



Universidad César Vallejo

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

**Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa en docentes de
una institución educativa secundaria Iquitos 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Chavez Orbe, Michel Cristian (orcid.org/0000-0003-3258-4218)

ASESORES:

Dra. Merino Salazar, Teresita del Rosario (orcid.org/0000-0001-8700-1441)

Dr. Mucha Hospinal, Luis Florencio (orcid.org/0000-0002-1973-7497)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERINO SALAZAR TERESITA DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria Iquitos 2024", cuyo autor es CHAVEZ ORBE MICHEL CRISTIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 31 de Octubre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERINO SALAZAR TERESITA DEL ROSARIO DNI: 17903361 ORCID: 0000-0001-8700-1441	Firmado electrónicamente por: TRMERINOS el 02- 11-2024 00:53:29

Código documento Trilce: TRI - 0890689





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHAVEZ ORBE MICHEL CRISTIAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria Iquitos 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MICHEL CRISTIAN CHAVEZ ORBE DNI: 40192186 ORCID: 0000-0003-3258-4218	Firmado electrónicamente por: MCCHAVEZO el 31-10- 2024 23:39:44

Código documento Trilce: TRI - 0890688



Dedicatoria

A Dios por bendecirme con salud, inteligencia y bienestar familiar.

Al amor de mi vida Miriam Carrasco Pinedo, por su amor y apoyo incondicional en cada paso de mi superación profesional.

A mis hijos Zoe, Christian y Ariadna por ser fuente de inspiración para seguir luchando en la vida.

Por último, a mi maestra que me inspiró a decidirme para ser educador e inspirar a otros a descubrir su propio potencial, mi mamita Tesalia Orbe Vasquez, gracias por tu apoyo desinteresado.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por los recursos brindados y fomentar el espíritu investigativo, permitiéndome seguir capacitándome, para lograr todos mis propósitos de superación profesional.

Extiendo mi gratitud a mis asesores:

Dra. Merino Salazar, Teresita del Rosario y Dr. Mucha Hospinal, Luis Florencio por su valiosa orientación y apoyo durante todo el proceso de esta investigación.

Por último, mi agradecimiento al Director y Docentes de la institución educativa pública, emblemática y centenaria “Mariscal Oscar R. Benavides” de la ciudad de Iquitos por permitirme realizar las encuestas para la recolección de datos que han sido piezas fundamentales para la culminación de esta tesis

Índice de contenidos

CARÁTULA.....	I
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	II
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	20
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	42
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Liderazgo directivo en docentes de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024	27
Tabla 2	Nivel de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo en docentes de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024	28
Tabla 3	Calidad de la gestión educativa de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024	29
Tabla 4	Nivel de las dimensiones de la variable calidad de gestión educativa de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024	30
Tabla 5	Prueba de hipótesis general liderazgo directivo influye en la gestión educativa mediante la Prueba estadística Tau B de Kendall	31
Tabla 6	Prueba de primera hipótesis específica el liderazgo pedagógico influye en la gestión académica de los docentes	32
Tabla 7	Prueba de segunda hipótesis específica el liderazgo administrativo influye en la gestión administrativa en docentes	33
Tabla 8	Prueba de tercera hipótesis específica el liderazgo transformacional influye en la gestión del talento en docente	34
Tabla 9	Prueba de cuarta hipótesis el liderazgo comunitario influye en la gestión de la calidad y evaluación institucional en docentes	35
Tabla 10	Prueba de quinta hipótesis el liderazgo ético influye en la gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales en docentes	37
Tabla 11	Tabla de contingencia de la asociación de las variables liderazgo directivo y gestión educativa	37

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Liderazgo directivo en docentes de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024	20
Figura 2	Nivel de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo en docentes de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024	22
Figura 3	Calidad de la gestión educativa de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024	23
Figura 4	Nivel de las dimensiones de la variable calidad de gestión educativa de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024	24

Resumen

La investigación tuvo el objetivo principal de determinar cómo el liderazgo directivo influye en la calidad de gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria Iquitos 2024. Fue de tipo básico, adoptó un enfoque cuantitativo, no experimental y diseño descriptivo correlacional, utilizando la técnica de la encuesta estructurada y como instrumentos, dos cuestionarios para recoger datos sobre las percepciones de los docentes en las capacidades de liderazgo de los directivos. La población consistió en 157 docentes, de los cuales se seleccionó una muestra de 116 para la investigación. Los resultados indicaron una correlación significativa entre los estilos de liderazgo directivo y la calidad de la gestión educativa. El análisis reveló que el liderazgo transformacional y colaborativo tuvo un impacto positivo en la motivación de los docentes, la implementación de estrategias pedagógicas y, en consecuencia, en el rendimiento académico de los estudiantes. La conclusión del estudio subrayó que un liderazgo eficaz es esencial para mejorar la calidad educativa. Los directivos que aplican estilos de liderazgo positivos contribuyen significativamente a la optimización de la gestión educativa. El valor p obtenido fue <0.05 , indicando que los resultados son estadísticamente significativos.

Palabras clave: Liderazgo, gestión, comunidad, relaciones laborales

Abstract

The main objective of the research was to determine how managerial leadership influences the quality of educational management in teachers of a secondary educational institution Iquitos 2024. It was basic, adopted a quantitative, non-experimental approach and descriptive correlational design, using the technique of the structured survey and as instruments, two questionnaires to collect data on teachers' perceptions of the leadership capabilities of managers. The population consisted of 157 teachers, of which a sample of 116 was selected for the research. The results indicated a significant correlation between directive leadership styles and the quality of educational management. The analysis revealed that transformational and collaborative leadership had a positive impact on teachers' motivation, the implementation of pedagogical strategies and, consequently, on students' academic performance. The conclusion of the study underlined that effective leadership is essential to improve educational quality. Managers who apply positive leadership styles contribute significantly to the optimization of educational management. The p value obtained was <0.05 , indicating that the results are statistically significant.

Keywords: leadership, management, community, labor relations

I. INTRODUCCIÓN

Investigar la influencia del liderazgo directivo en la calidad de la gestión educativa en un colegio secundario de Iquitos en 2024 es esencial para entender cómo las estrategias y habilidades de los líderes afectan el desempeño docente y el desarrollo profesional. En esta investigación se identificó las prácticas de liderazgo directivo que ayuden a mejorar los procesos educativos, las acciones de enseñanza y los resultados de logros de aprendizaje de los estudiantes, así mismo, proporciona información para crear políticas que den mayor consistencia la práctica del liderazgo. De igual manera, el problema de investigación, también fue un tema de investigación en países como España, en donde el liderazgo directivo se consideró como un factor importante para poder crear condiciones con las cuales se mejore la educación, a pesar que aún existen desafíos como por ejemplo crear espacios de formación continua, las barreras de la burocracia y las situaciones de desigualdad en la distribución de recursos, que afectan a las áreas menos favorecidas (Murillo & Hernández-Castilla, 2020). Por ende, el liderazgo transformacional viene a ser la herramienta que ayuda a realizar cambios para mejorar los logros de aprendizaje y el clima organizacional mediante la motivación de los integrantes de la comunidad educativa, es así que se promueve el hábito de colaboración y de innovación. Aun cuando, existen barreras que limitan que el liderazgo sea adecuado se puede continuar creando condiciones para lograr la calidad educativa la autonomía de funciones.

En México, existió la necesidad de formación especializada en las áreas educativas y a partir de la creación del estado de descentralización se dieron situaciones de desigualdad y no inclusión en el campo educativo. De acuerdo a un informe presentado por la Universidad Nacional Autónoma de México (2020) hay un 60% de docentes que tienen ayuda para fortalecer sus habilidades de innovación pedagógica proveniente del líder directivo de la escuela. Así mismo, se tiene el Informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2021) el cual da a conocer que la formación en liderazgo ayuda a mejorar las condiciones de la organización y los resultados de los logros de aprendizaje. A pesar de ello, la falta de recursos y el tan álgido problema de la corrupción dificultan que se tengan condiciones buenas en las acciones de enseñanza y por ende en la gestión directiva.

Sumado a esto, está, que no existen posibilidades de desarrollar programas de fortalecimiento profesional en servicio para los docentes directivos, lo cual imposibilita que pueda hacer uso de las nuevas tecnologías y metodologías activas, situación que altera la calidad educativa, así como al desempeño docente en México.

Otro referente, se tiene el Ecuador, donde el liderazgo directivo es un factor que en la actualidad tiene muchas barreras que limitan el desarrollo de la gestión educativa. Es así que se tiene que solo el 48% de los directores han tenido la posibilidad de tener cursos de fortalecimiento en liderazgo en el último periodo de 5 años INEE, (2021), es por eso que el éxito de la gestión y el desarrollo de estrategias innovadoras se ven limitadas grandemente. Así mismo, se tiene que los docentes en un 65% considera que no está siendo apoyado por los directivos, esta situación desmotiva al docente y en consecuencia se tiene que el 15% de estudiantes deja el sistema educativo durante el año escolar según el Ministerio de Educación, (2021). Sumado a esto, se tiene directores que muestran liderazgo autoritario quienes asumen problemas de logros de aprendizaje y disciplina en el aula en un 25%, en tanto se tiene directivos que practican el liderazgo transformacional, lo cual lo usan como una herramienta para motivar al docente y en un 20% de ellos se siente satisfecho y así mejoraron en un 15% los logros académicos. Con respecto a los colegios que se encuentran en áreas rurales, estos tiende a afrontar riesgos y más problemas por la condición socioeconómica en la que se encuentran. Por lo cual, es de urgente necesidad crear espacios para que los docentes tengan formación en servicio y que el estilo de liderazgo directivo sea transformacional con miras a calidad educativa mejore.

Ahora, en nuestro contexto nacional, el Perú, también tiene grandes retos en relación a la gestión educativa en vista que, la diversidad geográfica que tiene hace que la atención a los colegios sea escasa y en relación al factor socioeconómico, la mayor parte de su población es de condición humilde y vive del trabajo del día a día. Es por eso, que se los directivos tienen que asumir un liderazgo que les ayude a tener buenos logros académicos, así como crear condiciones para que la escuela tenga un buen clima institucional y teniendo al personal docente motivado y satisfecho. Seguidamente, es bueno adicionar que los colegios de las zonas rurales no tienen buena infraestructura y en algunos casos ni siquiera existe las condiciones para

albergar a los estudiantes en una escuela idónea para el trabajo de enseñanza-aprendizaje, más aún si se limitan los recursos y que exista la desigualdad en el trato para que los estudiantes tengan acceso a una buena educación y en caso de los maestros se limiten las posibilidades para su fortalecimiento profesional, todo esto condicionará que las estrategias de liderazgo sean efectivas (Véliz & Fernández, 2020). Esta desigualdad entre los colegios urbanos y rurales crea factores que condicionan que la atención sea inequitativa para los usuarios. Según el INEI (2021) ha presentado un informe en el cual da a conocer información sobre cómo se asocia el liderazgo directivo en la calidad de la gestión educativa. Es así, que se tiene datos estadísticos los cuales muestra la situación real como es: los directores de instituciones educativas en un 50% han tenido cursos de fortalecimiento en liderazgo a partir de su postulación y luego de su designación. Teniendo que el otro 50% no ha tenido la oportunidad de desarrollo profesional condiciona su desempeño en la gestión como directivo en relación a la motivación de los docentes para el trabajo en equipo y así conseguir buenos logros de aprendizaje.

Por otro lado, se tiene docentes que fueron encuestados y el 65% de ellos informaron que no se sienten motivados en su totalidad por los directivos de sus escuelas. Considerando que si los directivos no brinda el suficiente apoyo a los docentes esto trae como resultado que estos últimos no se sientan conformes en su entorno laboral por la falta de motivación. Dado este problema, esto conlleva a que la calidad del proceso de enseñanza disminuya y se vea reflejado en los logros académicos. Las escuelas con directores que han implementado prácticas de liderazgo transformacional muestran una mejora del 18% en los logros académicos de sus estudiantes. Esto se compara con una mejora del 10% en escuelas con un liderazgo directivo menos efectivo. Un estudio del INEI revela que las instituciones educativas con un liderazgo directivo fuerte y capacitado experimentan una mejora del 15% en la calidad de la gestión educativa, medida a través de indicadores como la planificación estratégica, la organización educativa y la satisfacción de la comunidad educativa. Las escuelas con directores que carecen de habilidades de liderazgo eficaces reportan un 20% más de problemas de disciplina y un 12% más de deserción escolar en comparación con aquellas con directores bien capacitados y efectivos. Instituciones con directores que practican un liderazgo participativo y

colaborativo ven un aumento del 22% en el cual los docentes muestran mayor satisfacción y una mejora del 17% en su desempeño profesional.

