenga objetivos y metas.

Las organizaciones educativas son el escenario del desarrollo de la educación, que no sólo ayuda a los estudiantes a desarrollar sus capacidades cognitivas, sino que potencializa la formación integral, donde un paradigma epistemológico responsable y se complementa armónicamente con la ética, la estética y el componente cultural y espiritual. Debido a su complejidad, las instituciones educativas requieren un liderazgo que vaya más allá del liderazgo estándar y hacia un liderazgo renovador. En la actualidad, está claro que hay una serie de variables indirectas que influyen en el aprendizaje, una de las cuales es el crecimiento del liderazgo escolar. Dado que el liderazgo está asumiendo funciones cada vez más descentralizadas, está claro que al estudiar el liderazgo hay que tener en cuenta factores como el género del líder o la manera en que se asume la autoridad. (Acuña & Bolívar, 2019)

Según Ferreira (2021) menciona tres tipos de liderazgo en las gestiones escolares el cuales son: Liderazgo transformacional, que puede aumentar el entusiasmo y la moral de sus seguidores concentrándose en su crecimiento y capacitación. Los líderes transformacionales crean objetivos y propósitos exigentes y a los que merece la pena aspirar, e inspiran y motivan a sus seguidores para que trabajen en esas metas. (Zhu et al., 2011); Líder Transaccional en la que considera que los esfuerzos de este líder se centran en medir y controlar las bases acordadas;

porque si se cumplen los objetivos, se producen incentivos dependientes. El líder establece acuerdos con sus seguidores sobre los objetivos y las expectativas de recompensa. (Antonakis y House, 2014); el líder también tiene una visión amplia orientada a ser trascendental como lo afirma Agreda (2020), es importante tener un panorama que te haga ver con mayor amplitud en el entorno de trabajo para que puedas tener con mayor claridad tus propósitos.

Mestanza (2021) considera que es importante que el director ejerza liderazgo en el aprendizaje de los estudiantes, y esto es evidente porque refuerza en su proceso de formación de los niños, incluso se debe incluir el liderazgo en los aprendizajes de otros idiomas como refiere Reyes (2021). Actualmente es de verse la enseñanza de diversos idiomas en las instituciones educativas, por lo que el líder también debe orientarse a este campo temático, además tener en cuenta la implementación de los recursos tecnológicos como señala Galmiche (2022); pues es de verse que este espacio del campo tecnológico está siendo muy descuidada, por lo que debe darse la importancia necesaria; actualmente la educación se viene desarrollando en el entorno digital, por lo tanto también es importante el liderazgo digital, para lo cual los líderes también deben contar capacidad en competencias digitales, que por cierto te ubican en el campo competitivo, ya que la tecnología te permite aprovechar todas las informaciones de la era cibernética como refiere Álvarez (2023).

De la Cruz (2023) refiere que se destacan cualidades del líder como adaptación al contexto, vale decir se puede adecuar de manera rápida a realidades diversas, pues el líder no está exclusivamente en un lugar, pues puede variar su espacio; debe tenerse en cuenta que el liderazgo es la capacidad de motivar de forma efectiva el recurso humano de una organización como señala Rodríguez (2023); como puede apreciarse la motivación es de mucha importancia en el liderazgo, es posible incluso que la motivación puede cambiar el curso de los propósitos de una organización de manera eficiente y rápida. Uno de los aspectos importantes que cuenta el líder es también ser positivo y proactivo como destaca Yaranga (2023), es más lo considera como una función vital que debe contar el líder para tener mejor actitud en el desempeño de sus funciones. Asimismo, es de reconocer la apreciación de Espina-Romero (2022) que es importante considerar el

desarrollo de la inteligencia emocional en el liderazgo, debemos destacar que el líder es la persona que tiene la capacidad de administrar y controlar sus emociones que por cierto lo llevará a la excelencia, y sobre todo le presentará con una buena imagen frente a sus seguidores. Afirma Pedraga (2021) que el líder debe tener conocimiento y características que se adecuen en diversas esferas de la educación superior, pero esto no implica que no se adecue a los diferentes niveles de la educación, así como a diferentes escenarios.

Tirado (2022) considera que el liderazgo transformacional va generar el cumplimiento eficiente y adecuado de sus actividades programadas en el proceso de una gestión institucional, además le va permitir a sentirse exitoso en el logro de sus propósitos, asimismo considera Agreda (2020) que el líder causa impacto en las organizaciones; sin embargo, es importante destacar el aspecto ético y la responsabilidad social como lo sugiere Gonzáles (2021). Actualmente en la gestión pública existe mucha corrupción y esto a falta de la práctica de la ética profesional, debe incidirse en tomar conciencia que todo profesional y más aún un líder es el ejemplo para los niños y jóvenes que son el presente y futuro de su nación.

La gestión educativa es un proceso mediante la cual se planifica, una oportunidad que está relacionada a un proceso de inversión, teniéndose en cuenta el contexto de riesgo, pero sobre todo el emprendimiento que servirá para transformar una realidad con otra de más importancia y relevancia. La gestión de proyectos también implica la conjugación de diversas actividades debidamente planificadas, procurando que los recursos se empleen en forma adecuada con éxito hasta lograr concluir con los objetivos trazados (Terrazas 2009).

La gestión educativa está íntimamente relacionada a la gestión administrativa de la institución. (Botero (2009). El director líder debe tener conocimiento amplio de los diversos procedimientos administrativos para la planificación de un proyecto. Más aún debe conocer además las normas que regulan para la elaboración y ejecución de proyectos, pues una gestión de un proyecto educativo sin fundamento legal no tendría validez, incluso puede llevarle a cometer errores e involucrarse en temas legales que puede lamentar, pues un desconocimiento del procedimiento y normas legales en una gestión puede llevarle al líder asumir responsabilidades legales por más que tenga buenas intenciones.

Rosales (2022) sugiere que los directivos sean gestores estratégicos de la mejora y superación de la educación, como se puede ver mucho depende del líder y en este caso de los directores quienes son finalmente los responsables del manejo de la gestión institucional que conlleve a la mejora y desarrollo en bien de los estudiantes; es mas deben ser capaces de una autoevaluación como sugiere Chaucono (2020), pues esto favorece la transformación de las prácticas en materia educacional en sus diferentes niveles y espacios educativos.

Desde otro punto de vista La Gestión, se entiende que se basa en el trabajo centralizado, individualista y burocrático, cuya tarea principal es facilitar los recursos técnicos, humanos, financieros, entre otros que puedan necesitar o requerir los centros educativos, Torres (2006). El líder centraliza por una parte la gestión, pues debe tener cuidado en caer en errores, sobre todo en materia legal y procedimental, pues en una gestión se debe cumplir con acciones legales ligados íntimamente a los procesos burocráticos, en las instituciones educativas la máxima autoridad es el director, está bajo su responsabilidad personal la administración y representación; el líder director es el responsable de supervisar a los docentes ,así como monitorear todas las acciones que estos realicen, desde el aspecto pedagógico en las aulas así como el cumplimiento de las acciones administrativas que son parte de la burocracia interna de la institución educativa, pues tiene también la responsabilidad de reportarlos los informes ante sus superiores, como la UGEL, Instancia Regional y Ministerio de Educación. También en una gestión es importante facilitar los recursos en las diferentes áreas como recursos humanos, técnicos y financieros, temas de mucho cuidada, pero con el conocimiento vasto del líder director podrá tener una adecuada gestión.

Para Torres (2025) La gestión educativa refuerza de manera trascendente, al mejoramiento del aprendizaje escolar; una gestión es de mucha influencia en la formación del estudiante, teniéndose en cuenta la prioridad de las competencias en la elaboración el plan anual, las unidades curriculares, las sesiones de aprendizaje basadas en el interés del estudiante, teniendo en cuenta el contexto del lugar. Se debe tener en cuenta que el estudiante tomará mejor atención aquellos temas que sean de su interés y si se elaboran proyectos de gestión que conlleven a la mejor atención del estudiante será de mayor provecho y superación del estudiante, los

proyectos deben estar orientados a motivar y satisfacer intereses del educando. Es importante que se debe valorar la relación positiva entre el liderazgo y la gestión de conocimiento como señala Murillo (2023); el conocimiento como conjunto de experiencias vividas o adquiridas son de soporte para la formación de un ciudadano, por tanto, no puede ser ajeno esta gestión por parte de un director.

En el presente trabajo de investigación se planteó como hipótesis general: El liderazgo directivo si influye en la gestión de proyectos según la percepción de maestros de una I.E. de S.J.L. 2024. También se consideró las siguientes hipótesis específicas 1) El liderazgo directivo si influye en la gestión de proyecto institucional según percepción de docentes de una I.E. de S.J.L. (2) El liderazgo directivo si influye en la gestión de objetivos según percepción de docentes de una I.E. de S.J.L. (3) El liderazgo directivo si influye en la gestión comunitaria según percepción de docentes de una I.E. de S.J.L. (4) El liderazgo directivo si influye en la gestión administrativa según percepción de docentes de una I.E. de S.J.L.

II. METODOLOGÍA

Tipo de investigación:

El actual estudio, fue de tipo básica; por cuanto en el presente trabajo se incrementó los conocimientos teniendo en cuenta los trabajos realizados por otros investigadores que han realizado similar estudio de manera minuciosa y mucha responsabilidad. Para CONCYTEC es un conocimiento amplio en las que considera las formas como se puede abordar, teniendo en cuenta el título, la objetividad, así como también considera necesario la muestra y la información, como también la manipulación de las variables, el tiempo y el espacio. Ley 30806 (2018), estas características le dan seriedad y profundidad en la pesquisa de información.

Enfoque

El enfoque es cuantitativo, por cuanto se utiliza datos para sistematizar en cuantía en estadística para describir y proceder a explicar. Algunos autores consideran que el enfoque está orientado al uso de recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, 2006). En este aspecto analizaremos la información obtenida en base a la encuesta, previa sistematización de los datos para arribar a nuevas conclusiones.