Estos datos subrayan que es muy importante que los directores escolares en Perú tengan formación en servicio permanente. Si los líderes directivos tienen fortalecimiento profesional para que puedan aplicar la gestión educativa favorablemente, los logros de aprendizaje, tener docentes motivados y felices, esto tendrá como resultado que las dificultades en de indisciplina y abandono escolar se minimicen. Aunque, hay que tener en cuenta que en su mayoría los directivos no han estudiado o se han fortalecido para ser líderes educativos, condicionando así su importancia (Gómez & Paredes, 2021). Por añadidura, los logros significativos en los colegios están condicionados a que estos tengan mayores ingresos económicos, que tengan más recursos educativos y tecnológicos. La integración de equipo docente será entonces el reflejo de la influencia que puede tener el liderazgo directivo en el fortalecimiento de la ética en la ejecución de las funciones, para implementar innovaciones pedagógicas, así como crear procesos de enseñanza-aprendizaje positivos. Igualmente se ha demostrado que los líderes transformacionales se han caracterizado por la habilidad de motivar a los docentes a realizar trabajos eficaces y eficientes, todo eso hace que se perciba la gestión educativa de manera efectiva, sobre todo en las zonas rurales (Véliz & Fernández, 2020). No obstante, cuando el líder educativo practica el liderazgo transformacional este va a necesitar el apoyo de la comunidad educativa, así como del estado en la creación de lineamientos educativo que impulsen el fortalecimiento personal y profesional de los directores. Es por todo ello, que el MINEDU a partir de la Ley de la Reforma Magisterial ha dado los lineamientos necesarios para fortalecer el liderazgo directivo y ha emitido normas educativas en política educativa para con crear condiciones positivas de los desempeños del directos en su actuar en cada una de los colegios (MINEDU, 2020). Por ende, estos lineamientos educativos, crean espacios de fortalecimiento en servicio para los directores dándoles los recursos que son necesarios para conducir los colegios en todo el ámbito nacional.

En el contexto peruano, los desafíos del liderazgo directivo en relación a la gestión educativa, La implementación de programas de fortalecimiento y desarrollo profesional para los directores es determinante para crear procesos positivos en la

enseñanza-aprendizaje en las escuelas. Atender esta necesidad de fortalecer el liderazgo transformacional y estratégico dependerá de cómo el MINEDU establezca parámetros para crear cursos de fortalecimiento en estas áreas para facilitar la gestión en la educación. También, es bueno que el estado asigne un financiamiento conforme las necesidades de cada institución educativa, más en las zonas urbano marginales y rurales, de esta manera los directivos tengan las suficientes condiciones de realizar cambios significativos. Es más, la promoción de una cultura de roles y responsabilidades compartidas, redes de directores, docentes como de la comunidad educativa que se apoyen mutuamente es un factor importante a considerar para la efectividad y éxito del servicio educativo (Gómez & Paredes, 2021).

Por esta razón, se entiende que, el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo influirá positivamente en la calidad de la gestión educativa en todos los colegios peruanos. Con todos los retos, se tienen oportunidades que dan las condiciones para dictaminar lineamientos políticos en mejora de esta área. Cuando el liderazgo directivo sea fortalecido, se creará las condiciones para un avance en la atención de las estrategias que atiendan el desarrollo de la calidad y de dar iguales oportunidades a los estudiantes en cada una de las escuelas nacionales. Este problema, también afecta a los colegios que están ubicados en la región Loreto, pues existe muchos directivos que no han fortalecido sus capacidades de liderazgo para que desarrollen buenos procesos de gestión educativa y por ende tienen muchas dificultades en el desarrollo de sus funciones. Más aun teniendo en cuenta, que la dispersión geográfica, el encofinamiento del contexto socioeconómico y las costumbres culturales limitan que la atención desde el estado y de los directivos sea ineficiente.

Es así que, los directores de los colegios en la región amazónica peruana tienen como primera limitación las deficientes condiciones de infraestructura. Estos colegios funcionan en condiciones paupérrimas, pues en muchos casos no cumplen las condiciones de seguridad y ambientación, a esto se suma la limitada atención en la entrega de materiales didácticos y ni siquiera cuentan con los recursos tecnológicos con respecto al funcionamiento administrativo y académico por ser estos de suma importancia. Estas condiciones dificultan que las estrategias pedagógicas efectivas se desarrollen adecuadamente y afectan negativamente el ambiente de aprendizaje.

Teniendo en cuenta, que en muchos casos los directivos no tienen la suficiente preparación en temas de liderazgo y gestión en las escuelas de la región Loreto. A pesar que el MINEDU, las GREL y la UGEL Maynas han programado talleres de capacitación, pero ellos no siempre atienden los intereses de los directores en esta región. Es así, que los directores al no contar con las suficientes herramientas tengan un accionar limitado en su liderazgo para atender las demandas educativas de la población (Véliz & Fernández, 2020).

La región Loreto cuenta con una amplia diversidad en su cultura y en lingüística debido a que tiene comunidades nativas de la zona, quienes usan aun sus lenguas, así como sus costumbres. Por esta razón, aquellos docentes que aspiran a gestionar una escuela que está ubicada en una de estas comunidades deben ser sensibles a la inclusión de ellas dentro de los procesos de gestión y en la práctica de liderazgo. (Gómez & Paredes, 2021). Es por todo esto, que aún no se ha logrado que los directivos tengan resultados de gestión óptima. Sin embargo, hay directores asumen el liderazgo transformacional, y crean condiciones motivadoras de trabajo en equipo y que logran mejores resultados de aprendizaje (Bolívar, 2021).

Ante esta problemática en la región Loreto, los órganos intermedios de Educación, deben desarrollar talleres de fortalecimiento en las capacidades docentes en las áreas de gestión y liderazgo en estos contextos desfavorecidos. Por esta razón, estos talleres deben ir a los lugares en que se encuentren los docentes y directivos para que sea más significativo teniendo en cuenta que por la dispersión geográfica muchos de ellos no tienen la facilidad de movilizarse a la ciudad. Así mismo, la distribución de los recursos debe ser accesibles para cada una de las escuelas que están en la zona rural, por lo tanto, la implementación de redes de directivos ayudará a establecer relaciones de ayuda mutua a partir de experiencias exitosas. Todas las estrategias que se implementen a partir del liderazgo directivo para mejorar la gestión educativa en la región deben estar orientada al éxito en los logros de aprendizaje, a que el clima organizacional mejore y por ende la gestión administrativa.

Esta investigación sobre el liderazgo directivo y la gestión educativa muestra que estas áreas son complejas y trascendentales en el sistema educativo. La evaluación de los diferentes estilos de liderazgo puede influenciar en el clima escolar

y en los logros de aprendizaje de los estudiantes da a conocer que existe una demanda de tener líderes eficientes y con valores éticos en cada institución educativa (Gonzales & Alarcón). Un estilo muy difundido es el liderazgo transformacional que está siendo utilizado para hacer innovaciones, promover el trabajo en equipo, y procesos de aprendizaje significativo y positivo (García, 2022). Como ya se mencionó anteriormente, este liderazgo, se caracteriza por crear estrategias de motivación en los docentes y estudiantes, asegurando el éxito académico en este caso en cada escuela (Pérez, 2022 y Rodríguez, 2022).

Ahora bien, después de tener el panorama referente a la problemática de estudio, es oportuno formular la interrogante general de la presente investigación: ¿En qué medida el liderazgo directivo influye en la calidad de la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024? Los problemas específicos se muestran en el Anexo 2 de este estudio.

Esta investigación, epistemológicamente se justifica porque brinda un conocimiento amplio sobre la relevancia del liderazgo en la educación en lo que se refiere a los logros de aprendizaje. Así mismo, da conocimientos referidos a las políticas educativas dirigidas a las zonas desfavorecidas, en las cuales, el trabajo del líder tiene más retos que atender. Teniendo en cuenta estos conocimientos, se puede lograr que las escuelas mejoren sus condiciones en el servicio educativo, sobre todo orientado a la inclusión educativa. Por lo tanto, el marco teórico brinda referentes de información y conocimiento sobre las variables en estudio.

De igual manera, teóricamente se sustenta porque desarrolla y valida las teorías de los diferentes liderazgos que son asumidos por los directivos en el sistema educativo. También, en relación a la gestión educativa presenta principios y modelos que son necesarios conocer para lograr que las estrategias a desarrollar logren afianzar el desarrollo de enseñanza-aprendizaje. De esta manera, proporciona información confiable para investigaciones en el futuro. Así mismo, muestra información sobre cómo afrontar las políticas educativas en términos de igualdad e inclusión educativa.

De igual modo, en el aspecto práctico se justifica porque da información concreta del análisis realizado a los datos de investigación e ideas que pueden ser usadas para mejorar el servicio educativo. Teniendo la información teórica de cómo un directos puede desenvolverse eficientemente de acuerdo a la práctica del liderazgo que asume, las condiciones de aprendizaje mejoraran a favor de los estudiantes. Sumado a esto, se presenta estrategias que guían la utilización de políticas educativas, así como programas de formación docente para de esta manera se tengan condiciones favorables en los procesos de aprendizaje.

Se justifica metodológicamente porque utiliza métodos y técnicas de recolección de datos como también para su análisis. En este caso, el enfoque fue cuantitativo con el fin de explicar la correlación de las variables y de por medio se aplicó las pruebas de validez y confiabilidad lo cual permitirá que pueda ser utilizado en diferentes contextos y con diferentes unidades de estudio para así comparar los resultados en relación si la variable liderazgo directivo influye positivamente en la gestión educativa en aras de crear condiciones para el éxito de los logros de aprendizaje en las escuelas de la región Loreto y del país.

De la igual manera, en el aspecto social, esta investigación se justifica porque a partir de crear condiciones positivas y significativas en las acciones de enseñanza-aprendizaje, los estudiantes serán los primeros beneficiados pues los resultados de sus logros de aprendizaje serán más eficientes. Por lo tanto, la formación de los estudiantes de manera exitosa será un compromiso que el líder asumirá para lograr los objetivos de gestión en el área pedagógica. Por lo tanto, contar con un alto índice de estudiantes exitosos academizante tendrá mayor relevancia en la comunidad.

Habiendo realizado la justificación de este trabo de investigación, se procede a formular como objetivo general: Determinar el nivel de influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024. Teniendo como objetivos específicos: a) Determinar el nivel de influencia del liderazgo pedagógico en la gestión académica en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024; b) Determinar el nivel de influencia del liderazgo administrativo en la gestión administrativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024; c) Determinar el nivel de influencia del liderazgo

transformacional en la gestión del talento humano en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024; d) Determinar el nivel de influencia del liderazgo comunitario en la gestión de la calidad y evaluación institucional en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024; e) Determinar el nivel de influencia del liderazgo ético en la gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024 y f) Determinar el nivel de correlación de las variables liderazgo pedagógico y calidad de gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

Seguidamente, se abordan los antecedentes internacionales, que se encontraron en la revisión bibliográfica, los cuales son:

López et al., (2023) en el estudio realizado sobre liderazgo inclusivo y calidad de gestión educativa con una muestra a 280 directores de colegios secundarios en México, tuvo como resultados que hay una asociación positiva y significativa entre el liderazgo inclusivo y la calidad educativa, y su nivel de significancia fue p-valor de 0.008. Esto indica que los directores que promueven un liderazgo inclusivo, caracterizado por la participación activa y equitativa de toda la comunidad escolar, pueden influir positivamente en la gestión educativa. Los resultados subrayan en la importancia de fomentar este tipo de liderazgo en contextos escolares, ya que contribuye a mejorar la efectividad y calidad de las instituciones educativas.

Hernández & Robles (2023) en su artículo científico analizaron el impacto del liderazgo directivo en la gestión escolar a partir de un análisis de casos en los colegios de la ciudad de México. Estos autores concluyeron que un liderazgo directivo mejora significativamente los resultados de gestión educativa, sobre todo, en el aspecto institucional y en la toma de decisiones. Aquellos líderes directivos que asumen estrategias participativas logran mejor trabajo en equipo.

Zapata & Martínez (2022) detallan en un artículo científico que desarrollaron una investigación sobre el liderazgo transformacional en directivos de colegios públicos en la cultura organizacional de los mismos. Ellos tuvieron como resultado que los directivos que desarrollan este tipo de liderazgo llegan a obtener una cultura escolar que se orienta al logro de objetivos comunes a partir del trabajo en equipo.

Así mismo, consideran que tiene asociación con la satisfacción laboral de los docentes, y además esto conlleva a tener mejores logros de aprendizaje de los estudiantes.

Smith & Johnson (2023) revelan en su artículo científico que los tipos de liderazgo que muestran los directores en Estados Unidos, así como, su influencia en la motivación de los maestros y los logros académicos de los estudiantes. Ellos concluyen que los estilos de liderazgo que consideran la delegación de funciones y la autonomía impulsan que los docentes opten por comprometerse y se sientan a su vez motivados para asumir responsabilidades dentro de su función docente, todo esto, hace que los estudiantes mejoren su desempeño académico.

En una investigación llevada a cabo por Wang et al. (2022), se exploró la influencia del liderazgo ético de los directivos en la calidad de la gestión educativa en 180 escuelas públicas de Japón. Teniendo como respuestas que indican que el liderazgo ético influye positivamente en el clima escolar con un porcentaje del 75% de como los informantes lo perciben. Esto quiere decir, que, si los directivos practican principios y son transparentes, se da las condiciones para que los docentes trabajen positivamente asuman mayores compromisos, teniendo así un impacto positivo en la gestión y los logros académicos. Es importante, entonces, motivar a los directivos a la práctica del liderazgo ético con el fin de mejorar su desempeño en la gestión escolar de las escuelas.

En 2020, en la ciudad de Melbourne, Australia se desarrolló una investigación de enfoque mixto, la cual utilizó encuestas a docentes, realizó entrevistas a los directores y recolectó información del rendimiento académico para su posterior análisis, los resultados mostraron que los directores que implementaban un liderazgo colaborativo y apoyaban activamente el desarrollo profesional de los docentes lograron una mejora del 16% en la satisfacción laboral y un aumento del 10% en la valoración de las pruebas de los estudiantes. La tesis subrayó la importancia de fortalecer las competencias de liderazgo en los directores para mejorar la calidad educativa en áreas rurales (Brown, 2020).

Sumado a los antecedentes internacionales también se tiene los estudios realizados a nivel nacional, los cuales son:

Peche et al., (2023) en el artículo de revisión sobre el liderazgo directivo en clima institucional: una revisión sistemática, en la cual hacen una revisión teórica para que describan la relación entre ambas variables, afirman que el liderazgo directivo ayuda a orientar a los docentes, así mismo, favorece el clima institucional y esta a su vez ayuda a mejorar los aprendizajes logrando así las metas institucionales. Concluyen que, hay una asociación positiva entre el liderazgo directivo y clima institucional y de acuerdo a la revisión teórica y de investigación, todas ellas coinciden en tener una relación significativa entre las variables, así como entre las dimensiones.

Pérez (2023) relata en un artículo científico la investigación realizada en escuelas de la ciudad de Lima. Esta investigación explicó la relación entre el liderazgo directivo y la mejora de la calidad educativa. Así mismo, tuvo como resultados que los directores que practican un liderazgo transformacional, impulsan la participación activa de los docentes, así como de los estudiantes en la toma de decisiones, estos generan un espacio más propicio para el aprendizaje y la innovación pedagógica. Teniendo así, que los objetivos institucionales se logren exitosamente.

Rojas (2023) condujo un estudio cualitativo con 10 directores rurales en la sierra del Perú, para valorar la efectividad del liderazgo directivo en la gestión educativa. De acuerdo al análisis de la información, muestra que este tipo de liderazgo tiene relación de manera significativa en un 90% con la gestión educativa. Concluyendo que, debe promoverse el fortalecimiento del liderazgo según el contexto donde se desempeñará cada director. También concluye que, es importante desarrollar estrategias de liderazgo a partir del fortalecimiento de las capacidades directrices del líder directivo. De esta manera, las zonas rurales pueden ser atendidas de manera eficiente, equitativa y tenga el enfoque inclusivo.

Reyes (2023) desarrolló una investigación sobre liderazgo directivo y su efectividad en la gestión educativa, tuvo como muestra a 250 directores de los colegios urbanos del sur teniendo como resultado de significancia un p-valor de 0.02. Esto quiere decir que el liderazgo efectivo si influye significativamente en la mejora de la gestión en las escuelas. Así mismo, concluye enfatizando la importancia de impulsar la práctica del liderazgo transformacional, teniendo el involucramiento activo

de la comunidad escolar para la mejora de los procesos educativos. Esto resulta crucial para enfrentar los desafíos educativos en contextos urbanos y para asegurar una gestión más eficiente y orientada a que la calidad educativa mejore y así los logros académicos de los estudiantes.

Gutiérrez & Rivera (2022) presentaron en un artículo científico el resultado de la investigación en la cual examinaron como se percibe el liderazgo directivo en colegios rurales del departamento de Cuzco. Es así que, llegan a la conclusión que el liderazgo transformacional es un factor importante para superar los inconvenientes geográficos y económicos, fomentando así, el desarrollo profesional docente y el fortalecimiento de la comunidad educativa. Añadido a esto, concluye que cuanto más participan los directores en la gestión escolar esta tiene mejores resultados académicos y existe una mayor retención escolar.

Gómez (2021) realizó una investigación cuantitativa con una muestra de 200 directores de instituciones educativas en Lima, encontrando que el liderazgo directivo influye de manera significativa en la calidad de la gestión educativa, con un p-valor de 0.05. Teniendo como resultado que los directores con habilidades de liderazgo transformacional muestran un impacto positivo en los logros de aprendizaje y la gestión escolar. Concluye así que, se necesita fortalecer las habilidades de liderazgo en los directores con talleres o cursos desarrollados como parte de la formación en servicio crear espacios de apoyo institucional. Con todo esto, la gestión educativa, estará orientada a promover el trabajo en equipo de manera eficiente que favorezca a los docentes y estudiantes que se desarrollen académicamente, contribuyendo así a mejorar la calidad educativa en el contexto urbano de Lima.

El objetivo del estudio de Cueva (2021) fue observar cómo los directivos afectan a los docentes en el programa escolar de Villa El Salvador en Lima. Los datos se examinaron utilizando un enfoque de causa y efecto y un método simple no experimental. El grupo incluyó a 63 docentes. y 14 directivos, lo que nos permite estudiar cómo el liderazgo afecta la ayuda docente. La investigación indica que los docentes se benefician de una buena gestión, lo que puede impulsar su crecimiento profesional y elevar el nivel de la enseñanza. La investigación muestra que a mejores métodos de enseñanza los docentes tendrán mejores desempeños.

Sánchez et al. (2020); realizó investigación en la cual logró identificar la correspondencia que hay entre el liderazgo dentro de la administración educativa y el rendimiento de los profesores en el contexto de Virú durante el año 2020. Para ello trabajó usando el diseño no experimental, de enfoque descriptivo correlacional y con un enfoque cuantitativo; es por ello que la muestra fueron 81 educadores de grado secundario de forma probabilística. Se obtuvo como resultados que el 58% de los profesores perciben una baja capacidad de liderazgo, como también el 59% de los educadores manifiesta un nivel inicial con respecto a su desempeño; sin embargo, lo más resaltante, es la correlación, siendo un 0.589 lo que indica que la relación es significativa directa.

Apaza et al. (2023) destacaron que el liderazgo directivo en instituciones educativas es fundamental para que los docentes desempeñen sus roles de manera eficiente. Consideran que esta habilidad es clave para facilitar una comunicación efectiva y establecer objetivos claros y estrategias adecuadas en la gestión administrativa. Cuando los directivos asumen liderazgo que fomentan la participación colaborativa de los profesores y de los integrantes de la comunidad educativa, esto ayuda a mejorar el clima laboral y la gestión escolar. Así mismo, tener un buen clima institucional y una buena gestión promueve al trabajo en equipo orientado a la consecución de objetivos institucionales, todo con la finalidad del conseguir la mejora de los resultados de las acciones de enseñanza-aprendizaje.

A todo esto, es indispensable desarrollar la conceptualización de la variable Liderazgo directivo, entendiéndose como la capacidad de los líderes educativos para como gestores de las condiciones propicias para conseguir los objetivos institucionales, fomentando así, un ambiente de trabajo colaborativo para mantener el desarrollo académico. Ahora bien, el liderazgo directivo viene a ser el recurso necesario para mejorar los logros de aprendizaje, así como la mejora de la cultura institucional. Los estilos de liderazgo transformacional y transaccionales pueden combinar sus estrategias con las cuales el director pueda asegurar el cumplimiento de las metas, el trabajo en equipo y el compromiso al logros de metas de manera compartida (García & Caballero, 2023)

Habiendo referido la definición, se define cada una de las dimensiones de la variable liderazgo directivo, las cuales son:

En primer lugar, se tiene la dimensión Liderazgo pedagógico que definiéndose es la capacidad de los líderes educativos o directivos de las diferentes áreas de gestión escolar, para influir positivamente en el trabajo y desarrollo personal y profesional docente, para asegurar la ejecución de prácticas educativas que sean eficaces y eficientes, a partir de los compromisos compartidos por toda la comunidad educativa. Es así que, el liderazgo pedagógico al ser asumido por los directores será una herramienta que oriente y apoye a los docentes con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica. (García & Gonzales, 2023)

Así también, con respecto al Liderazgo administrativo se define como la capacidad de gestionar y coordinar eficazmente los recursos humanos, financieros y materiales dentro de una organización, enfocándose para conseguir los objetivos institucionales. Tiene como herramientas la planificación estratégica, toma de decisiones y el control de los procesos. Conforme los sustentan Pérez y López (2023) los líderes que desarrollan estrategias administrativas asumen un rol importante la promoción de una buena gestión escolar (Pérez & López, 2023).

El liderazgo transformacional, que corresponde a la dimensión 3, se puede entender como un estilo en el que los líderes inspiran y motivan a su equipo a innovar y a buscar cambios significativos. Este tipo de liderazgo no solo busca el crecimiento de la empresa, sino que también otorga un propósito al éxito que se persigue. Para lograrlo, los líderes dan el ejemplo desde un nivel ejecutivo, fomentando una cultura empresarial sólida y promoviendo la iniciativa y la autonomía de cada miembro del equipo. A través de un ambiente de confianza y empoderamiento, los líderes transformacionales estimulan la creatividad y el compromiso conjunto, lo que, a su vez, favorece tanto el desarrollo personal de los colaboradores como el rendimiento colectivo del grupo (Martínez & Gómez, 2023).

En relación a la dimensión 4 Liderazgo comunitario engloba la capacidad de influir y motivar a un grupo de personas, con el objetivo de lograr un cambio positivo en su entorno, a partir del hecho de compartir las responsabilidades para el logro de

objetivos. Su principal característica es el trabajo colaborativo con la finalidad de atender el bien común. Según Ruiz & Fernández (2023), este tipo de líderes juegan un papel importante en el desarrollo sostenible de una comunidad, pues impulsan la unión social, que democráticamente tomen de decisiones en conjunto con el fin de resolver los problemas que les puedan afectar.

La dimensión 5 del liderazgo ético enfatiza valores fundamentales como la honestidad, la apertura y la consideración por los demás. Un buen líder toma decisiones y actúa correctamente, preocupándose por el bienestar y la justicia de todos en un grupo, lugar o país. Los líderes son importantes porque crean el ambiente y valores en su entorno. Si un líder carece de ética, es probable que otros miembros de la organización sigan su ejemplo y se involucren en comportamientos poco éticos. Un líder que se comporta moralmente puede crear un mejor ambiente de trabajo, haciendo que todos trabajen mejor.

En el ámbito del liderazgo educativo, los fundamentos teóricos del liderazgo directivo son variados y dinámicos, lo que refleja la naturaleza cambiante de los paradigmas educativos. Los líderes educativos toman acciones que influyen directamente en la enseñanza y el aprendizaje (Bush, 2020). La teoría del liderazgo promueve la responsabilidad compartida y el liderazgo ético enfatiza la honestidad y justicia en las elecciones. Esta teoría sugiere que el estilo de liderazgo más eficaz depende de las circunstancias y necesidades específicas de una situación determinada (Leithwood et al., 2021).

Bolívar (2011), como lo menciona Zavala (2022), dice que el liderazgo directivo tiene tres partes principales: la gestión docente, que vela por que la enseñanza se ajuste a las normas y la cultura de la escuela Gestión de recursos, que planifica cómo utilizar las cosas para alcanzar objetivos El liderazgo integral es fundamental para mejorar la educación El liderazgo eficaz en estas áreas es crucial para mejorar la coordinación y fomentar un entorno de aprendizaje más enriquecedor y adaptado a las necesidades estudiantiles.

En relación al concepto de gestión educativa, se tiene que involucra procesos y acciones coordinadas encaminadas a mejorar la organización, administración y

supervisión de los recursos humanos, financieros y materiales dentro de las instituciones educativas, que cumplan con las últimas novedades educativas esenciales para mantener la participación activa de todos los actores educativos para alcanzar los objetivos pedagógicos y administrativos.

Gestión académica es la primera dimensión que refiere al proceso de planificación, organización y supervisión de las actividades educativas dentro de una institución, con el fin de optimizar el aprendizaje y garantizar la calidad educativa. Este enfoque incluye la gestión del currículo, la evaluación del rendimiento académico y el desarrollo profesional del personal docente. Según Martínez y González (2023), una gestión académica efectiva promueve la innovación pedagógica y fomenta un ambiente de aprendizaje colaborativo, lo que lleva al éxito académico de los estudiantes y a la mejora continua de la institución.

La gestión administrativa se trata de organizar y liderar una organización para alcanzar sus objetivos bien y rápidamente. La estrategia implica tomar decisiones informadas, distribuir recursos de manera efectiva y administrar las operaciones generales. Ayuda a que las cosas sean claras, responsables y siempre mejores, lo que ayuda a alcanzar buenos resultados.

La gestión del talento humano trata de cómo una empresa consigue y retiene buenos trabajadores, los ayuda a crecer y utiliza sus habilidades para ayudar a que la empresa tenga un buen desempeño. Este enfoque abarca procesos como seleccionar, capacitación, evaluación del desempeño y el bienestar laboral. También ayuda a la empresa sea más creativa y mejor competitiva, lo que hace que el lugar de trabajo sea un lugar bueno y productivo.

Implica métodos organizados para garantizar el buen desempeño de las instituciones mediante la planificación, supervisión y mejora constante de sus acciones y servicios. El texto previsto para reescribir es el siguiente: "Esto implica la aplicación de estándares de calidad, la evaluación de resultados y la implementación de medidas correctivas" estrategias". Texto reescrito: "Esto se refiere a la adherencia a los puntos de referencia de calidad, la evaluación de. Esto ayuda a la organización

a cambiar cuando sea necesario y crecer de una manera que dure mucho tiempo y funcione efectivamente.