Diseño de Investigación

Es no experimental, pues contamos con variables reales y no son materia de manipulación, simplemente se analizan y se llegan a conclusiones basados en resultados obtenido en la encuesta. (Hernández 2016). La pretensión de la recolección de datos es recabar información de los profesores, quienes son los que conocen la institución educativa.

Variable independiente: Liderazgo directivo (LD)

Definición conceptual

El liderazgo directivo, en el campo educativo, está definido por la capacidad de la persona a cargo para motivar a su equipo en el cumplimiento de la visión institucional y establecer los objetivos necesarios para llevarlo a cabo (Miras 2020).

Definición operacional

Se midió mediante un cuestionario, la cual estuvo conformado por cuatro dimensiones: motivación, actitud del director, delegación de funciones y toma de decisiones, con 20 ítems. Este instrumento nos va permitir estudiar con mayor claridad la información obtenida para lograr nuestro propósito (Anexo 1).

Variable dependiente: Gestión de proyectos (GP)

Definición conceptual

Es un proceso mediante la cual se planifica, una oportunidad que está relacionada a un proceso de inversión, teniéndose en cuenta el contexto de riesgo, pero sobre todo el emprendimiento que servirá para transformar una realidad con otra de más importancia y relevancia. (Terrazas 2009).

Definición operacional

Se midió mediante un cuestionario el cual estuvo conformada por cuatro dimensiones: motivación, gestión institucional, gestión comunitaria, logro de objetivos y gestión administrativa.

Población

Es el grupo de personas en estudio como el conjunto de unidades de investigación con características interesantes que son útiles para alcanzar contenidos relevantes para el estudio en cuestión. (Sánchez 2018). Se considera también a la población al conjunto total de los individuos que serán parte de la encuesta, según nuestro propósito de trabajo son de 60 docentes,

vale decir el total de docentes, considerando que en esta escuela hay pocos docentes por tener poca población escolar, lo que implica haber utilizado el tipo censal de muestra para lo cual también se solicitó el consentimiento informado a los docentes. (Anexo 2 y 3).

Criterio de inclusión

Se consideran profesores nombrados y docentes contratados.

Criterios de exclusión

No fue necesario la exclusión de ninguno de los profesores por cuanto todos gozan de los mismos derechos.

Muestra

Para Sampiere (2018) es la porción que se extrae del conjunto de estudio de interés; sin embargo, en la presente investigación, se tuvo en cuenta al total de docentes que son 60; por lo cual se le participó al total de la población docente, siendo la muestra del tipo censal.

Muestreo

En este caso no hubo la necesidad de una selección de miembros de manera individual, por el contrario se aplicó el censo al total de la población.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Sampieri (2006) la técnica consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos que se manifiestan. En la investigación se empleó la técnica de la encuesta. Finalmente decimos que hemos utilizado un cuestionario para valorar el liderazgo y otro cuestionario para la gestión de proyectos. La ficha técnica de ambos instrumentos se ubica en el (anexo 2).

Validez

Para Arribas la Validez es el grado en que un instrumento de medida mide aquello que realmente pretende medir o sirve para el propósito para el que ha sido construido. Esto vale decir que el instrumento de medida debe ser real y acorde a nuestro propósito, en este caso la validez de contenido se desarrolló por medio de juicio de expertos. Cada cuestionario está validado por una ficha que respalda sus datos. (Anexo 4)

Confiabilidad

Según Goetz y Le Comte (1988), la confiabilidad representa el nivel de concordancia interpretativa entre diferentes observadores o evaluadores. para cuyo objetivo se utilizó dos cuestionarios una para cada variable y con cuatro dimensiones cada una. Asimismo, se advierte que se usó el alfa de crombach, en la que se evidencia según el análisis de confiabilidad de L.D. es ,958 y GP es de ,961. (Anexo 5)

Método de análisis de datos

Se consideró el conjunto de datos obtenidos de dos cuestionarios, cuyo análisis fue por medio de registros, tablas y figuras gráficas. Asimismo, con la información obtenida se elaboró un registro de datos en un programa de Excel y el software SPSS, con el propósito de lograr conclusiones basados en los resultados obtenidas en las encuestas.

Aspectos éticos

Al elaborar el presente trabajo se tuvieron en cuenta los principios éticos que son lineamientos de la universidad; asimismo se ha considerado los estándares APA 7, teniendo en cuenta el respeto a la autoría, las fuentes de información, y el derecho al anonimato. Se obtuvo la autorización del director para el desarrollo del cuestionario y de los profesores el consentimiento informado en forma individualizada. (Anexo 7)

III RESULTADOS

Tabla 1

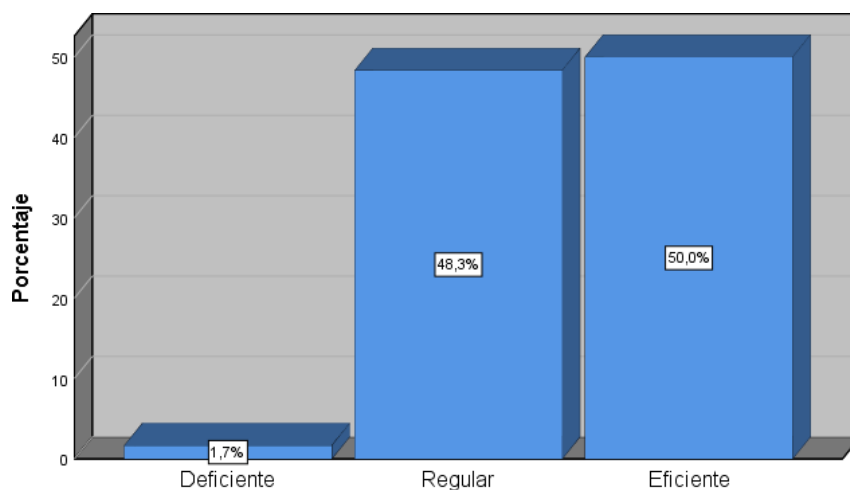
Descripción del liderazgo directivo.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Deficiente	1	1.7
Regular	29	48.3
Eficiente	30	50.0
<u>Total</u>	<u>60</u>	<u>100.0</u>

Nota: datos Spss.

Figura 1

Del liderazgo directivo.



De la tabla 1 y Figura 1, visualizamos el 50% de maestros distinguen el liderazgo directivo como eficiente, el 48.3% considera regular y el 1.7% afirma que es deficiente.

Tabla 2

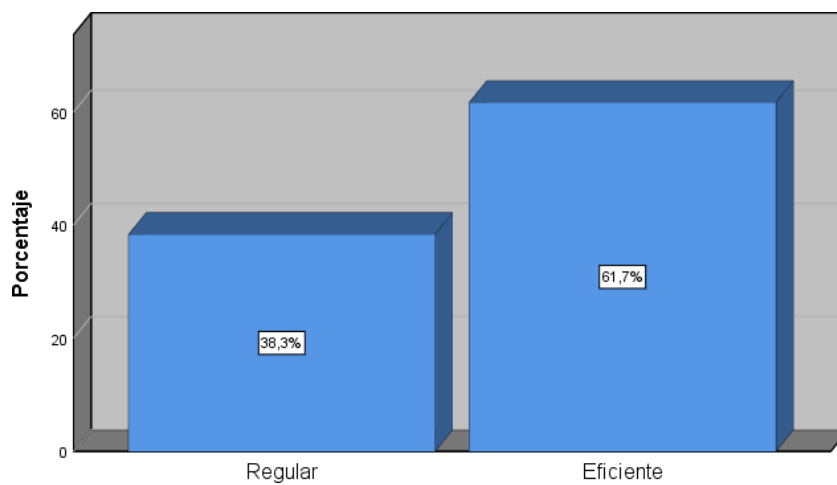
Descripción de la gestión de proyectos.

Gestión de proyectos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	23	38,3	38,3	38,3
Eficiente	37	61,7	61,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: datos Spss.

Figura 2

Gráfico de la gestión de proyectos



En la tabla 2 y figura 2, se distingue que el 61,7% de los maestros consideraron eficiente la gestión de proyectos y un 38,3% considera que es regular.

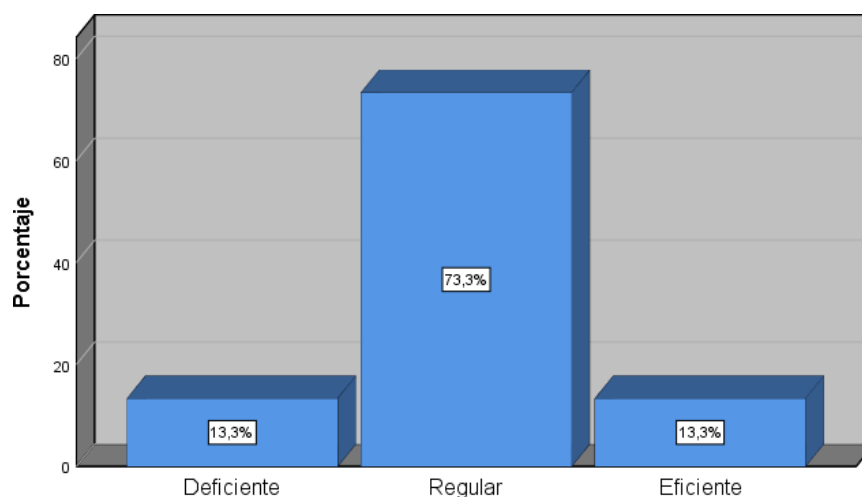
Tabla 3
Descripción de motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	8	13,3	13,3	13,3
Regular	44	73,3	73,3	86,7
Eficiente	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: datos Spss.

Figura 3

Gráfico de motivación



De la tabla 3 y figura 3 se visualiza el 73.3% de maestros encuestados consideran que el director líder motiva a los profesores para lograr objetivos de manera regular a todo el personal docente, entre tanto el 13.3% asevera ser regular entre tanto 13.3% del personal considera deficiente.