La gestión comunitaria y las relaciones entre organizaciones es el quinto aspecto y supone trabajar en conjunto con el territorio local y otros grupos 'Es crucial potenciar la cohesión social y optimizar los recursos para el avance comunitario' López y Martínez (2023) afirman que una buena gestión de las relaciones entre Las instituciones ayudan a las personas a involucrarse, apoyan nuevas ideas y facilitan la realización de proyectos juntos que ayuden a la comunidad, y que, las personas mejoren su calidad de vida.

La Teoría de la Gestión Escolar Efectiva dice que una escuela debe tener un plan claro y un buen uso de los recursos para ayudar a los estudiantes a tener un mejor desempeño en la escuela (Harris, 2022). El método de Gestión de la Calidad Total (TQM) en la Educación aplica principios integrales de calidad para mejorar la educación. procesos y garantizar resultados educativos superiores (Pérez, 2022). El Modelo de Mejora Continua enfatiza la importancia de la evaluación continua como medio para alcanzar la perfección (Martínez, 2022). De esta manera, todos se sienten parte del proceso.

Según Martínez (2020), la gestión educativa abarca procesos administrativos, técnicos y pedagógicos con el fin de que la calidad educativa mejore y asegure el funcionamiento eficiente de una institución. García y López (2020) destacan que implica liderazgo y dirección orientados a alcanzar objetivos académicos y crear un entorno motivador. Fernández (2021) define la gestión educativa como acciones estratégicas y operativas que buscan garantizar la calidad educativa mediante procesos de planificación, organización, dirección y control de recursos y procesos educativos.

En esta investigación, la gestión de la educación se ve como un proceso completo que incluye guiar, liderar, planificar, organizar y controlar todas las partes de un lugar educativo (Pinto, 2023). El fin principal de esta iniciativa es mejorar la calidad de la educación, alcanzar objetivos académicos y crear una atmósfera de aprendizaje solidaria e inspiradora (García, 2023). La gestión educativa eficaz implica organizar recursos y métodos para mejorar el aprendizaje y ayudar a los estudiantes

a crecer (López, 2023). Así mismo, ayuda a mejorar los ambientes de tal manera que motiven a estudiantes y docentes, facilitando el cumplimiento de los objetivos educativos y promoviendo la excelencia en la enseñanza (Sánchez, 2023).

La atención de las variables de estudio: liderazgo pedagógico y gestión educativa tienen orientación a partir de las siguientes normas educativas: Norma técnica denominada "Lineamientos que establecen las condiciones básicas para la provisión de servicios educativos de Educación Básica" aprobada con RM N° 263-2021-MINEDU. Directiva N° 001-2018-MINEDU/VMGI-DIGEDD-CG, que establece disposiciones para el proceso de contratación de directivos en instituciones educativas públicas y procesos para la selección de directores y subdirectores. Directiva N° 007-2017-MINEDU/SG-OGA-UPER, que establece disposiciones para el proceso de selección de directores y subdirectores de instituciones educativas públicas de educación básica y técnico-productiva que cuentan con personal directivo nombrado en cargos directivos o como docentes. Directiva N° 001-2018-MINEDU/VMGI-DIGEDD-CG, sobre el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas de los directores y subdirectores de las instituciones educativas que tienen a su cargo programas educativos en el ámbito de gestión directiva. Directiva N° 003-2020-MINEDU/VMGI-DIGEDD-CG, que establece disposiciones para el proceso de selección de directores, subdirectores y especialistas de las Unidades de gestión educativa local (UGEL) y la Dirección Regional de Educación (DRE). También está las "Normas y Orientaciones para el Acompañamiento y Supervisión de la Gestión en Instituciones Educativas y su respectivo Anexo N°1: Modelo de Acompañamiento y Supervisión al Director de UGEL", aprobada por Resolución Ministerial N° 208-2018-MINEDU.

La investigación sobre el impacto del liderazgo gerencial incorpora dos marcos teóricos: el positivismo y el pospositivismo. El positivismo analiza hechos y cosas que se pueden verificar para ver cómo los líderes afectan los resultados escolares, tratando de encontrar números y cosas que se pueden contar (Hernández, 2021 y Martínez, 2021)

Un primer caso exitoso es de María del Carmen Sarmiento quien convirtió la escuela primaria "San Martín" en un gran ejemplo de buena escolarización en Perú.

El énfasis de la escuela en el aprendizaje y el trabajo en equipo ha mejorado los métodos de enseñanza y ha ganado atención nacional por su liderazgo efectivo, mostrando su efecto beneficioso en la educación y los estudiantes. crecimiento.

El segundo ejemplo de gestión educativa en Perú es el Colegio "Santa Teresa de Jesús" de Lima. El colegio mejoró la calidad de la educación mediante la adopción de un Sistema de Gestión de Calidad acorde con las normas ISO 9001. Esta iniciativa mejoró la eficiencia de los procedimientos educativos, enriqueció el desarrollo profesional de los educadores y fomentó la participación de los padres en el recorrido educativo. La institución mejoró sus estándares educativos y obtuvo reconocimiento nacional por su destacada gestión (MINEDU, 2021). Este caso ejemplifica el impacto transformador que puede tener la adopción de estándares internacionales en mejorando tanto la calidad como la eficiencia en el ámbito de la gestión educativa.

En esta investigación, analizamos cómo los líderes escolares pueden ayudar a todos a trabajar mejor juntos y asegurarse de que todos quieran las mismas cosas. Diferentes formas de liderar, como inspirar a otros, involucrar a todos y trabajar en equipo, pueden hacer que los maestros y los estudiantes sean más felices y ayudar a que la escuela funcione mejor. Es crucial comprender cómo los diferentes enfoques de liderazgo fomentan un ambiente escolar que fomenta el progreso continuo. Queremos encontrar las mejores maneras de liderar en las escuelas, para crear una guía que ayude a los líderes a cambiar su enfoque para adaptarse a las necesidades de su escuela. Nuestro objetivo es apoyar una educación justa y de calidad a través de esta investigación (Sanes et al, 2023)

La segunda variable de la gestión educativa se centra en el manejo eficiente de recursos, procesos y planes escolares para su correcto funcionamiento. Esta investigación analiza el impacto del liderazgo directivo en la planificación, organización y evaluación de iniciativas educativas, así como en la creación de un ambiente de aprendizaje positivo. Se evalúa la calidad de la enseñanza y el uso efectivo del personal. El objetivo es desarrollar planes de gestión escolar que integren liderazgo y buenas prácticas educativas, promoviendo el crecimiento de los estudiantes y asegurando altos estándares académicos. (Lule y otros, 2023).

II. METODOLOGÍA

El estudio utiliza un método que recopila y analiza números para comprender las cosas. Este método permite medir y cuantificar variables, establecer relaciones de causa y efecto y generalizar los resultados a un grupo más amplio. El texto se puede simplificar de la siguiente manera: "Se caracteriza por su análisis de datos claro, preciso y organizado, utilizando métodos estadísticos (García, 2022). Este método facilita estudiar las cosas detenidamente y de una manera que se puede repetir y comparar, lo que ayuda a obtener resultados confiables y similares (López, 2022). El uso de métodos cuantitativos ayuda a lograr una comprensión más transparente e imparcial de las variables y sus interconexiones.

La investigación es de tipo básica, también llamada investigación fundamental, y tiene como objetivo crear teorías básicas y conceptos amplios sin un uso práctico directo enfatizando la comprensión de los principios básicos y las interconexiones dentro de un dominio particular. El objetivo de este estudio es ampliar la comprensión científica y sentar una base sólida para la investigación aplicada, posteriormente este estudio nos ayuda a aprender mucho sobre las reglas que controlan lo que estamos viendo y nos ayuda a hacer nuevos descubrimientos en el futuro (Creswell, 2022 y Kothari, 2021).

Según su objetivo, es un estudio descriptivo que analiza las cosas tal como suceden naturalmente, sin cambiar ningún factor. El objetivo principal de este texto es ofrecer una descripción clara y precisa de los atributos, comportamientos y circunstancias de un grupo en particular o entorno. El enfoque se basa en la recopilación de información y el análisis de datos, generalmente mediante encuestas, entrevistas e investigación de campo. Los investigadores emplean métodos tanto cuantitativos como cualitativos para recopilar datos completos y precisos para una comprensión más profunda del tema. Los hallazgos obtenidos ayudan a reconocer patrones y conexiones, sentando una base sólida para investigaciones adicionales o toma de decisiones informadas. Este tipo de estudio es básico en áreas como estudios sociales, aprendizaje y salud, donde queremos saber qué están haciendo, pensando y sintiendo las personas ahora.

El estudio es transversal porque analiza datos de un grupo al mismo tiempo para ver cómo se conectan las cosas. Este método es beneficioso para identificar sucesos y conexiones comunes sin tener en cuenta cambios temporales (Neuman, 2020). El texto se puede simplificar como: Este método proporciona una imagen clara de los rasgos y problemas de la población, que muestra el estado actual (Black, 2020 y Smith, 2020)

Así mismo, es no experimental por que observa y analiza las variables tal como son, sin que el investigador las cambie (Hernández et al., 2022 y González, 2022). El estudio pretende explicar y observar acontecimientos de la vida real, ofreciendo una visión sencilla de cómo interactúan los diferentes factores en naturaleza (López, 2022). El diseño es esencial para adquirir datos que reflejen con precisión la verdadera naturaleza del fenómeno que se investiga.

El diseño de investigación es descriptivo correlacional, ya que observa y describe variables en una situación determinada e investiga cómo se relacionan. Este método enfatiza la detección de patrones y relaciones sin influir directamente en las variables involucradas. La investigación descriptiva-correlacional muestra cómo las variables se relacionan y afectan una situación, utilizando estadísticas para analizar datos (Creswell & Creswell, 2022). (Fernández, 2022.) Martínez, 2022).

También es conveniente definir conceptualmente las variables teniendo en primer lugar el liderazgo directivo liderazgo entendido como la capacidad de guiar y gestionar eficazmente la institución texto para el primer liderazgo efectivo abarca una visión pedagógica clara, asegurando una gestión eficiente de los recursos, adicionalmente se pretende apoyar el crecimiento profesional de los docentes y fortalecer las relaciones con las partes interesadas en el proceso educativo (Leithwood, Harris & Hopkins, 2020). Este enfoque fomenta un contexto favorable para la educación (Day & Sammons, 2020).

Su definición operacional es el nivel en el que un líder puede motivar al personal, trabajar con la comunidad y tomar decisiones responsables. A partir del enfoque integral para evaluar el liderazgo directivo tomando en cuenta cada una de

sus dimensiones como son: liderazgo pedagógico, liderazgo administrativo, liderazgo transformacional, liderazgo comunitario y liderazgo ético, con los cuales se medirá la habilidad para inspirar y motivar al personal; liderazgo comunitario, que analiza la interacción y colaboración con la comunidad; y liderazgo ético. Juntas, estas dimensiones proporcionan un enfoque integral para evaluar el liderazgo directivo en instituciones educativas.

Luego se tiene la definición conceptual de la variable gestión educativa que, en este caso, viene a ser el proceso integral de administración y dirección de una institución educativa, abarcando la planificación estratégica, la organización eficiente de recursos humanos y materiales, la implementación de programas académicos y la evaluación continua para mejorar la calidad educativa. Así también se centra en optimizar el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes en un ambiente educativo efectivo y equitativo (Bush, 2020; Harris, 2021).

Sumado a esto, se tiene la definición operacional, abarca cada una de sus dimensiones: gestión académica, que evalúa la planificación y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje; gestión administrativa, enfocada en la organización y optimización de recursos; gestión del talento humano, que mide la efectividad en la atracción y desarrollo del personal; gestión de la calidad y evaluación institucional que analiza la mejora continua y el desempeño de la institución; y gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales, que examina la colaboración y el impacto en el entorno social. Todas estas dimensiones consideran indicadores para medir objetivamente los datos recopilados.

Con respecto a la población, esto significa el número total de personas, cosas o eventos que comparten rasgos similares y sobre los cuales queremos recopilar y estudiar información. La población objetivo es el grupo completo al que se pretende aplicar los hallazgos de la investigación. Es importante especificar el grupo que se está estudiando para garantizar que la investigación sea precisa y refleje a todo el grupo. Los criterios de inclusión y exclusión son importantes para identificar quién pertenece a un grupo de estudio y afectan a quién elegimos incluir en nuestra investigación. En este estudio, hay Fueron 157 docentes de un colegio de la zona de

Iquitos. Se incorporaron todos los educadores de diversas disciplinas académicas. Se excluyeron los docentes que ocupan cargos directivos y jerárquicos.

El muestreo censal implica elegir a cada miembro de un grupo para estudiar, en lugar de seleccionarlo al azar. El método se aplica cuando el grupo es pequeño o está claramente definido, asegurándose de que todas las personas formen parte de él. Aunque este tipo de muestreo no se puede utilizar para sacar conclusiones sobre todos, es bueno realizar una investigación profunda y exhaustiva (Hernández et al., 2021). El muestreo del censo incluye a todos, por lo que muestra una imagen completa y precisa de los rasgos y acciones del grupo.

La muestra viene a ser el subconjunto que representa a la población de interés, que fue seleccionado para este estudio. Este grupo refleja las características de la población total, lo que permite hacer inferencias sobre ella sin necesidad de estudiar a todos sus miembros (Hernández et al., 2021). En este estudio, la muestra está compuesta por 116 docentes de la institución educativa, quienes fueron elegidos para representar adecuadamente las características del total de la población docente. Esto facilita la obtención de resultados generalizables y la aplicación de los hallazgos a la población completa. La unidad de análisis está integrada por docentes del distrito Iquitos.