Tabla 4

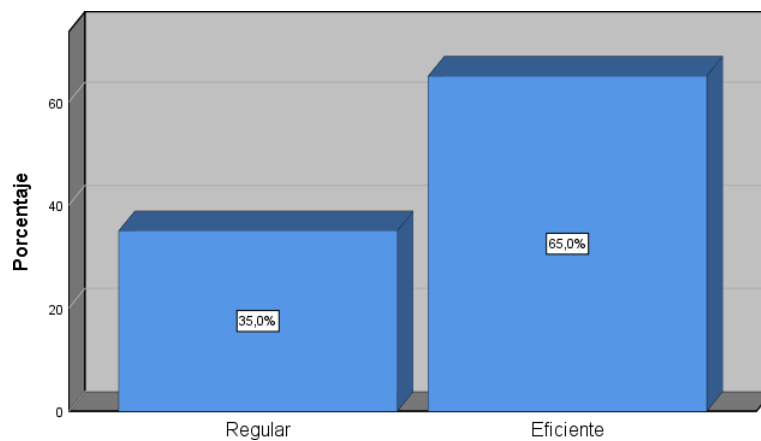
Descripción de actitud del director

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	21	35,0	35,0
Eficiente	39	65,0	100,0
Total	60	100,0	100,0

Nota: datos Spss.

Figura 4

Gráfico de la actitud del director



Se observa en la tabla 4 y la figura 4 se aprecia que el 65% consideran que el director es eficiente para lograr concluir los proyectos trazados y el 35% lo considera regular.

Tabla 5

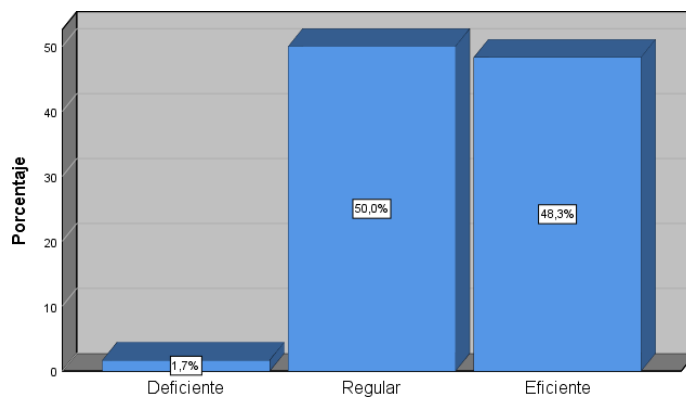
Descripción de toma de decisiones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	1,7	1,7	1,7
Regular	30	50,0	50,0	51,7
Eficiente	29	48,3	48,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: datos Spss.

Figura 5

Gráfico de toma de decisiones.



En la tabla 5 y figura 5, que el 50% de los docentes calificaron como regular, la toma de decisiones del director. El 48.3% se calificó como eficiente; asimismo se consideró deficiente el 1.7%.

Tabla 6*Distribución general de liderazgo directivo y gestión de proyectos*

			GP		Total
			Regular	Eficiente	
LD	Deficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	1.7%	0.0%	1.7%
	Regular	Recuento	20	9	29
		% del total	33.3%	15.0%	48.3%
	Eficiente	Recuento	2	28	30
		% del total	3.3%	46.7%	50.0%
Total		Recuento	23	37	60
		% del total	38.3%	61.7%	100.0%

Nota: Datos SPSS

Es de observarse en la tabla 6, que el 1.7% de docentes, aprecia que LD deviene deficiente y GP resulta regular, así mismo cuando LD es eficiente la GP resulta eficiente.

Tabla 7*Tabla cruzada M y GP*

			GP		Total
			Regular	Eficiente	
M	Deficiente	Recuento	5	3	8
		% del total	8,3%	5,0%	13,3%
	Regular	Recuento	18	26	44
		% del total	30,0%	43,3%	73,3%
	Eficiente	Recuento	0	8	8
		% del total	0,0%	13,3%	13,3%
Total		Recuento	23	37	60
		% del total	38,3%	61,7%	100,0%

Nota: Datos SPSS

La tabla 7 nos muestra, que un 8.3% de profesores, aprecia que la motivación deviene deficiente y GP resulta regular, así mismo cuando la motivación es eficiente la GP resulta eficiente con un 13.3%.

Tabla 8*Tabla cruzada de AD y GP*

			GP		Total
			Regular	Eficiente	
AD	Regular	Recuento	15	6	21
		% del total	25,0%	10,0%	35,0%
	Eficiente	Recuento	8	31	39
		% del total	13,3%	51,7%	65,0%
Total	Recuento	23	37	60	
	% del total	38,3%	61,7%	100,0%	

Nota: Datos SPSS

Los resultados en la tabla 8, un 25% de docentes, aprecia que la actitud del director deviene deficiente y GP resulta regular, así mismo cuando la actitud del director es eficiente la GP resulta eficiente con un 51.7%.

Tabla 9*Tabla cruzada DF y GP*

			GP		Total
			Regular	Eficiente	
DF	Deficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	1,7%
	Regular	Recuento	15	7	22
		% del total	25,0%	11,7%	36,7%
	Eficiente	Recuento	7	30	37
		% del total	11,7%	50,0%	61,7%
Total	Recuento	23	37	60	
	% del total	38,3%	61,7%	100,0%	

Nota: datos SPSS.

En la tabla 9, se aprecia que el 1.7% de maestros, aprecia que la delegación de funciones deviene deficiente y GP resulta regular, así mismo cuando la delegación de funciones es eficiente, la GP resulta eficiente con un 50.0%.

Tabla 10*Tabla cruzada TD y GP*

		GP		Total	
		Regular	Eficiente		
ID	Deficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	1,7%
	Regular	Recuento	20	10	30
		% del total	33,3%	16,7%	50,0%
	Eficiente	Recuento	2	27	29
		% del total	3,3%	45,0%	48,3%
Total		Recuento	23	37	60
		% del total	38,3%	61,7%	100,0%

Nota: Datos SPSS

Los datos de la tabla 10, reflejan que el 1,7% de profesores, aprecia que la toma de decisiones deviene deficiente y GP resulta regular, así mismo cuando la toma de decisiones es eficiente, la GP resulta eficiente con un 45%.

Prueba de normalidad

H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal

Tabla 11*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
LD	0.332	60	0.000
GP	0.400	60	0.000
DM	0.367	60	0.000
DAD	0.417	60	0.000
DDF	0.393	60	0.000
DTD	0.325	60	0.000

Nota: Datos SPSS

Podemos visualizar en la tabla 11, que los valores de Sig. = 0.000 < 0.05, lo que significa la distribución de la información no es normal, por consiguiente, pertenece a una estadística no paramétrica.

Prueba de hipótesis general

Ho: El liderazgo directivo no influye en la gestión de proyectos de acuerdo a la percepción de maestros de una I.E. de S.J.L. 2024.

Ha: El liderazgo directivo si influye en la gestión de proyectos de acuerdo a la percepción de maestros de una I.E. de S.J.L. 2024.

Tabla 12

Prueba del Chi Cuadrado

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	35.491			
Final	6.230	29.261	2	0.000

Nota: datos SPSS

En la tabla 12 se visualiza el valor de sig = 0.000 < 0.05, lo que significa que el liderazgo directivo si influye en la gestión de proyectos.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0.386
Nagelkerke	0.524
McFadden	0.366

Nota: datos SPSS

En la tabla 13, con respecto a la influencia de la hipótesis general, se puede apreciar que el valor de Nagelkerke es de 0.524, lo que significa que, si hay influencia moderada entre las dos variables.

Hipótesis Específica 1

Ho: El liderazgo directivo no influye en la gestión de proyecto institucional según percepción de docentes de una I.E. de S.J.L.

HE1: El liderazgo directivo si influye en la gestión de proyecto institucional según percepción de docentes de una I.E. de S.J.L.

Tabla 14

Prueba del Chi Cuadrado

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	16,510			
Final	6,748	9,761	2	,008

Nota: datos SPSS

En la tabla 14 se visualiza el valor de sig = 0.008 < 0.05, lo que significa que el liderazgo directivo influye en la gestión de proyectos institucionales.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,150
Nagelkerke	,204
McFadden	,122

Nota: datos SPSS

En la tabla 15 se aprecia el valor de Nagelkerke de 0,204 lo que significa que, hay influencia baja entre el liderazgo directivo en la gestión de proyectos institucionales.

Hipótesis Específica 2

H0: El liderazgo directivo no influye en la gestión de objetivos según percepción de docentes de una I.E. de S.J.L.

HE2: El liderazgo directivo si influye en la gestión de objetivos según percepción de docentes de una I.E. de S.J.L.

Tabla 16

Prueba del Chi Cuadrado

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22,208			
Final	7,034	15,174	1	,000

Nota: datos spss.

En la tabla 16 se visualiza el valor de sig = 0.000 < 0.05, lo que significa que el liderazgo directivo influye en la gestión de objetivos.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,223
Nagelkerke	,304
McFadden	,190

Nota: Datos spss.

Con respecto a la influencia, en la tabla 17 se puede apreciar que el valor de Nagelkerke es de 0,304 lo que significa que, si hay influencia moderada entre el liderazgo directivo en la gestión de objetivos.

Hipótesis Específica 3

H0: El liderazgo directivo no influye en la gestión comunitaria según percepción de docentes de una I.E. de S.J.L.

HE3: El liderazgo directivo si influye en la gestión comunitaria según percepción de docentes de una I.E. de S.J.L.

Tabla 18

Prueba del Chi Cuadrado

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	23,493			
Final	7,027	16,466	2	,000

Nota: Datos Spss.

En la tabla 18 se visualiza el valor de sig = 0.000<0.05, lo que significa que el liderazgo directivo influye con la gestión comunitaria.

Tabla 19

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,240
Nagelkerke	,326
McFadden	,206

Nota: Datos Spss.

En la tabla 19 se puede apreciar que el valor de Nagelkerke es de 0,326 lo que significa que, el liderazgo directivo si influye en la gestión comunitaria.

Hipótesis Específica 4

H0: El liderazgo directivo no influye en la gestión administrativa según percepción de docentes de una I.E. de S.J.L.

HE4: El liderazgo directivo si influye en la gestión administrativa según percepción de docentes de una I.E. de S.J.L.

Tabla 20

Prueba del Chi Cuadrado

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	33,432			
Final	6,297	27,134	2	,000

Nota: Datos Spss.

En la tabla 20 se visualiza el valor de sig = 0.000 < 0.05, lo que significa que el liderazgo directivo influye en la gestión administrativa.

Tabla 21

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,364
Nagelkerke	,494
McFadden	,340

Nota: Datos Spss.

En la tabla 21 se puede apreciar que el valor de Nagelkerke es de 0,494 lo que significa que, si hay influencia moderada entre el liderazgo directivo en la gestión administrativa.

IV DISCUSIÓN

En función al objetivo general que es determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión de proyectos según apreciación de los docentes de una institución educativa de San Juan de Lurigancho; esta pesquisa halló que, si existe influencia regular del liderazgo directivo en la gestión de proyectos obteniendo un Chi cuadrado 27,134 y el valor de significancia es 0.494, Lo que significa que el liderazgo directivo si influye en forma regular en la gestión de proyectos en la I.E.

Estos resultados son parecidos al estudio de, Mamani (2022) el cual encontró un enlace de liderazgo educacional directivo con acciones de gestión de proyectos en instituciones educacionales y los resultados del estudio confirman que existe una fuerte conexión positiva y una influencia sustancial del liderazgo directivo.

Otro estudio realizado por Acuña., et al (2019) afirman la relación positiva y significativa entre gestión de calidad en la educación y el liderazgo, concluyendo que el líder directivo tiene diversos estilos de conducir la institución educativa.

Así, Condezo (2022) respecto al liderazgo directivo y gestión de proyectos, declara lo importante que es destacar el buen liderazgo del director; y en este contexto el liderazgo directivo es capaz de influir en la gestión de proyectos institucionales.

Por consiguiente, se concluye que de acuerdo a los investigadores antecesores si existe una influencia del liderazgo directivo en la gestión de proyectos.

Con referencia al primer objetivo específico, que es determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión de proyecto institucional bajo la percepción de los docentes se ha planteado determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión de proyecto institucional bajo la percepción de los docentes, y luego de un análisis de la información obtenida mediante el cuestionario se puede afirmar que si existe una influencia regular del liderazgo directivo en la gestión de proyecto institucional. En este contexto se puede considerar que los directivos pueden generar proyectos de gestión que son aceptables por los docentes

dándole mayor énfasis para que aprovechen sus capacidades promoviendo un ambiente de trabajo agradable. Estos resultados también guardan relación con un estudio realizado por Alfaro (2020) que en su trabajo propone una información de carácter objetiva de procesos y acciones que recae como función de un gerente educativo y como se relaciona con la institución. Concluyendo que si existe un empoderamiento relacionado a competencias y habilidades que conllevan a transformar la institución con espacios proyectables, que permiten reflexionar en forma direccionada y positiva.

Respecto al segundo objetivo específico que es determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión de objetivos bajo la percepción de los docentes los resultados nos muestran que la relación es de $0 < 0.05$ y la influencia es de 0,304 en el estadígrafo de R2 de Nagelkerke. Lo que significa que si hay influencia moderada. Considerando estudios con resultados parecidos, se puede mencionar a, Rincón (2021) el cual hizo un estudio para relacionar el liderazgo con la gestión pedagógica, concluyendo que el proceso educativo debe contar con un líder que pueda consolidar a la comunidad educativa que puedan lograr gestiones en bien de los estudiantes, así como a la comunidad educativa en general, pero todo esto depende de una buena administración basada en gestión claras con objetivos y metas bien diseñadas.

Con referencia al tercer objetivo específico, se procedió a determinar la influencia del liderazgo directivo con la gestión comunitaria bajo la percepción de los docentes arrojando un resultado de relación de $0 < 0.05$ en la prueba de Chi Cuadrada, y la influencia fue moderada con un valor de 0,304 en el estadígrafo de R2 de Nagelkerke. Lo que significa que si hay una influencia del liderazgo directivo en la gestión comunitaria. Cabe mencionar por el cual hay otro estudio desarrollado por Baldéon (2022) el cual se trazó determinar la existencia de relación de la gestión educativa con el liderazgo de los directores en las escuelas de Pasco en el periodo del año 2022, concluyendo que es fundamental y de vital importancia la planificación, proyección social, clima institucional y sobre todo el clima institucional.

En función al cuarto objetivo específico se ha determinado la influencia del

liderazgo directivo con la gestión administrativa bajo la percepción de los docentes arrojando un resultado de relación de $0 < 0.05$ en la prueba de Chi Cuadrada, y la influencia fue moderada con un valor de 0,494 en el estadígrafo de R² de Nagelkerke. Lo que significa que si hay una influencia del liderazgo directivo en la gestión administrativa. Estos resultados se asemejan con lo que sostiene Riveras (2020) en cuya investigación logró obtener información de cómo influye el liderazgo directivo para generar una cultura de estudiantes que favorezcan a la innovación de la institución escolar. Concluye la investigación que es indispensable el liderazgo para general una educación innovadora a favor de los estudiantes. En todo este proceso educativo el factor de un liderazgo directivo influye en gran medida en los estudiantes, así como los docentes que, motivados por este liderazgo directivo, también generen expectativas innovadoras en los estudiantes.

Por otro lado, cabe resaltar que la gestión educativa, no muestra resultados favorables si no hay un eficaz liderazgo directivo en la I.E. tal es el caso en el estudio que realizó, Rincón (2021) el cual buscó la relación de liderazgo con gestión pedagógica. Concluyendo su investigación afirmando existen ciertos vacíos y errores que afectan una convivencia educativa, así como al buen proceso educativo adelantado por falta de liderazgo en el personal docente como también en el cuerpo directivo.

Así mismo también, Maya., et al (2019) hizo una pesquisa con el propósito de ubicar la conexión de la consecución de una formación de calidad y el liderazgo directivo. Una de las principales conclusiones es que existe una correlación positiva muy baja, con un rango de correlación entre 0,01 y 0,19. En este caso, el vínculo parece bajo en contraste con los datos, que muestran que es sustancial y moderado.

Adicionalmente, se detectó que guarda relación con la GP y motivación que ofrece el liderazgo gerencial en la gestión de proyectos de un colegio de S.J.L. El valor significativo es de 0,008 y el test de Chi-cuadrado fue de 9,761 indicando que existe asociación entre la GP y la motivación.

Estos resultados también guardan relación con un estudio realizado por Villanueva (2019) el cual encontró relación significativa del liderazgo y la motivación del desempeño docente.

Hay que mencionar que Mamani (2022) encontró una asociación entre liderazgo de los directivos y las acciones de gestión de proyectos relacionadas a la innovación y motivación escolar, cuyo resultado encontró una asociación alta y positiva en ambas variables.

Además, con respecto a la innovación y motivación escolar Riveras (2020) en su investigación, afirma que una acción directiva es precisa y de suma importancia para generar una organización educativa que esté en constante innovación. Concluyendo que un buen liderazgo directivo, genera una educación innovadora a favor de los estudiantes. En todo este proceso educativo el factor de un liderazgo directivo influye en gran medida en los estudiantes, así como los docentes que, motivados por este liderazgo directivo, también generen expectativas innovadoras en los estudiantes.

Así también, se determinó la asociación entre la actitud del director y la gestión de proyectos de una I.E. de S.J.L. donde el coeficiente de correlación Chi cuadrado resulta 15,174 y el valor de significancia es de 0.000 lo que significa que si hay relación significativa.

Estos resultados también guardan relación con un estudio realizado por Abregú (2022) cuyo objetivo fue precisar la relación de manera significativa del liderazgo transformacional con gestión educativa de docentes, encontrando resultados de existir resultados de manera significativa entre ambas variables.

Referente a la relación entre la delegación de funciones y la gestión de proyectos de una I. E. de S.J.L. donde el coeficiente de correlación Chi cuadrado es 16,466 y el valor de significancia es de 0.000 lo que significa que si hay asociación significativa en ambas variables.

En consecuencia, el resultado coincide con un estudio realizado por Acuña et al, (2019) el cual identificó probables relaciones en gestión de calidad y

liderazgo. Concluyendo la calidad de la educación guarda estrecha relación con un estilo de líder docente directivo.

El coeficiente de correlación Chi-cuadrado correspondiente a 27,134 y el valor de significación de 0,000 arrojan la relación significativa entre ambas variables; y en el caso de toma de decisiones y gestión de proyectos de una I. E. de S.J.L

Estos resultados nos sirven para considerar un trabajo continuo, ya que cuanto mejor haya un liderazgo directivo y de humanismo, mejores serán las gestiones institucionales tanto en proyectos y afrontamiento ante situaciones relativas que se presenten, mediante actitudes asertivas en la I.E. y en la sociedad en general.

Como se ha afirmado en las bases teóricas con referencia al liderazgo educativo, la Real Academia Española y varios autores. Explican o aclaran los términos “líder” y “liderazgo en la gestión escolar”. De ellos puede deducirse que un líder es un guía, alguien que conduce, alguien que dirige algo, en este ejemplo, una institución educativa, pero el liderazgo también tiene que ver con la condición, la calidad, la capacidad y la manera en que el guía o líder orienta al grupo hacia el objetivo o propósito.

Para retroalimentar, Idone, B. (2012, p 13-14) menciona que hay otro de tipo de líderes que trabajan en función de sus rasgos, incluida su adaptabilidad, su objetivo y su visión personal.

En cambio, para Pedraja., et al (2016, p 749) el líder transformacional y el líder transaccional son las dos filosofías referentes a liderazgo más destacadas, significando esto de mayor relevancia o importancia.