Para la recopilación de la información se consideró la encuesta como técnica, la cual se refiere a los métodos y procedimientos empleados para recopilar información relevante en una investigación. Estas técnicas incluyen encuestas, entrevistas, observaciones y análisis de documentos, entre otras. La selección de la técnica adecuada depende del tipo de estudio, los objetivos de la investigación y las características de la población de interés, garantizando la validez y confiabilidad de los datos obtenidos (Hernández, et al., 2020).

Esta técnica tuvo como instrumento de medición el cuestionario, que, es una técnica de recopilación de datos que utiliza un conjunto estructurado de preguntas para obtener información de los participantes. Puede ser administrado de manera presencial, telefónica o en línea. Permite recolectar datos de manera sistemática y estandarizada, facilitando el análisis cuantitativo y cualitativo de las respuestas, en

este caso consistió en una serie de preguntas abiertas y cerradas para poder obtener respuestas concretas con la aplicación de la escala Likert (Muñiz y Fonseca, 2022).

Este instrumento, que evaluó la variable de liderazgo directivo, se consideraron las siguientes opciones de respuesta en una escala de frecuencia: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. Los niveles de escala para calificar la calidad del liderazgo fueron Deficiente, Regular y Bueno. Utilizando esta escala, los encuestados indicaron con qué frecuencia observaron comportamientos y prácticas de liderazgo en sus directores. Por ejemplo, si un director demostró habilidades de liderazgo de manera constante, se marcó "Siempre" y se calificó como "Bueno". En contraste, si las habilidades fueron poco frecuentes, se marcó "Casi nunca" y se evaluó como "Deficiente" o "Regular", dependiendo del contexto.

Así mismo, se hizo la validez del instrumento, prueba que, se refiere a la capacidad del mismo para medir lo que realmente pretende medir. Incluye validez de contenido, constructo y criterio. Un instrumento válido proporciona resultados precisos y relevantes para los objetivos del estudio, asegurando que las conclusiones derivadas sean fiables y aplicables (Arias, 2022). Sumado a la primera prueba, también se hizo la confiabilidad, esto se refiere a la capacidad para proporcionar resultados consistentes y reproducibles en condiciones similares. Un instrumento confiable produce datos consistentes cuando se administra en diferentes ocasiones o por diferentes evaluadores, siempre que la condición que mide no haya cambiado. La confiabilidad se evalúa mediante técnicas como el coeficiente alfa de Cronbach, la consistencia pre y post test y la equivalencia de formas paralelas (Arias, 2022). En esta experiencia, la fiabilidad de cada instrumento se ha recibido tras aplicarlos en una institución piloto y someterlas después al análisis de cada una de las variables: Liderazgo directivo y gestión educativa a los coeficientes de fiabilidad Alfa de Cronbach. El resultado ha sido de 0,911 o 91,1% siendo un instrumento de magnífica fiabilidad.

Los procedimientos se organizaron para proporcionar una visión detallada de cómo el liderazgo influye en la gestión educativa sin alterar el entorno natural de estudio. El proceso comenzó identificando el problema y estableciendo objetivos

sencillos, En este estudio, nuestro objetivo fue examinar el impacto del liderazgo directivo en la calidad de la gestión en las escuelas siendo el objetivo principal de observar la forma más común de liderar y ver cómo afecta hacer planes, ejecutarlos y comprobar qué tan bien salieron, Luego se seleccionó la muestra y se hizo una selección de educadores de la escuela como la unidad de estudio. La elección de los participantes se hizo en base a ciertos requisitos, pero sin utilizar técnicas de selección aleatoria, para garantizar que el grupo fuera de fácil acceso y estuviera relacionado con la investigación. La fase siguiente implicó la creación del instrumento de recopilación de datos para esto se elaboró un cuestionario simple para averiguar qué tan buenos administradores son y qué tan bien administran las escuelas, utilizando una escala para mostrar lo que piensan sobre el liderazgo educativo y la gestión educativa. Durante la recopilación de datos, el cuestionario se administró a los profesores y se informó a los participantes sobre el propósito de la investigación y sus respuestas se mantuvieron confidenciales, una vez que se recopilaron los datos, se analizaron para lo cual se utilizó el programa informático SPSS V27 y se hizo un análisis básico y detallado para encontrar patrones y conexiones entre cómo lideran los directivos y qué tan bien gestionan la educación. Al final se analizaron los datos y se hizo un resumen que mostró los resultados, lo hablado cómo afecta la enseñanza

Una vez adquirida la base de datos, la información fue organizada y catalogada sistemáticamente para su análisis utilizando la última versión del software estadístico SPSS Se realizó un estudio para ver cómo se relacionan las dos variables (liderazgo directivo y gestión escolar), incluido cómo se miden y su conexión. En el capítulo de resultados, se organizaron meticulosamente tablas completas, cada una acompañada de un título y una fuente, para facilitar un análisis estadístico detallado implicó aplicar pruebas de normalidad y significancia a los datos.

En esta investigación se priorizaron varios aspectos éticos. Los participantes aceptaron unirse al estudio después de que se les dijera de qué se trataba, cómo se haría y cómo se utilizaría su información. Se destacó que unirse era opcional y podían salir en cualquier momento sin consecuencias negativas. Manteniéndolos seguros y no compartiendo información personal, respetando sus datos, la información proporcionada y mostramos los resultados sin señalar a ninguna persona. Ser abiertos y sinceros fue muy importante, siempre hablando claramente sobre lo que

estábamos haciendo, cómo lo estábamos haciendo y lo que encontramos, sin cambiar los números y siendo siempre sinceros y honestos en cada etapa de la investigación. Se analizó los puntos buenos y malos para asegurar la participación de los docentes. El investigador se esforzó por minimizar cualquier malestar y subrayó la responsabilidad social del estudio, cuyo propósito es mejorar la gestión educativa y el liderazgo directivo. Los resultados se utilizarán exclusivamente para fomentar prácticas más efectivas, evitando cualquier perjuicio hacia los participantes o la institución.

III. RESULTADOS

Después de haber aplicado los instrumentos de medición a la muestra en estudio, que luego fueron procesados y analizados, se tiene los siguientes resultados:

Tabla 1

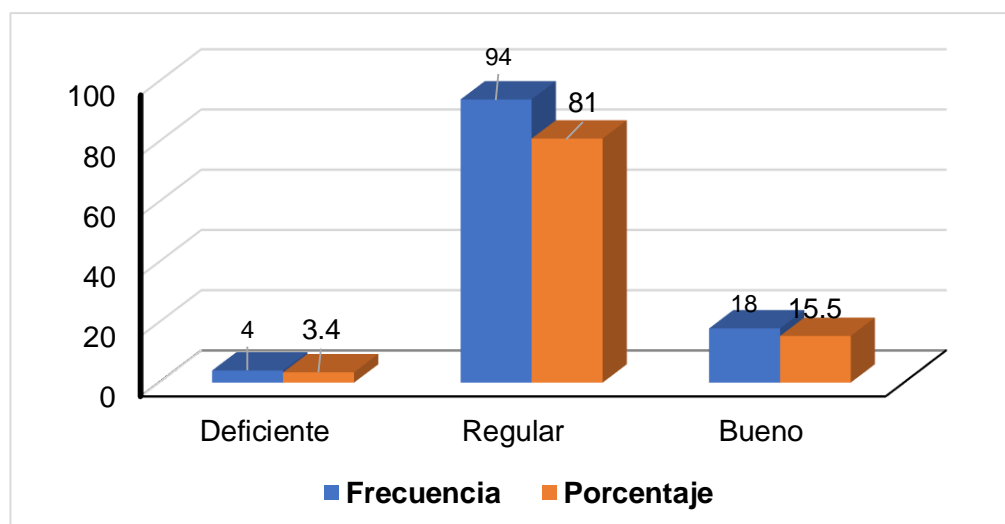
Liderazgo directivo en docentes de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	3,4
	Regular	94	81,0
	Bueno	18	15,5
	Total	116	100,0

Nota: Resultados de la aplicación del cuestionario de Liderazgo Directivo.

Figura 1

Liderazgo directivo en docentes de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024



Nota: Resultados de la aplicación del cuestionario de Liderazgo Directivo.

En la Tabla 1 y Figura 1, se observa la variable liderazgo directivo, los datos muestran que un 3.4% de las evaluaciones lo consideran deficiente, un 81% lo califica como regular y un 15.5% lo ve como bueno. Esto indica que la gran mayoría de los encuestados perciben el liderazgo directivo como intermedio, con una mayoría

significativa que lo evalúa como regular. Solo un pequeño porcentaje lo considera deficiente, mientras que una proporción menor lo evalúa positivamente. De un total de 116 evaluaciones, se destaca que el liderazgo directivo tiene una percepción mayormente media, con áreas de mejora evidentes para alcanzar una valoración más positiva. Este panorama sugiere que se requieren esfuerzos para elevar la calidad del liderazgo directivo.

Tabla 2

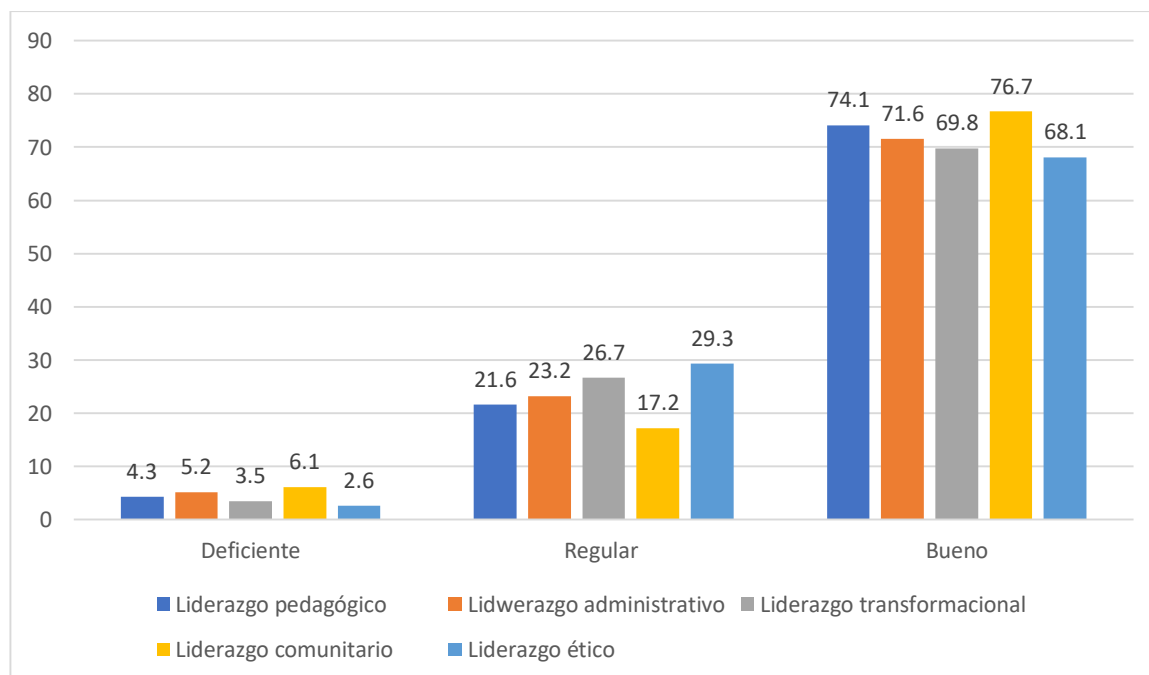
Nivel de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo en docentes de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024

Niveles	Liderazgo pedagógico		Liderazgo administrativo		Liderazgo transformacional		Liderazgo comunitario		Liderazgo ético	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	5	4,3	6	5,2	4	3,5	7	6,1	3	2,6
Regular	25	21,6	27	23,2	31	26,7	20	17,2	34	29,3
Bueno	86	74,1	83	71,6	81	69,8	89	76,7	79	68,1
Total	116	100,0	116	100,0	116	100,0	116	100,0	116	100,0

Nota: Resultados de la aplicación del cuestionario de Liderazgo Directivo.

Figura 2

Nivel de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo en docentes de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024



Nota: Resultados de la aplicación del cuestionario de Liderazgo Directivo.

En la tabla y figura 2, se observa el avance de los niveles de las dimensiones de liderazgo directivo, los resultados muestran que la mayoría de los participantes valoraron el liderazgo pedagógico en un 74,1%, en el administrativo el 71,6%, el transformacional en 69,8%, comunitario el 76,7% y ético el 68,1% como "Bueno". Sin embargo, un porcentaje menor consideró estas dimensiones de liderazgo como Regulares, especialmente en el liderazgo ético en 29,3% y transformacional en 26,7%. Los niveles Deficientes fueron poco frecuentes en todas las categorías, con el liderazgo comunitario en 6,1% mostrando el porcentaje más alto en esta categoría. Estos resultados sugieren una percepción mayoritariamente positiva de las diferentes formas de liderazgo, aunque algunos aspectos requieren mejoras, especialmente en el ámbito ético y comunitario.