Según Nuraan Davids y Yusef Waghid (2019) mencionan que, “afirmar que las prácticas utilizadas por los líderes escolares para crear un sentido y una visión comunes, pueden considerarse un componente del liderazgo escolar”. Éste, a su vez, influye y motiva el comportamiento del grupo en la dirección de alcanzar los objetivos que conlleva al aprendizaje de escolares como el destacado rendimiento posible de maestros en el aula.

La base del liderazgo educativo es la interacción de todos los componentes anteriormente mencionados, el sentido pedagógico, la originalidad y creatividad de sus líderes, y la unidad de visión de futuro de una organización teniendo en cuenta el crecimiento personal de sus miembros.

Respecto a la influencia de Estilos de Liderazgo, Acuña, A. y Bolívar, C. (2019, p35) descubren que, a través de la mediación de la cultura escolar, la dedicación del profesorado y la satisfacción laboral, el estilo de liderazgo tiene un efecto indirecto sobre el progreso de los alumnos y el compromiso escolar.

Leithwood y Sun (2012) sugieren que es pertinente concentrarse más en las prácticas de liderazgo que en los propios modelos para obtener mayores grados de efecto de liderazgo. Fitzgerald (2015) revela la relación significativa de la fe de profesores en gestión y el liderazgo transformador. Es importante destacar que el liderazgo transformador puede mejorar las instituciones educativas a través de la ideación, la formulación y difusión de la misión, el reparto del poder, la creación de credibilidad y la generación de experiencia efectiva. En cambio, Brito, M., Chagoyán, P. y Herrera, E., (2016, p5), determinaron que la capacidad del administrador para satisfacer las demandas internas y externas, más que tener una sólida formación en preparación profesional, es lo que inspira a este tipo de comunidad escolar a movilizarse hacia la consecución de los objetivos educativos. En conclusión, las investigaciones expuestas indican que los objetivos de una I. E. están influidos por un líder y el tipo de liderazgo; el liderazgo transaccional y el transformacional son las dos formas de liderazgo más importantes para la administración escolar. En resumen, existen paralelismos entre los estudios de investigación en cuanto a la importancia de las cualidades de liderazgo que debe tener el director para lograr la eficacia en la administración escolar; por otra parte, la investigación también menciona la necesidad de la formación profesional, la experiencia docente y las habilidades sociales del director para gestionar eficazmente los conflictos que se producen en los entornos educativos. Además, como su liderazgo pedagógico eficaz conduce a la consecución de la calidad educativa, pone de relieve la calidad de liderazgo directivo con la gestión educacional con relación de resultados académicos.

V CONCLUSIONES

PRIMERA: En esta investigación hemos llegado a determinar que si existe influencia del liderazgo directivo con la gestión de proyectos según percepción de docentes de una I.E. de S.J.L. 2024. Por cuanto los resultados arrojaron que en las dos variables existe una influencia moderada (0.524).

SEGUNDA: Con referencia al objetivo específico 1, también se ha determinado que, si hay influencia del liderazgo directivo en la gestión de proyectos institucionales, de acuerdo a la percepción de maestros de una I.E. de S.J.L. cabe resaltar que la influencia es de 0,204 en el estadígrafo de Nagelkerke. Lo que significa que es baja la influencia.

TERCERA: Con referencia al objetivo específico 2, también se ha determinado que, si hay influencia del liderazgo directivo en la gestión de objetivos, de acuerdo a la percepción de maestros de una I.E. de S.J.L. cabe resaltar que la influencia es de 0,304 en el estadígrafo de Nagelkerke. Lo que significa que la influencia es moderada.

CUARTA: Con referencia al objetivo específico 3, también se ha determinado que, si hay influencia del liderazgo directivo en la gestión comunitaria, de acuerdo a la percepción de maestros de una I.E. de S.J.L. cabe resaltar que la influencia es de 0,326 en el estadígrafo de Nagelkerke. Lo que significa que la influencia es moderada.

QUINTA: Con referencia al objetivo específico 4, también se ha determinado que, si hay influencia del liderazgo directivo en la gestión administrativa, de acuerdo a la percepción de maestros de una I.E. de S.J.L. cabe resaltar que la influencia es de 0,494 en el estadígrafo de Nagelkerke. Lo que significa que la influencia es moderada.

VI RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda a los directivos y líderes educativos, continuar y reforzar las capacitaciones con referencia a la mejora del liderazgo, puesto que la gestión de proyectos institucionales son gestiones, que le dan el realce académico, físico y emocional a toda la comunidad educativa.
- SEGUNDA:** Asimismo a los directivos el diálogo con los docentes en forma permanente ya que es fundamental mantener estrecha relación entre docentes y directivos, por cuanto el contexto de los centros educativos no solo se plasma en documentos, sino también en la realización de actividades basadas las gestiones institucionales.
- TERCERA:** Se recomienda a los gestores educativos fomentar políticas de liderazgo en gestión de objetivos que conlleven a satisfacer necesidades de los estudiantes y la comunidad educativa de acuerdo a su realidad, considerando su entorno social, económico y cultural.
- CUARTO:** Se recomienda a las autoridades educativas de la UGEL, Educación Regional y del Ministerio de Educación considerar en sus políticas educativas fomentar el servicio comunitario, mediante aportes desde distintas áreas de aprendizaje, para el servicio social y comunitario.
- QUINTO:** Finalmente, se recomienda a los directivos a seguir capacitándose con temas de gestión administrativa, ya que estas son vital importancia en aspectos de gestión académica, física y mental.

REFERENCIAS

- Abregu, L. (2023). *Liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N.º 36003 de primaria del distrito de Huancavelica 2022* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio institucional. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13977>
- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa* [Tesis de maestría, Universidad de Colombia]. Repositorio institucional. <http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5172/Estilos%20de%20liderazgo%20de%20los%20directivos%20docentes%20y%20su%20relaci%F3n%20con%20el%20modelo%20de%20gesti%F3n%20educativa.pdf;jsessionid=1E2DF471FF5063C3E7319CA710CA2F92?sequence=1>
- Acuña, Y., Cuaresma, C. (2019). *Gestión de cuentas por cobrar y su influencia en la rentabilidad de la empresa maderera nueva era S.A.C. – lima, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad TELESUP]. Repositorio institucional. <https://repositorio.utesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1187>
- Agreda F. (2020). El liderazgo transformacional como uno de los estilos de liderazgo: Un artículo de revisión.
[B Agreda FD-Manosalva LJI-Sonapo PCA-SD.pdf \(705.0Kb\)](#)
- Alvarez D. (2023) Liderazgo Digital: El nuevo estrilo para gerenciar. Revista científica internacional vol. 6 número 1. <https://doi.org/10.46734/revcientifica.v6i1.64>
- Alfaro, M. (2017). *El liderazgo directivo y la gestión educativa de las instituciones educativas en el ámbito del distrito de Tinta* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorios latinoamericanos. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3277870>

- Andrade, Z. (2019). Administration of the quality of work life in evaluating psychologists of driver recognition centers Bogotá, Colombia. Obtenido de Revista Estrategia Organizacional, Vol.8 N°(2). pp. 145-178.:file:///C:/Users/ADM/Downloads/Administraci%C3%B3n_de_la_calidad_d.pdf
- Antonakis, J. y House, R. (2014) Instrumental Leadership: Measurement and Extension of Transformational-Transactional Leadership Theory. *The Leadership Quarterly*, 9(3). 746-771.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1790085>
- Arbaiza, L. (2019). *Liderazgo Y Comportamiento Organizacional*. Alphaeditorial.
<https://www.alpha-editorial.com/Papel/9789587784527/Liderazgo+Y+Comportamiento+Organizacional>
- Baldeón, Y. (2022). *Competencias directivas y gestión escolar en instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/128429/Baldeon_BYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barasa, B. L., & Kariuki, A. (2020). Transformation leadership style and employee job satisfaction in county government of Kakamega, Kenya. *International Journal of Research in Business and Social Science* 9(5).
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i5.821>
- Bedoya, E. (2021). Leadership influence on job satisfaction and communication satisfaction in SMEs under computer-mediated-communication environments. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 115-126.
<https://doi.org/10.18359/rfce.5298>

- CampoverdeBravo, N. (2021). The efficiency of educational management and its impact on the innovation of the teacher of the Bárbara Alfaro Institution. Obtenido de Revista Digital Publisher CEIT, Vol. N°(2-1), pp.139-155:file:///C:/Users/ADM/Downloads/DialnetLaEficienciaDeLaGestionEducativaYSulImpactoEnLalnn, D., &
- Chandrasekara, W. S. (2019). The effect of transformational leadership style on employees Job satisfaction and job performance: A case of apparel manufacturing Industry in Sri Lanka. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(7), 385-393
- Chaucono, J. (2020) Resignificando el liderazgo pedagógico de líderes escolares para favorecer la transformación de sus prácticas directivas. *Employment*. <https://orcid.org/0000-0002-6021-7047>
- Condezo, H. (2022). *Gestión educativa y liderazgo directivo en la institución educativa n° 1199 Mariscal Ramón Castilla, Chaclacayo, lima* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7065/TESIS%20CONDEZO%20OJEDA%20HAMHNER%20HEINZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cosme Avelino, M. (2022). *El liderazgo del director y el clima escolar en las instituciones educativas del Nivel Primario del distrito de Yanahuanca, provincia Daniel Alcides Carrión* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Sánchez Carrión]. Repositorio institucional. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2888>
- Díaz, E. R. (2020). *Educational leadership: the case of graduate students in Mexico*. *Revista Innovación Educativa*, 20(83), 79-98. <https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa83/Innovacion-educativa-83.pdf#page=79>.