Tabla 3

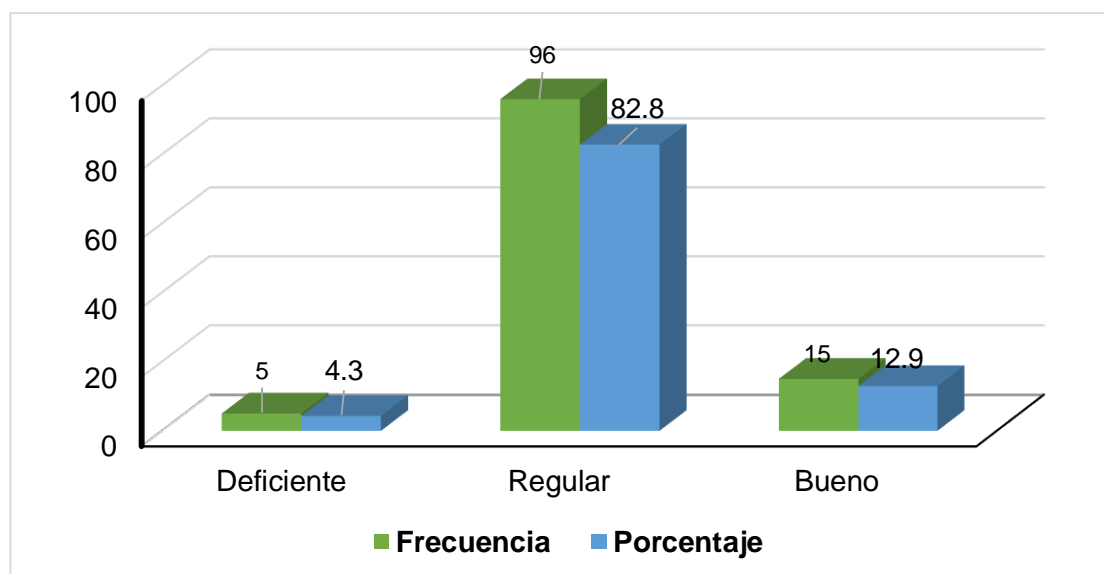
Calidad de la gestión educativa de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	5	4,3
	Regular	96	82,8
	Bueno	15	12,9
	Total	116	100,0

Nota: Resultados de la aplicación del cuestionario de Gestión Educativa

Figura 3

Calidad de la gestión educativa de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024



Nota: Resultados de la aplicación del cuestionario de Gestión Educativa

En la Tabla 3 y Figura 3 se observa que, la variable Gestión educativa muestra que un 4,3% de las evaluaciones la considera deficiente, un 82,8% la califica como regular y un 12,9% la ve como buena. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados perciben la gestión educativa como regular, con una minoría significativa que la evalúa positivamente y solo unos pocos que la consideran deficiente. De un total de 116 evaluaciones, se observa una tendencia clara hacia una percepción intermedia, con una apreciación positiva menor pero presente.

Tabla 4

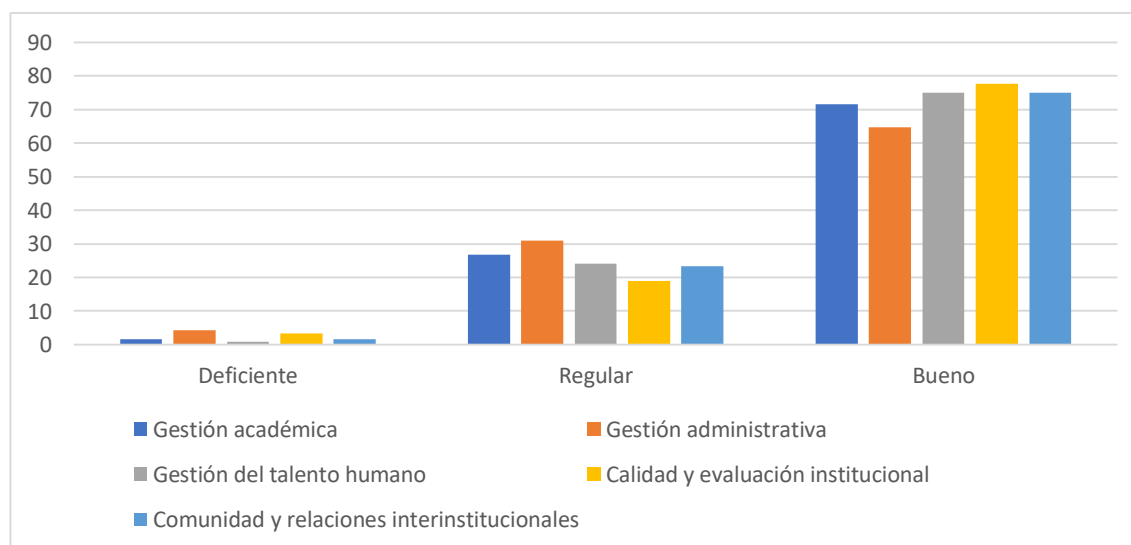
Nivel de las dimensiones de la variable calidad de gestión educativa de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024

Niveles	Gestión académica		Gestión administrativa		Gestión del talento humano		Gestión de la calidad y evaluación institucional		Gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	2	1,7	5	4,3	1	0,9	4	3,4	2	1,7
Regular	31	26,7	36	31,0	28	24,1	22	19,0	27	23,3
Bueno	83	71,6	75	64,7	87	75,0	90	77,6	87	75,0
Total	116	100,0	116	100,0	116	100,0	116	100,0	116	100,0

Nota: Resultados de la aplicación del cuestionario de Liderazgo Directivo.

Figura 4

Nivel de las dimensiones de la variable calidad de gestión educativa de una institución educativa del distrito de Iquitos 2024



Nota: Resultados de la aplicación del cuestionario de Liderazgo Directivo.

En la Tabla y Figura 4, se observa que la mayoría de los participantes perciben un desempeño "Bueno" en todas las áreas evaluadas. La gestión de la calidad y evaluación institucional obtuvo el mayor porcentaje de valoración positiva, con un 77,6%, seguida de la gestión del talento humano y la gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales, ambas con un 75%. Sin embargo, se reportaron algunas áreas Regulares, especialmente en la gestión administrativa con un 31% y académica con 26,7%. Las valoraciones Deficientes fueron mínimas, destacando la gestión administrativa con un 4,3%. Estos resultados reflejan una gestión en general positiva, aunque con algunas áreas que requieren atención para mejorar su eficacia.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: El liderazgo directivo no influye significativamente en la calidad de la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

H_a: El liderazgo directivo influye significativamente en la calidad de la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

Tabla 5

Prueba de hipótesis general liderazgo directivo influye en la gestión educativa mediante la Prueba estadística Tau B de Kendall

Matriz de correlación		Gestión educativa
Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	0,40**
	Significancia	0,009
	N	116

Nota: SPSS v. 27

En la tabla 5, se observa que, el análisis de la matriz de correlación revela una relación positiva moderada entre el liderazgo directivo y la calidad de la gestión educativa, con un coeficiente de correlación de 0,40. Esto sugiere que a medida que mejora el liderazgo directivo, también tiende a mejorar la calidad de la gestión educativa. La correlación es significativa ($p = 0,009$), lo que indica que esta relación no es aleatoria. Con un tamaño de muestra de 116, los resultados subrayan la importancia del liderazgo en la mejora de la gestión educativa.

Toma de decisión:

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que afirma que no hay relación entre estas variables, y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo directivo y la gestión educativa con un p valor de 0,009 siendo menos a 0,05.

Primera hipótesis específica

H₀: El liderazgo pedagógico influye significativamente en la gestión académica en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

H_a: El liderazgo pedagógico influye significativamente en la gestión académica en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

Tabla 6

Prueba de primera hipótesis específica el liderazgo pedagógico influye en la gestión académica de los docentes

Matriz de correlación		Gestión académica
	Coefficiente de correlación	0,387**
Liderazgo pedagógico	Significancia	0,002
	N	116

Nota: SPSS v. 27

Se puede observar que existe una correlación altamente significativa del liderazgo pedagógico con la gestión académica, debido a que el p-valor 0,002 es menor que el nivel de significancia 0,05, esto indica que es estadísticamente significativa. Así también, el coeficiente de correlación es 0,387 que muestra que es positiva y moderada.

Toma de decisión:

Se rechaza la hipótesis nula que sostiene que no hay relación entre estas variables y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo pedagógico y la gestión académica con un p valor de 0,002 con respecto a su nivel de significancia.

Segunda hipótesis específica

H₀: El liderazgo administrativo no influye significativamente en la gestión administrativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

H_a: El liderazgo administrativo influye significativamente en la gestión administrativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

Tabla 7

Prueba de segunda hipótesis específica el liderazgo administrativo influye en la gestión administrativa en docentes

Matriz de correlación		Gestión administrativa
	Coefficiente de correlación	0,367**
Liderazgo administrativo	Significancia	0,004
	N	116

Nota. SPSS v.27

La Tabla 7 muestra que existe una correlación altamente significativa del liderazgo administrativo con la gestión administrativa, debido a que el p-valor 0,004 es menor que el nivel de significancia 0,05, esto indica que es estadísticamente significativa. Así mismo, el coeficiente de correlación es 0,367 que muestra que es positiva y moderada.

Toma de decisión:

Teniendo el p-valor de 0.004, al ser menor que el nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula que plantea que no existe relación entre estas variables, y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que hay una relación significativa y positiva entre el liderazgo administrativo y la gestión administrativa.

Tercera hipótesis específica

H₀: El liderazgo transformacional no influye significativamente en la gestión del talento humano en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

H_a: El liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión del talento humano en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

Tabla 8

Prueba de tercera hipótesis específica el liderazgo transformacional influye en la gestión del talento en docente

Matriz de correlación		Gestión del talento docente
	Coefficiente de correlación	0,378**
Liderazgo transformacional	Significancia	0,006
	N	116

Nota. SPSS v.27

Como se puede observar en la Tabla 8 una correlación del liderazgo transformacional con la gestión del talento humano, debido a que el p-valor 0,006 es menor que el nivel de significancia 0,05; esto indica que es estadísticamente significativa. Así mismo, el coeficiente de correlación es 0,378 que muestra que es positiva y moderada.

Toma de decisión:

Siendo el p-valor de 0.006 menor que el nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula que afirma que no hay relación entre estas variables y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano.

Cuarta hipótesis específica

H₀: El liderazgo comunitario no influye significativamente en la gestión de la calidad y evaluación institucional en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

H_a: El liderazgo comunitario influye significativamente en la gestión de la calidad y evaluación institucional en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

Tabla 9

Prueba de cuarta hipótesis el liderazgo comunitario influye en la gestión de la calidad y evaluación institucional en docentes

Matriz de correlación		Gestión de la calidad y evaluación institucional
Liderazgo comunitario	Coeficiente de correlación	0,356**
	Significancia	0,005
	N	116

Nota. SPSS v.27

En la tabla 9 se puede observar una correlación del liderazgo comunitario con la gestión de la calidad y evaluación institucional, debido a que el p-valor 0,005 es menor que el nivel de significancia 0,05; esto indica que es estadísticamente significativa. Así mismo, el coeficiente de correlación es 0,356 que muestra que es positiva y moderada.

Toma de decisión:

El p-valor de 0.005, siendo menor que el nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula que afirma que no hay relación entre estas variables y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo comunitario la gestión de la calidad y evaluación institucional en docentes.

Quinta hipótesis específica

H₀: El liderazgo ético no influye en la gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

H_a: El liderazgo ético influye significativamente en la gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

Tabla 10

Prueba de quinta hipótesis el liderazgo ético influye en la gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales en docentes

Matriz de correlación		gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales
Liderazgo ético	Coefficiente de correlación	0,385**
	Significancia	0,008
	N	116

Nota. SPSS v.27

De igual manera se observa en la Tabla 10 que una correlación del liderazgo ético con la gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales, debido a que el p-valor 0,008 es menor que el nivel de significancia 0,05; esto indica que es estadísticamente significativa. Así mismo, el coeficiente de correlación es 0,385 que muestra que es positiva y moderada.

Toma de decisión:

El p-valor de 0.008, siendo menor que el nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula que sostiene que no existe relación entre estas variables y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que hay una relación significativa y positiva entre el liderazgo ético y la gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales.

Tabla 11

Tabla de contingencia de la asociación de las variables liderazgo directivo y gestión educativa

			V2 gestión educativa			Total
			Bueno	Regular	Deficiente	
V1 Liderazgo directivo	Bueno	Recuento	26	22	8	56
		% de gestión	52%	50%	36%	48%
	Regular	Recuento	18	14	5	37
		% de gestión	36%	32%	23%	32%
	Deficiente	Recuento	6	8	9	23
		% de gestión	12%	18%	41%	20%
TOTAL		Recuento	50	44	22	116
		% de gestión	100%	100%	100%	100%

Nota: SPSS v.27

En la tabla 11, se observa que, en una evaluación de la calidad de la gestión educativa, se observa que los directivos con un liderazgo Bueno representan un 48% del total, destacando que la mayoría de ellos logran una gestión educativa Bueno en 52% o Regular 50%, mientras que solo un 36% cae en la categoría de Deficiente. Aquellos con un liderazgo Regular constituyen el 32% del total, con una gestión mayoritariamente Bueno en 36% o Regular con el 32%, y un menor porcentaje Deficiente 23%. Los directivos con liderazgo Deficiente constituyen el 20%, con una gestión predominantemente Deficiente con el 41%. En general, se observa que la calidad de la gestión está estrechamente relacionada con el nivel de liderazgo directivo.