Duarte, R. F. M. (2020). Liderazgo educativo en el siglo XXI. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 1(2), 86-111. Disponible en <https://redip.iesip.edu.ve/ojs/index.php/redip/article/view/22>

Endres, M., Bican, P. M., & Wöllner, T. (2022). Sustainability meets agile: Using Scrum to develop frugal innovations. *Journal of Cleaner Production*, 347, 130871. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130871>

Espina-Romero (2022) Inteligencia emocional en el liderazgo: Análisis de la actividad científica y agenda de investigación futura. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.42>

Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. *Ciencia Latina*, 5(5), 7219-7238. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841p.7237ZGO%20EJE%20CENTRAL%20DE%20UNA%20PROPUESTA%20DE%20GESTIÓN%20DIRECTIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Galmiche, E. (2022). El liderazgo educativo y su impacto en la implementación de recursos. *Revisión sistemática. ISSN-e 2448-525X, ISSN 0188-3364, Vol. 11, Nº. 58, 2022.*
Educación y ciencia: México,

Gonzales, Y. (2021) Liderazgo: una práctica sistémica en el futuro empresarial. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro.* <https://doi.org/10.22463/24221783.3161>

- Hernández, E. (2021). Relationship between the learning climate in the educational institution. *Revista de educación Mérito*, 3 (8).76-91.
file:///C:/Users/ADM/Downloads/articulo-no-1%20(1).pdf
- Mamani, R. (2018) *Gestión curricular en el uso de materiales educativos de la institución educativa José Antonio Encinas Franco de la provincia Tacna* [Tesis de pregrado, Universidad Marcelino Champagnat]. Renati.
https://renati.sunedu.gob.pe/simple-search?location=%2F&query=Mamani+%282022%29++liderazgo+educativo++en+instituciones+educativas+de+Gregorio+Albarrac%C3%ADn&rpp=10&sort_by=score&order=desc
- Maya, E., Zavala, J., & Argüelles, J. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Cienciometría*, 5(9), 114-129.
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LiderazgoDirectivoYEducacionDeCalidad-7088747%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LiderazgoDirectivoYEducacionDeCalidad-7088747%20(1).pdf)
- Mestanza (2021). Liderazgo directivo y su impacto en la gestión centrada en los aprendizajes.
<http://orcid.org/0000-0003-4600-6400>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2001.16 de julio). *Resolución Ministerial 223 – 2021*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/2024694-223-2021-mineduhttps://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/2024694-223-2021-minedu>
- Miras, J., & Longás, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 19(41), 287-305.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-51622020000300287&script=sci_arttext

Murillo, G. (2023) Efecto de los estilos de liderazgo en la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior. *Employment (3)*.

<https://orcid.org/0000-0003-2268-598X>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2023, 23 de julio). Comité del Patrimonio Mundial 2023.

<https://www.unesco.org/es/world-heritage/committee-2023>

Portilla García, Zamantha Zuzzete (2023). Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares.

<https://orcid.org/0000-0003-3637-8702>

Pedraga L. (2021) Liderazgo en instituciones de educación superior: Un análisis a través de Bibliometrix. *Ingeniare.revista chilena de ingeniería*.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052021000300472>

Puente, J., Fernandez, I., Gomez, A., & Priore, P. (2020). *Integrating sustainability in the quality assessment of EHEA institutions: A hybrid FDEMATEL-ANP- FIS model*. *Sustainability*, 12(5), 1-22

Real academia española [RALE]. *Líder*. <https://www.rae.es/dpd/l%C3%ADder>

Reyes Guerrero S. Competencias de liderazgo, una revisión bibliométrica. *Revista de Ciencia Humanísticas y sociales (ReHuse)*.

soraya.reyes@upaep.mx

<https://orcid.org/0000-0002-9743-2445>

Rincón, D. (2021). *El Liderazgo y su influencia en la gestión pedagógica y administrativa de la Institución Educativa John F. Kennedy del Municipio de San Juanito Meta* [Tesis de maestría, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Uniminuto. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/14164>

Rivera, Y., & Aparicio, C. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educativa*, 59(2), 27-44. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-97292020000200027&script=sci_arttext

Rodríguez, C. Liderazgo y su importancia en la gestión de instituciones de salud en tiempos de covid-19.
cesar.rodriquez@uees.edu.ec

Rosales, M. (2022) Liderazgo directivo en la educación básica de la región latinoamericana.
<https://doi.org/10.37073/puriq.4.325>

Speicher, M., Hall, B. D., & Nebeling, M. (2019). What is Mixed Reality? Proceedings of the 2019 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, 1–15. <https://doi.org/10.1145/3290605.3300767>

Terrazas Pastor, R. A., (2009). Modelo conceptual para la gestión de proyectos. *Perspectivas*, 1(24), 165-188.
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=425942160009>

Tirado M. (2022) Liderazgo transformacional en la gestion educativa: una revision literaria. *Conrado version on-line ISSN1990-8644*.

<https://orcid.org/0000-0003-3026-7171>

Yaranga, L. (2023) El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Horizontes revista de investigación en ciencias de la educación*.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548>

Zhu, Z., Nelson, R., Hartmann, L., Espaillat, C., & Calvet, N. (2011). Transitional and pre-transitional disks: gap opening by multiple planets?. *The Astrophysical Journal*, 729(1), 47.

<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/0004-637X/729/1/47/meta>

Anexo 1: Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
El liderazgo directivo, está definido por la capacidad de la persona a cargo para motivar a su equipo en el cumplimiento de la visión institucional y establecer los objetivos necesarios para llevarlo a cabo como señala Miras (2020).	Se midió mediante un cuestionario, cual la cual estuvo conformado por cuatro dimensiones: motivación, actitud del director, delegación de funciones y toma de decisiones, con 20 ítems. Este instrumento nos va permitir estudiar con mayor claridad la información obtenida para lograr nuestro propósito	Motivación	Motiva a los profesores. Ambiente de trabajo agradable. Motiva a desarrollar nuevas ideas. Motiva a cumplir proyectos. Brinda apoyo y Alienta a los colaboradores.	1 al 5	1. Muy baja 2. Baja 3. Regular 4. Alta 5. Muy Alta	Deficiente Regular Eficiente
		Actitud del director	Es optimista. Adecuada relación. Escucha ideas y sugerencias. Cumple con sus promesas. Felicita a los colaboradores.	6 al 10		
		Delegación de funciones	Involucra a todo el personal. Delega funciones. Comparte los logros. Brinda confianza a los equipos Delega actividades	11 al 15		
		Toma de decisiones	Toma iniciativas. Involucra a todo el personal. Otorga reconocimiento. Está pendiente de las actividades. Interviene en controversias.	16 al 20		

Operacionalización de la variable 2: Gestión de proyectos

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Es un proceso mediante la cual se planifica, una oportunidad que está relacionada a un proceso de inversión, teniéndose en cuenta el contexto de riesgo, pero sobre todo el emprendimiento que servirá para transformar una realidad con otra de más importancia y relevancia. (Terrazas 2009).</p>	<p>Se midió mediante un cuestionario el cual estuvo conformada por cuatro dimensiones: motivación, gestión institucional, gestión comunitaria, logro de objetivos y gestión administrativa.</p>	Institucional	<p>Cuenta con instrumentos Fortalezas y debilidades Principios de gestión Dominio de normas Imagen positiva Maneja una imagen de personalidad</p>	1 al 5	<p>1. Muy baja 2. Baja 3. Regular 4. Alta 5. Muy Alta</p>	
		Comunitaria	<p>Participa en forma activa Invita a la comunidad Maneja relación con la comunidad Promueve proyectos</p>	6 al 10		
		Logro de objetivos	<p>Concluye los proyectos Es perseverante Involucra a los docentes Motiva a los docentes Monitorea el cumplimiento</p>	11 al 15		
		Administrativa	<p>Conoce las normas legales Conoce los procedimientos. Planifica, organiza, ejecuta, supervisa Coordina, ejecuta y administra recursos. Sugiere actividades económicas</p>	16 al 20		

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de liderazgo directivo

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2024

El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y garantiza estricta confidencialidad.

VARIABLE: Liderazgo directivo

1. Muy baja 2. Baja 3. Regular 4. Alta 5. Muy alta

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión motivación					
01	El director líder motiva a los profesores para lograr objetivos					
02	El director líder promueve un ambiente de trabajo agradable					
03	El director líder motiva que los profesores desarrollen nuevas ideas y estrategias					
04	El director líder motiva a todos a que se comprometan y participen en el cumplimiento de los proyectos					
05	El director brinda apoyo y aliento a sus colaboradores					
	Dimensión actitud del director					
06	Habla de forma optimista sobre el futuro de la entidad					
07	Es adecuada la relación Líder directivo y profesores					
08	El líder escucha ideas y sugerencias de parte de sus colaboradores					
09	El director cumple con sus promesas					
10	Felicita a los colaboradores cuando se logran los objetivos					
	Dimensión delegación de funciones					
11	El director involucra a todo el personal en las decisiones					
12	El director delega funciones en forma personal y grupal					
13	El director como líder siempre manifiesta que el logro es de todos					
14	El director brinda confianza a los equipos de trabajo					
15	El director delega algunas actividades a los padres					
	Dimensión toma de decisiones					
16	Toma iniciativas para emprender algo nuevo					
17	El director involucra a todo el personal en las decisiones					
18	El director otorga reconocimiento por el cumplimiento exitoso de las labores de los colaboradores					
19	El director está pendiente de las actividades y desempeño de los colaboradores					
20	El director interviene en controversias y es mediador					

Cuestionario de la variable; Gestión de proyectos

VARIABLE: Gestión de Proyectos

1. Muy baja 2. Baja 3. Regular 4. Alta 5. Muy alta

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión Gestión institucional					
01	Cuenta con instrumentos de gestión					
02	El diagnostico evidencia las fortalezas y debilidades de la Institución Educativas					
03	Los principios de gestión facilitan la ejecución de proyectos					
04	Tiene dominio sobre la aplicación de las normas legales					
05	Se preocupa por la imagen positiva de la Institución Educativa					
06	Maneja una personalidad con imagen ético					
	Dimensión Gestión comunitaria					
07	Participa activa y permanentemente en la promoción y proyección social					
08	Invita a la comunidad educativa a participar de las actividades					
09	Maneja una adecuada relación con la comunidad y sus autoridades					
10	Promueve proyectos en beneficio de la comunidad					
	Dimensión logro de objetivos					
11	Logra concluir los proyectos trazados					
12	Es perseverante en el logro de los proyectos					
13	Involucra a los docentes en el logro de proyectos					
14	Motiva a los docentes y estudiantes a presentar proyectos					
15	Monitorea el cumplimiento en la ejecución de los proyectos					
	Dimensión gestión administrativa					
16	Conoce las normas legales de gestión de proyectos					
17	Conoce los procedimientos para la elaboración de proyectos					
18	Planifica, organiza, ejecuta, supervisa /monitorea, evalúa y controla las acciones técnicas administrativas de la Institución Educativa					
19	Coordina, ejecuta y administra los recursos humanos, materiales, económicos y financieros en coordinación con los docentes.					
20	Sugiere actividades económicas para solucionar problemas económicos de la Institución Educativa.					

Anexo 3: Consentimiento informado

Título de la investigación:

Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2024

Investigador:

Antonio Esteban AUCCA REYES

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2024”.

cuyo objetivo es determinar de qué manera existe relación de liderazgo directivo con la gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiante del programa de estudio Programa Académico de Maestría en Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución I.E. N° 139 “Gran Amauta Mariátegui

Describir el impacto del problema de la investigación:

Conocer la realidad de Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2024.

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

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la I.E. 139 Gran Amauta Mariátegui Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 las siguientes personas:

Investigador: Antonio Esteban AUCCAREYES

email: antonioauccareyesjuridico@gmail.com

Docente asesor: Dra. Noemí JULCA VERA

email: nojulcave@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 4: Ficha de validación de los instrumentos de evaluación

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de Liderazgo directivo


Definición de la variable: Es la persona que dirige u orienta a un grupo de personas dedicados a la docencia, el cual reconoce su autoridad. El líder es la persona influyente en la sociedad, capaz de persuadirlos hasta lograr convertirlos en sus seguidores.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión motivación	Motiva a los profesores, ambiente de trabajo agradable, Motiva a los docentes, compromete la participación, brinda apoyo y alienta a los colaboradores	1. El director líder motiva a los profesores para lograr objetivos.	1	1	1	1	
		2. El director líder promueve un ambiente de trabajo agradable.	1	1	1	1	
		3. El director líder motiva que los profesores desarrollen nuevas ideas y estrategias	1	1	1	1	

		4. El director líder motiva a todos a que se comprometan y participen en el cumplimiento de los proyectos	1	1	1	1	
		5. El director brinda apoyo y aliento a sus colaboradores	1	1	1	1	
Dimensión actitud del director	Es optimista, tiene buena relación, escucha ideas y sugerencia, cumple con sus promesas, felicita a los colaboradores	6. . Habla de forma optimista sobre el futuro de la entidad	1	1	1	1	
		7. Es adecuada la relación Líder directivo y profesores	1	1	1	1	
		8. El líder escucha ideas y sugerencias de parte de sus colaboradores	1	1	1	1	
		9. El director cumple con sus promesas	1	1	1	1	
		10.. Felicita a los colaboradores cuando se logran los objetivos	1	1	1	1	
Dimensión delegación de funciones	Involucra al personal, delega funciones, el logro es de todos, brinda confianza, delega actividades	11.El director involucra a todo el personal en las decisiones	1	1	1	1	
		12.El director delega funciones en forma personal y grupal	1	1	1	1	
		13. El director como líder siempre manifiesta que el logro es de todos	1	1	1	1	
		14.El director brinda confianza a los equipos de trabajo	1	1	1	1	
		15.El director delega algunas actividades a los padres	1	1	1	1	
Dimensión toma de decisiones	Toma iniciativas, involucra a todos, otorga reconocimiento, está pendiente	16.Toma iniciativas para emprender algo nuevo	1	1	1	1	
		17.El director	1	1	1	1	

	de las actividades, interviene en controversias	involucra a todo el personal en las decisiones					
		18.El director otorga reconocimiento por el cumplimiento exitoso de las labores de los colaboradores	1	1	1	1	
		19.El director está pendiente de las actividades y desempeño de los colaboradores	1	1	1	1	
		20.El director interviene en controversias y es mediador	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Liderazgo directivo
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia significativa del liderazgo directivo
Nombres y apellidos del experto	Dra. Gardenia Bustamante Romaní
Documento de identidad	09329599
Años de experiencia en el área	12 AÑOS
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	UGEL05
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	945087981
Firma	 Dra. Gardenia Bustamante Romaní DNI : 09329599
Fecha	24/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión de proyectos


Definición de la variable: Gestión de proyectos es el desarrollo de una serie de actividades planificadas que propenden a la óptima utilización de los recursos en procura de lograr un objetivo

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión Gestión institucional.	Cuenta con instrumentos de gestión, evidencia fortalezas y debilidades, facilita ejecución de proyectos, domina normas legales, se preocupa por la imagen institucional, maneja imagen ética.	1. Cuenta con instrumentos de gestión	1	1	1	1	
		2. El diagnóstico evidencia las fortalezas y debilidades de la Institución Educativas	1	1	1	1	

		3. Los principios de gestión facilitan la ejecución de proyectos	1	1	1	1	
		4. Tiene dominio sobre la aplicación de las normas legales	1	1	1	1	
		5. Se preocupa por la imagen positiva de la Institución Educativa	1	1	1	1	
		6. Maneja una personalidad con imagen ético	1	1	1	1	
Dimensión Gestión comunitaria	Participa activamente, invita a la comunidad educativa, adecuada relación con la comunidad, promueve proyectos,	7. Participa activa y permanentemente en la promoción y proyección social	1	1	1	1	
		8. Invita a la comunidad educativa a participar de las actividades	1	1	1	1	
		9. Maneja una adecuada relación con la comunidad y sus autoridades	1	1	1	1	
		10. Promueve proyectos en beneficio de la comunidad	1	1	1	1	
Dimensión logro de objetivos	Concluye proyectos, es perseverante, involucra a los docentes, motiva a los docentes y estudiantes para presentar proyectos.	11. Logra concluir los proyectos trazados	1	1	1	1	
		12. Es perseverante en el logro de los proyectos	1	1	1	1	
		13. Involucra a los docentes en el logro de proyectos	1	1	1	1	
		14. Motiva a los docentes y estudiantes a presentar proyectos	1	1	1	1	
		15. Monitorea el cumplimiento en la ejecución de los proyectos	1	1	1	1	

Dimensión gestión administrativa	Conoce las normas, los procedimientos para elaborar proyectos, planifica y monitorea, coordina, ejecuta y administra recursos, sugiere actividades y soluciona problemas.	16. Conoce las normas legales de gestión de proyectos	1	1	1	1	
		17. Conoce los procedimientos para la elaboración de proyectos	1	1	1	1	
		18. Planifica, organiza, ejecuta, supervisa /monitorea, evalúa y controla las acciones técnicas administrativas de la Institución Educativa.	1	1	1	1	
		19. Coordina, ejecuta y administra los recursos humanos, materiales, económicos y financieros en coordinación con los docentes.	1	1	1	1	
		20. Sugiere actividades económicas para solucionar problemas económicos de la Institución Educativa.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Influencia en la gestión de proyectos
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia en la gestión de proyectos
Nombres y apellidos del experto	Dra. Gardenia Bustamante Romani
Documento de identidad	09329599
Años de experiencia en el área	12
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	UGEL 05
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	945087981
Firma	 Dra. Gardenia Bustamante Romani DNI : 09329599
Fecha	24/05/ 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable Liderazgo directivo


Definición de la variable: Es la persona que dirige u orienta a un grupo de personas dedicados a la docencia, el cual reconoce su autoridad. El líder es la persona influyente en la sociedad, capaz de persuadirlos hasta lograr convertirlos en sus seguidores.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión motivación	Motiva a los profesores, ambiente de trabajo agradable, Motiva a los docentes, compromete la participación, brinda apoyo y alienta a los colaboradores	21.El director líder motiva a los profesores para lograr objetivos.	1	1	1	1	
		22.El director líder promueve un ambiente de trabajo agradable.	1	1	1	1	
		23.El director líder motiva que los profesores desarrollen	1	1	1	1	

		nuevas ideas y estrategias					
		24.El director líder motiva a todos a que se comprometan y participen en el cumplimiento de los proyectos	1	1	1	1	
		25.El director brinda apoyo y aliento a sus colaboradores	1	1	1	1	
Dimensión actitud del director	Es optimista, tiene buena relación, escucha ideas y sugerencia, cumple con sus promesas, felicita a los colaboradores	26.. Habla de forma optimista sobre el futuro de la entidad	1	1	1	1	
		27.Es adecuada la relación Líder directivo y profesores	1	1	1	1	
		28.El líder escucha ideas y sugerencias de parte de sus colaboradores	1	1	1	1	
		29.El director cumple con sus promesas	1	1	1	1	
		30.. Felicita a los colaboradores cuando se logran los objetivos	1	1	1	1	
Dimensión delegación de funciones	Involucra al personal, delega funciones, el logro es de todos, brinda confianza, delega actividades	31.El director involucra a todo el personal en las decisiones	1	1	1	1	
		32.El director delega funciones en forma personal y grupal	1	1	1	1	
		33. El director como líder siempre manifiesta que el logro es de todos	1	1	1	1	
		34.El director brinda confianza a los equipos de trabajo	1	1	1	1	
		35.El director delega algunas actividades a los padres	1	1	1	1	
Dimensión toma de	Toma iniciativas, involucra a	36.Toma iniciativas para emprender	1	1	1	1	

decisiones	todos, otorga reconocimiento, está pendiente de las actividades, interviene en controversias	algo nuevo					
		37.El director involucra a todo el personal en las decisiones	1	1	1	1	
		38.El director otorga reconocimiento por el cumplimiento exitoso de las labores de los colaboradores	1	1	1	1	
		39.El director está pendiente de las actividades y desempeño de los colaboradores	1	1	1	1	
		40.El director interviene en controversias y es mediador	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Liderazgo directivo
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia significativa del liderazgo directivo
Nombres y apellidos del experto	Dra. Edith Silva Rubio
Documento de identidad	03701646
Años de experiencia en el área	14 AÑOS
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	967564399
Firma	
Fecha	30/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión de proyectos