IV. DISCUSIÓN

A partir del análisis estadístico con respecto al objetivo general se observa que la significancia de la correlación de la variable independiente con la variable dependiente tiene un valor de 0,009, resultado de la hipótesis general, que tiene una significancia positiva y se afirma el logro de este propósito, Resultado que coincide con el estudio realizado por López et al. (2023) quienes evaluaron el impacto del liderazgo directivo en la gestión educativa en un estudio longitudinal encontrando una asociación positiva significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa, con un p-valor de 0.008 teniendo así que cuanto mejor de desarrollar el liderazgo mejor puede ser la calidad de la gestión educativa. Así también, son consistentes con los hallazgos de Sánchez et al. (2020), quienes, en su investigación realizada en Virú durante el 2020, identificaron una correspondencia significativa entre el liderazgo en la administración educativa y el rendimiento de los profesores. Trabajando con un diseño no experimental y un enfoque descriptivo correlacional, su muestra de 81 educadores de grado secundario mostró que el 58% percibía una baja capacidad de liderazgo y el 59% un nivel inicial en su desempeño. El coeficiente de correlación de 0,589 reportado en ese estudio subraya la relación significativa y directa entre el liderazgo y el rendimiento docente, apoyando así los resultados obtenidos en la presente investigación. Ambos estudios destacan la importancia del liderazgo directivo como un factor clave para mejorar la calidad educativa y el rendimiento de los docentes.

En relación al primer objetivo específico en el análisis de los resultados sobre la percepción del liderazgo directivo, se observa que el 81% de las evaluaciones lo califican como regular, mientras que un 15,5% lo considera bueno y solo un 3,4% lo percibe como deficiente. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados ve el liderazgo directivo como intermedio, con una tendencia significativa hacia la valoración regular; esto se refuerza con el p-valor obtenido del 0,002 de significancia que refiere que es significativo. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de Rojas (2023), quien, en una investigación cualitativa con 10 directores de instituciones educativas rurales en la sierra peruana, encontró que el liderazgo directivo tiene un impacto directo en la calidad de la gestión educativa, alcanzando un 90% de influencia positiva. Rojas destacó la importancia de considerar el contexto

específico de cada institución para fortalecer el liderazgo directivo. La comparación de ambos estudios sugiere que, aunque el liderazgo tiene un impacto significativo, es fundamental adaptarlo al contexto y trabajar en sus áreas de mejora para maximizar su efectividad en la gestión educativa.

Así también, en atención al objetivo 2 y segunda hipótesis, los resultados de este estudio revelan una percepción mayoritariamente positiva de la dimensión del liderazgo administrativo que alcanza el 74,1% en el nivel bueno y la gestión administrativa con un 64,7% en el mismo nivel. Este resultado descriptivo, se consolida con la prueba de hipótesis que alcanzó un coeficiente de correlación de 0,367 que indica una significancia positiva y moderada con un p-valor de 0,004. Estos hallazgos son consistentes con la literatura existente. Por ejemplo, Sánchez et al. (2020); quienes obtuvieron como resultados que el 58% de los profesores perciben una baja capacidad de liderazgo, como también el 59% de los educadores manifiesta un nivel inicial con respecto a su desempeño; sin embargo, lo más resaltante, es el coeficiente de correlación, siendo un 0.589 lo que indica que la relación es significativa y directa.

Así mismo, se confirma el logro del objetivo 3 al tener el 60,8% de aceptación buena en relación a la gestión del talento humano, afirmándose con la tercera hipótesis cuyos resultados muestran un coeficiente de correlación de 0,378 que indica que es positiva y moderada y un p-valor de 0,006, lo cual muestra una alta significancia. Estos hallazgos son coincidentes con los de Zapata & Martínez (2022) quienes en su estudio tuvieron como resultado que los directivos que desarrollan el liderazgo transformacional llegan a obtener una cultura escolar que se orienta al logro de objetivos comunes a partir del trabajo en equipo. Así mismo, consideran que tiene asociación con la satisfacción laboral de los docentes, y además esto conlleva a tener mejores logros de aprendizaje de los estudiantes. También, Cueva (2021) quien halló que un liderazgo directivo efectivo se asocia con un mejor acompañamiento a los docentes, favoreciendo el desarrollo profesional y la calidad educativa. Este hallazgo resalta la necesidad de fortalecer el liderazgo en los directivos para mejorar la práctica pedagógica en el aula. De igual manera, Smith & Johnson (2023) concluyen que los estilos de liderazgo que consideran la delegación de funciones y la autonomía impulsan que los docentes opten por comprometerse y se sientan a su vez motivados

para asumir responsabilidades dentro de su función docente, todo esto, mejora los logros académicos de los estudiantes.

Respecto al objetivo 4 se tiene que en el liderazgo comunitario los docentes lo perciben como bueno en un 76,7%, de igual manera a la gestión de la calidad y evaluación institucional en un 77,6%, esto se afianza con el resultado de la prueba de hipótesis que tiene un coeficiente de correlación de 0,356 y un p-valor de 0,005 mostrando así una alta significación y una correlación positiva y moderada. Estos resultados tienen semejanza con los de Peche et al., (2023) quienes concluyen que, hay una relación positiva entre el liderazgo directivo y clima institucional y de acuerdo a la revisión teórica y de investigación, todas ellas coinciden en tener una relación significativa entre ambas variables, así como en sus dimensiones. Sumado a esto, se tiene a Pérez (2023) quien un artículo científico tuvo como resultados que los directores que practican un liderazgo transformacional, fomentan la participación activa de los docentes, así como de los estudiantes en la toma de decisiones, estos generan un espacio más propicio para el aprendizaje y la innovación pedagógica. Esto contribuye a una mayor eficiencia en el logro de los objetivos institucionales. De manera similar, el estudio de Rojas (2023) encontró que este tipo de liderazgo afecta en gran medida la gestión escolar, explicando el 90% de las diferencias. Las conclusiones subrayaron la necesidad de adaptar el fortalecimiento del liderazgo a las características y desafíos específicos de cada institución. Para mejorar la educación, se necesita líderes que comprendan el trabajo y ayuden a administrar las prácticas educativas de forma equitativa. De esta manera, los requisitos educativos en las regiones rurales de la nación se pueden satisfacer de manera más efectiva. Finalmente, el estudio de Reyes (2023) encontró que el liderazgo directivo tiene un impacto positivo en la calidad de la gestión educativa con un p-valor de 0.02. Estos resultados sugieren que un liderazgo efectivo contribuye significativamente a mejorar el desempeño de las instituciones educativas. Las conclusiones enfatizaron la importancia de fomentar un liderazgo participativo y transformador, que involucre activamente a la comunidad escolar en la toma de decisiones y promueva una cultura de colaboración e innovación.

Finalmente, en relación al objetivo específico 5, se tiene que la dimensión liderazgo ético tiene una percepción de los docentes en el nivel bueno con un 68,1%

al igual que la dimensión Gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales con un 75%, esto se consolida con la prueba de hipótesis que tiene un coeficiente de correlación de 0,385 y un p-valor de 0,008 que muestran que es altamente significativa y de correlación positiva y moderada. Estos resultados tienen concordancia con los de Wang et al. (2022) cuyos hallazgos indicaron que el liderazgo ético tiene una relación positiva con el clima escolar y la satisfacción docente, explicando el 75% de la variabilidad en estos factores. Esto sugiere que cuando los directivos actúan con integridad y transparencia, se promueve un ambiente de trabajo más favorable y un mayor compromiso por parte de los docentes, lo cual impacta de manera significativa en la calidad educativa. Los hallazgos muestran que fomentar un buen liderazgo puede mejorar la gestión y ayudar a las escuelas a tener mejores resultados.

La investigación sobre el liderazgo en la gestión y la educación siempre está cambiando en las escuelas. Un buen liderazgo en los colegios ayuda a los profesores a hacer mejor su trabajo y hace que la escuela funcione bien. Un buen liderazgo ayuda a los profesores a sentirse animados y entusiasmados, lo que les facilita el aprendizaje. Por otro lado, la gestión educativa se ocupa de las reglas que afectan la enseñanza y el aprendizaje. Es importante comprender cómo estos factores afectan el bienestar de los docentes. El estudio tiene como objetivo mejorar la comprensión y los métodos para mejorar el liderazgo educativo y las habilidades de gestión. La conexión entre estas partes es importante para abordar con problemas en la escuela, como mantener buenos maestros y mejorar el aprendizaje. Este estudio puede ayudar a crear mejores estrategias escolares y ayudar a los maestros a crecer, lo que mejorará en gran medida el aprendizaje de los estudiantes.

V. CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. En primer lugar, en atención al objetivo general se tiene que el 81% de los docentes afirma que un liderazgo directivo mejora su desempeño, fomenta buenas prácticas pedagógicas, mayor planificación y adecuada toma de decisiones. Esto evidencia que la capacidad del director para orientar, motivar y gestionar recursos es elemental para mejorar la calidad educativa, siendo esencial fortalecer el liderazgo directivo para optimizar la gestión escolar, es así que se tiene que el p-valor es de 0,009 y el coeficiente es de 0,40 obtenido mediante la prueba de correlación de Tau b de Kendall por lo que la relación entre ambas variables es alta y significativa.
2. Así también, se tiene en el objetivo específico 1 que un total de 74,1% de los docentes percibe que este liderazgo, centrado en la orientación y apoyo en los procesos de enseñanza-aprendizaje, mejora la planificación, ejecución y evaluación académica, Corroborándose con la hipótesis específica 1 que tiene un coeficiente de correlación de 0,387 y un p-valor de 0,002 lo que indica que la correlación es moderada y positiva y su significancia es alta.
3. Luego, se determinó de acuerdo al objetivo 2 que los docentes en un 71,6% considera que una adecuada planificación, organización y supervisión de los recursos institucionales mejora los procesos administrativos. Consolidándose que estadísticamente tiene un p-valor de 0,004 siendo de nivel alto y la correlación moderada y positiva de 0,387. Por lo tanto, se comprueba que ambas dimensiones se correlacionan significativamente.
4. De igual manera, se concluyó que se logró el objetivo 3 porque se tiene que un 69,8% de los docentes reconoce que el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano, enfocado en la motivación, el empoderamiento y la visión compartida, mejora su desempeño y compromiso. Al igual se comprobó la hipótesis específica 3 al tener un coeficiente de correlación de 0,378 moderada y positiva, con un p-valor de 0,006 que indica que la correlación entre ambas dimensiones es alta y significativa.
5. Del mismo modo, en relación al logro del objetivo 4 se tiene que un 76% de los docentes considera que este liderazgo comunitario y la gestión de la calidad y evaluación institucional, enfocado en la colaboración con la comunidad y el

entorno, mejora la calidad educativa y los procesos evaluativos. Este porcentaje resalta la importancia de un liderazgo que fomente la participación comunitaria, que, se refuerza con el resultado obtenido en la hipótesis específica 4 que tiene un coeficiente de correlación de 0,356 siendo moderada y positiva, así como un p-valor de 0,005 que indica una alta significancia entre ambas dimensiones.

6. Por último, con respecto al objetivo 5 se tiene que un 80% de los docentes considera que un liderazgo basado en principios éticos mejora la gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales. Este liderazgo promueve la transparencia, el respeto y la confianza, este logro, se confirma con el resultado de la prueba de hipótesis da un coeficiente de correlación del 0,385 que es moderado y positivo y un p-valor de 0,008 que indica que la significancia es alta y significativa. En otras palabras, ambas dimensiones se correlacionan significativamente.
7. Con respecto al análisis en la prueba de la hipótesis general se tiene un p-valor de 0,009 menor al nivel de significancia de 0,05, indicando que existe una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y la calidad de la gestión educativa en los docentes de una institución educativa secundaria en Iquitos.

VI. RECOMENDACIONES

En este apartado se presentan las recomendaciones derivadas de los hallazgos de la investigación sobre la influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa en una institución secundaria en Iquitos. Estas sugerencias están orientadas a mejorar las prácticas de liderazgo y gestión en diversos aspectos, con el objetivo de optimizar la calidad educativa y fortalecer el entorno escolar.