Definición de la variable: Gestión de proyectos es el desarrollo de una serie de actividades planificadas que propenden a la óptima utilización de los recursos en procura de lograr un objetivo

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión Gestión institucional.	Cuenta con instrumentos de gestión, evidencia fortalezas y debilidades, facilita ejecución de proyectos, domina normas legales, se preocupa por la imagen institucional, maneja imagen ética.	1. Cuenta con instrumentos de gestión	1	1	1	1	
		2. El diagnóstico evidencia las fortalezas y debilidades de la Institución Educativas	1	1	1	1	

		3. Los principios de gestión facilitan la ejecución de proyectos	1	1	1	1	
		4. Tiene dominio sobre la aplicación de las normas legales	1	1	1	1	
		5. Se preocupa por la imagen positiva de la Institución Educativa	1	1	1	1	
		6. Maneja una personalidad con imagen ético	1	1	1	1	
Dimensión Gestión comunitaria	Participa activamente, invita a la comunidad educativa, adecuada relación con la comunidad, promueve proyectos,	7. Participa activa y permanentemente en la promoción y proyección social	1	1	1	1	
		8. Invita a la comunidad educativa a participar de las actividades	1	1	1	1	
		9. Maneja una adecuada relación con la comunidad y sus autoridades	1	1	1	1	
		10. Promueve proyectos en beneficio de la comunidad	1	1	1	1	
Dimensión logro de objetivos	Concluye proyectos, es perseverante, involucra a los docentes, motiva a los docentes y estudiantes para presentar proyectos.	11. Logra concluir los proyectos trazados	1	1	1	1	
		12. Es perseverante en el logro de los proyectos	1	1	1	1	
		13. Involucra a los docentes en el logro de proyectos	1	1	1	1	
		14. Motiva a los docentes y estudiantes a presentar proyectos	1	1	1	1	
		15. Monitorea el cumplimiento en la ejecución de los proyectos	1	1	1	1	

Dimensión gestión administrativa	Conoce las normas, los procedimientos para elaborar proyectos, planifica y monitorea, coordina, ejecuta y administra recursos, sugiere actividades y soluciona problemas.	16. Conoce las normas legales de gestión de proyectos	1	1	1	1	
		17. Conoce los procedimientos para la elaboración de proyectos	1	1	1	1	
		18. Planifica, organiza, ejecuta, supervisa /monitorea, evalúa y controla las acciones técnicas administrativas de la Institución Educativa.	1	1	1	1	
		19. Coordina, ejecuta y administra los recursos humanos, materiales, económicos y financieros en coordinación con los docentes.	1	1	1	1	
		20. Sugiere actividades económicas para solucionar problemas económicos de la Institución Educativa.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Influencia en la gestión de proyectos
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia en la gestión de proyectos
Nombres y apellidos del experto	Dra. Edith Silva Rubio
Documento de identidad	03701646
Años de experiencia en el área	14
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	967564399
Firma	
Fecha	30/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del **Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación:** Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

1.

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable de liderazgo directivo

Definición de la variable: Es la persona que dirige u orienta a un grupo de personas dedicados a la docencia, el cual reconoce su autoridad. El líder es la persona influyente en la sociedad, capaz de persuadirlos hasta lograr convertirlos en sus seguidores.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión motivación	Motiva a los profesores, ambiente de trabajo agradable, Motiva a los docentes, compromete la participación, brinda apoyo y alienta a los	41.El director líder motiva a los profesores para lograr objetivos.	1	1	1	1	
		42.El director líder promueve un ambiente de trabajo agradable.	1	1	1	1	
		43.El director líder motiva que los profesores	1	1	1	1	

	colaboradores	desarrollen nuevas ideas y estrategias					
		44.El director líder motiva a todos a que se comprometan y participen en el cumplimiento de los proyectos	1	1	1	1	
		45.El director brinda apoyo y aliento a sus colaboradores	1	1	1	1	
Dimensión actitud del director	Es optimista, tiene buena relación, escucha ideas y sugerencia, cumple con sus promesas, felicita a los colaboradores	46.. Habla de forma optimista sobre el futuro de la entidad	1	1	1	1	
		47.Es adecuada la relación Líder directivo y profesores	1	1	1	1	
		48.El líder escucha ideas y sugerencias de parte de sus colaboradores	1	1	1	1	
		49.El director cumple con sus promesas	1	1	1	1	
		50.. Felicita a los colaboradores cuando se logran los objetivos	1	1	1	1	
Dimensión delegación de funciones	Involucra al personal, delega funciones, el logro es de todos, brinda confianza, delega actividades	51.El director involucra a todo el personal en las decisiones	1	1	1	1	
		52.El director delega funciones en forma personal y grupal	1	1	1	1	
		53. El director como líder siempre manifiesta que el logro es de todos	1	1	1	1	
		54.El director brinda confianza a los equipos de trabajo	1	1	1	1	
		55.El director delega algunas actividades a los padres	1	1	1	1	
		Dimensión toma de	Toma iniciativas, involucra a	56.Toma iniciativas para emprender	1	1	1

decisiones	todos, otorga reconocimiento, está pendiente de las actividades, interviene en controversias	algo nuevo					
		57.El director involucra a todo el personal en las decisiones	1	1	1	1	
		58.El director otorga reconocimiento por el cumplimiento exitoso de las labores de los colaboradores	1	1	1	1	
		59.El director está pendiente de las actividades y desempeño de los colaboradores	1	1	1	1	
		60.El director interviene en controversias y es mediador	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Liderazgo directivo
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia significativa del liderazgo directivo
Nombres y apellidos del experto	DR. RAUL DELGADO ARENAS
Documento de identidad	10366449
Años de experiencia en el área	35 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE RENACYT
Número telefónico	966719861
Firma	
Fecha	24/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión de proyectos


Definición de la variable: Gestión de proyectos es el desarrollo de una serie de actividades planificadas que propenden a la óptima utilización de los recursos en procura de lograr un objetivo

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión Gestión institucional.	Cuenta con instrumentos de gestión, evidencia fortalezas y debilidades, facilita ejecución de proyectos, domina normas legales, se preocupa por la imagen institucional, maneja imagen ética.	1. Cuenta con instrumentos de gestión	1	1	1	1	
		2. El diagnóstico evidencia las fortalezas y debilidades de la Institución Educativas	1	1	1	1	
		3. Los principios de gestión facilitan la ejecución de	1	1	1	1	

		proyectos					
		4. Tiene dominio sobre la aplicación de las normas legales	1	1	1	1	
		5. Se preocupa por la imagen positiva de la Institución Educativa	1	1	1	1	
		6. Maneja una personalidad con imagen ético	1	1	1	1	
Dimensión Gestión comunitaria	Participa activamente, invita a la comunidad educativa, adecuada relación con la comunidad, promueve proyectos,	7. Participa activa y permanentemente en la promoción y proyección social	1	1	1	1	
		8. Invita a la comunidad educativa a participar de las actividades	1	1	1	1	
		9. Maneja una adecuada relación con la comunidad y sus autoridades	1	1	1	1	
		10. Promueve proyectos en beneficio de la comunidad	1	1	1	1	
Dimensión logro de objetivos	Concluye proyectos, es perseverante, involucra a los docentes, motiva a los docentes y estudiantes para presentar proyectos.	11. Logra concluir los proyectos trazados	1	1	1	1	
		12. Es perseverante en el logro de los proyectos	1	1	1	1	
		13. Involucra a los docentes en el logro de proyectos	1	1	1	1	
		14. Motiva a los docentes y estudiantes a presentar proyectos	1	1	1	1	
		15. Monitorea el cumplimiento en la ejecución de los proyectos	1	1	1	1	
Dimensión gestión administrativa	Conoce las normas, los procedimientos para elaborar proyectos, planifica	16. Conoce las normas legales de gestión de proyectos	1	1	1	1	

	y monitorea,	17. Conoce los procedimientos para la elaboración de proyectos Conoce los procedimientos para la elaboración de proyectos.	1	1	1	1	
		18. Planifica, organiza, ejecuta, supervisa /monitorea, evalúa y controla las acciones técnicas administrativas de la Institución Educativa	1	1	1	1	
		19. Coordina, ejecuta y administra los recursos humanos, materiales, económicos y financieros en coordinación con los docentes.	1	1	1	1	
		61. Sugiere actividades económicas para solucionar problemas económicos de la Institución Educativa.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Influencia en la gestión de proyectos
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia en la gestión de proyectos
Nombres y apellidos del experto	DR. RAUL DELGADO ARENAS
Documento de identidad	10366449
Años de experiencia en el área	35 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE RENACYT
Número telefónico	966719861
Firma	
Fecha	24/05/2024

Anexo 5: Análisis de confiabilidad

Confiabilidad del liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	20

Confiabilidad de la gestión de proyectos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	20

Anexo 6:

Validez por medio de juicio de Expertos

Tabla 1

Validez por medio de juicio de Expertos

Experto	Condición
Dr Delgado Arenas, Raúl	Aplicable
Dra. Silva Rubio, Edith	Aplicable
Dra. Bustamante R, Gardenia	Aplicable

Nota: Constancia de Validez de instrumentos

Anexo 7: Autorización de la institución educativa 139°

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

Yo **LUISA VERONICA LAHUANA POMA**, Identificado con DNI N° 10678533, en mi calidad de Directora de la I.E. N° 139 "Gran Amauta Mariátegui", ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho Provincia y departamento de Lima:

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor **Antonio Esteban Auca Reyes** Identificado con DNI N° 09332270, estudiante del Programa de MAESTRIA EN EDUCACIÓN, para que utilice la siguiente información de la I.E. N° 139 "Gran Amauta Mariátegui":

Cuestionario sobre Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2024; con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

El Representante que autoriza la información de la Institución Educativa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la Institución en reserva.

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.



Luisa Verónica Lahuana Poma
DIRECTORA
I.E. N° 139 "GRAN AMAUTA MARIÁTEGUI"

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 10678533

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.