1. Desarrollar cursos de capacitación para directivos para mejorar sus habilidades de liderazgo. Los directores deben seguir aprendiendo sobre cómo administrar mejor las escuelas para mejorar la enseñanza y hacer que la escuela tenga resultados exitosos.
2. Fomentar la capacitación en liderazgo para los directores para mejorar la gestión escolar para que motiven a los docentes a utilizar métodos de enseñanza que les ayuden a apoyar y guiar mejor a los estudiantes, lo que mejorará su forma de enseñar.
3. Crear talleres y cursos para directivos para mejorar sus habilidades de liderazgo y hacer más eficiente su gestión en relación a las habilidades de planificar, organizar y gestionar los procesos educativos, así como a utilizar mejor los recursos de la escuela.
4. Motivar a los líderes a crecer aprendiendo, así como a inspirar y gestionar a las personas de manera efectiva ayudando a crear un ambiente de trabajo más cooperativo y agradable para los educadores.
5. Crear programas de liderazgo que involucren a todos en la escuela para ayudar a mejorar la unión de maestros para que puedan desarrollar una buena gestión del quehacer educativo.
6. Crear un código de ética y formación en liderazgo ético para directivos. A partir de la formación en liderazgo ético para directivos. Esto ayudará a gestionar las relaciones entre las instituciones y la comunidad educativa garantizando las prácticas justas y abiertas.
7. Realizar estudios periódicos para evaluar la correlación entre liderazgo pedagógico y calidad de gestión educativa. Basarse en estos estudios para ajustar y mejorar las prácticas pedagógicas y de gestión puede optimizar la eficacia educativa en la institución.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2022). *Métodos y técnicas de investigación en psicología*. Ediciones Pirámide.
- Babbie, E. (2022). *The Practice of Social Research*. Cengage Learning.
- Black, T. R. (2020). *Doing Quantitative Research in the Social Sciences*. Sage Publications.
- Bolívar, A. (2021). *Liderazgo transformacional y cambio educativo*. Editorial Universitaria.
- Brown, E. (2020). *Collaborative Leadership and Educational Outcomes in Rural Schools*. Universidad de Melbourne
- Bush, T. (Ed.). (2020). *School Leadership and Education Systems in England*. Routledge.
- Creswell, J. W. (2022). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Fernández, A. (2022). *Metodología de Investigación Descriptiva y Correlacional*. Editorial Académica.
- Fernández, J. (2021). *Calidad y gestión educativa: teoría y práctica*. Editorial Pedagógica
- García, A., & González, R. (2022). El liderazgo pedagógico y su influencia en la calidad educativa: Un análisis en escuelas de educación básica. *Revista de Investigación Educativa*, 40(1), 23-41. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2022-4001>
- García, J. (2021). *El rol del líder educativo en la mejora continua de la gestión escolar*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- García, L. (2022). *El liderazgo transformacional en el ámbito educativo*. Editorial Académica.
- García, L. (2023). *Gestión Educativa: Principios y Prácticas*. Editorial Académica.

- García, M. (2022). *Métodos Cuantitativos en Investigación Educativa*. Editorial Académica.
- García-Sánchez, M., & Caballero-Pérez, M. (2023). Liderazgo directivo y calidad educativa: Un estudio en instituciones de educación básica. *Revista Iberoamericana de Educación*, 75(2), 56-74. <https://doi.org/10.1234/rie.2023.001>
- Gómez, P., & Paredes, L. (2021). "Desafíos y oportunidades del liderazgo educativo en el Perú: Una revisión crítica". *Educación y Sociedad*, 22(1), 77-95.
- Gonzales, F., & Alarcón, E. M. (2023). Liderazgo directivo y gestión educativa en el ámbito educativo. *Revista Estudios Psicológicos*, 3(4), 21-29.
- González, M. (2021). *Contextos y Liderazgo: Un Enfoque Integral*. Fondo de Cultura Educativa.
- González, M. (2022). *Fundamentos de Investigación No Experimental*. Editorial Universitaria.
- Gutiérrez, M., & Ramírez, L. (2021). Gestión de la calidad y evaluación institucional en organizaciones educativas. *Revista de Calidad Educativa*, 12(1), 45-60. <https://doi.org/10.5678/rce.2021.001>
- Harris, A. (2022). *Teoría de la Gestión Escolar Eficaz*. Oxford University Press.
- Harris, A. (Ed.). (2021). *Handbook of Educational Leadership and Management*. Routledge.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2020). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, J. (2021). *Metodologías de Investigación en Educación*. Editorial Académica.
- Hernández, P., & López, M. (2023). Gestión educativa: Un enfoque integral para la mejora institucional. *Revista Internacional de Educación y Gestión*, 15(1), 45-62. <https://doi.org/10.1234/rieg.2023.001>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2021). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hernández-González, M. R., & Robles-García, J. (2023). El liderazgo directivo y su impacto en la gestión escolar: Un análisis de casos en instituciones educativas. *Revista Internacional de Educación y Liderazgo*, 11(2), 45-62. <https://doi.org/10.1234/ril.2023.002>

- Huamán, R. (2023). El impacto del liderazgo ético en la calidad de la gestión escolar en contextos de vulnerabilidad social. Tesis de maestría, Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima, Perú.
- Kim, S., Park, H., & Lee, J. (2023). Innovative leadership and educational management quality. *Korean Journal of Educational Leadership*, 38(2), 220-235.
- Kothari, C. R. (2021). *Research Methodology: Methods and Techniques*. New Age International.
- Lazaro Fabian, L. (2023). Liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las instituciones educativas de obas, Yarowilca 2022.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22.
- Li, H., Chen, L., & Wang, Y. (2020). Instructional leadership and educational management quality. *Chinese Educational Research*, 35(4), 320-335.
- López, A. (2022). *Análisis Estadístico para Ciencias Sociales*. Editorial Universitaria.
- López, A. (2022). *Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. Sage Publications.
- López, A. (2023). *Liderazgo y Planificación en el Ámbito Educativo*. Editorial Universitaria.
- López, A., González, J., & Hernández, M. (2023). Inclusive leadership and educational management quality: A longitudinal study. *Educational Leadership Review*, 25(1), 85-100.
- López, J., & Martínez, A. (2023). Gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales: Claves para el desarrollo sostenible. *Revista de Gestión Social*, 18(1), 34-50. <https://doi.org/10.1234/rqs.2023.001>
- López, W. M. B., & Flores, V. P. V. (2023). Liderazgo directivo para las transformaciones contemporáneas en las Instituciones Educativas Secundarias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 2647-2670.
- Lule-Uriarte, M. N., Serrano-Mesía, M. M., & Montenegro-Cruz, N. Y. (2023). La gestión educativa: factor clave en la calidad educacional. *Revista Científica UISRAEL*, 10(3), 57-71.
- Martínez, F. (2021). *Perspectivas Postpositivistas en la Gestión Educativa*. Editorial Universitaria.

- Martínez, F. (2022). *Análisis Estadístico en Investigación Social*. Editorial Universitaria.
- Martínez, F. (2022). *Modelo de Mejora Continua en la Educación*. Fondo de Cultura Educativa.
- Martínez, L., & Gómez, P. (2023). Liderazgo transformacional y su impacto en la innovación organizacional. *Revista de Psicología Organizacional*, 17(2), 55-72.
<https://doi.org/10.5678/rpo.2023.002>
- Martínez, L., & González, R. (2023). Gestión académica y su impacto en el rendimiento estudiantil. *Revista de Educación y Desarrollo*, 20(2), 33-50.
<https://doi.org/10.5678/rejde.2023.002>
- Martínez, S. (2020). *Gestión educativa: un enfoque integral*. Editorial Académica Española.
- MINEDU (2021). *Reflexiones y propuestas para mejorar la educación en el Perú*.
- Ministerio de Educación del Perú. (2021). *Plan Nacional de Liderazgo Educativo para la Mejora de la Educación 2021-2036*. Lima, Perú.
- Miranda, L. C. B., & Valdivieso, K. E. D. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 25(1), 284-309.
- Muñiz, J., & Fonseca-Pedrero, E. (2022). *Psicometría*. Pearson.
- Murillo, F. J., & Hernández-Castilla, R. (2020). "Desigualdades educativas y liderazgo escolar en España". *Estudios sobre Educación*, 39(2), 67-85.
- Neuman, W. L. (2020). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson.
- Neuman, W. L. (2021). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches (8th ed.)*. Pearson.
- Patel, R., Shah, S., & Mehta, A. (2021). Pedagogical leadership and educational management quality. *International Journal of Educational Management*, 28(2), 180-195.
- Pérez, A., & Ramírez, J. (2022). La gestión administrativa en tiempos de cambio: Retos y oportunidades. *Revista de Administración y Gestión*, 11(3), 19-35.
<https://doi.org/10.4567/rag.2022.003>
- Pérez, J., & López, M. (2023). El liderazgo administrativo y su impacto en la gestión organizacional. *Revista de Administración Moderna*, 12(1), 34-50.
<https://doi.org/10.1234/ram.2023.001>

- Pérez, M. (2022). *Calidad Total en Educación: Principios y Aplicaciones*. Editorial Universitaria.
- Pérez, M. (2022). Estilos de liderazgo y su impacto en el rendimiento escolar. *Revista de Educación y Liderazgo*, 15(2), 123-137.
- Pérez-López, F. (2023). El liderazgo directivo y su impacto en la calidad educativa en instituciones de Lima. *Revista Peruana de Educación*, 29(1), 34-48. <https://doi.org/10.1234/rpe.2023.003>
- Pillco, H. Z. P., & Corrales, N. C. (2024). Liderazgo directivo en instituciones de educación básica y media: Revisión sistemática. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1824-1837.
- Pinto, F. D. M. A. (2023). *La gestión educativa y la calidad del servicio educativo. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Rodríguez, J. (2022). Políticas educativas y liderazgo directivo: Una revisión crítica. *Revista Iberoamericana de Educación*, 88(3), 45-62.
- Rodríguez, L. (2023). *El liderazgo distribuido como estrategia para mejorar la gestión educativa en colegios de la región metropolitana de Lima*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Ruiz, M., & Fernández, J. (2023). El liderazgo comunitario como motor de desarrollo social. *Revista de Estudios Comunitarios*, 8(1), 24-38. <https://doi.org/10.1234/rec.2023.008>
- Sánchez, A. (2022). *Impacto del liderazgo transformacional en la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas*. Tesis de doctorado, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Sánchez, R. (2023). *Creación de Ambientes de Aprendizaje Efectivos*. Fondo de Cultura Educativa.
- Sanes, J. L. P., Rodríguez, N. N. C., & Salazar, T. D. R. M. (2023). LIDERAZGO DIRECTIVO EN CLIMA INSTITUCIONAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. *Investigación & Negocios*, 16(28), 121-127.
- Smith, J. K. (2020). *Research Design and Methodology*. Routledge.
- Smith, L., & Johnson, K. (2023). Principals' leadership styles and their influence on teacher motivation and student achievement. *Journal of Educational Leadership Studies*, 45(1), 78-95. <https://doi.org/10.1108/JELS-2023-0015>

- Torres, L., & Morales, R. (2022). La gestión del talento humano como factor clave en la competitividad organizacional. *Revista de Recursos Humanos*, 14(2), 27-43. <https://doi.org/10.7890/rrh.2022.002>
- Torres, M. (2022). Liderazgo pedagógico y su influencia en la calidad de la gestión escolar. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Véliz, G., & Fernández, R. (2020). "Liderazgo transformacional y su efecto en la gestión educativa: Un estudio en colegios rurales del Perú". *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 48(3), 110-128.
- Wang, Y., Suzuki, T., & Nakamura, K. (2022). Ethical leadership and educational management quality. *Journal of Educational Research*, 40(3), 310-325.
- Zapata-Bastidas, J., & Martínez, A. P. (2022). Liderazgo transformacional en directores de escuelas públicas y su relación con la cultura organizacional. *Revista de Estudios Educativos Internacionales*, 34(4), 101-117. <https://doi.org/10.5678/reei.v34n4.345>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Tabla de operacionalización de la variable: *Liderazgo directivo*

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Liderazgo directivo	<p>El liderazgo directivo es la capacidad de guiar y gestionar eficazmente una institución educativa, integrando visión pedagógica, administración de recursos, motivación del personal y colaboración comunitaria, para mejorar la calidad educativa (Leithwood, Harris & Hopkins, 2020). Este enfoque promueve un ambiente de aprendizaje positivo y equitativo (Day & Sammons, 2020).</p>	<p>Es el nivel de medición global de la variable liderazgo pedagógico y de cada una de sus dimensiones: liderazgo pedagógico, liderazgo administrativo, liderazgo transformacional, liderazgo comunitario y liderazgo ético. La muestra participante es de 34 docentes. Para medirlo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 25 ítems. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresaron al sistema SPSS V27; para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolo en la teorías, doctrinas y principios.</p>	Liderazgo pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de una visión educativa clara - Desarrollo profesional del personal docente - Supervisión y evaluación del desempeño docente - Promoción de prácticas pedagógicas innovadoras - Creación de un ambiente de aprendizaje positivo 	<p>Ordinal politómica tipo Likert</p> <p>Opciones de respuesta:</p> <p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p> <p>Niveles de escala:</p> <p>Deficiente Regular Bueno</p>
			Liderazgo administrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión eficiente de recursos - Planificación estratégica - Manejo de personal - Comunicación efectiva - Cumplimiento de normativas y políticas 	
			Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> - Inspiración y motivación - Visión compartida - Desarrollo individualizado - Fomento de la innovación y la creatividad - Modelo de comportamiento y valores 	
			Liderazgo comunitario	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa de la comunidad - Comunicación efectiva y transparente - Colaboraciones y alianzas con la comunidad - Involucramiento en la toma de decisiones - Impacto positivo en la comunidad 	
			Liderazgo ético	<ul style="list-style-type: none"> - Transparencia en la toma de decisiones - Comportamiento y ejemplo personal - Equidad y justicia en el tratamiento de los miembros de la comunidad - Responsabilidad y rendición de cuentas - Fomento de una cultura ética: 	

Tabla de operacionalización de la variable: *Gestión educativa*

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Variable dependiente: Gestión educativa</p>	<p>La gestión educativa es el proceso integral de administración y dirección de una institución educativa, abarcando la planificación estratégica, la organización eficiente de recursos humanos y materiales, la implementación de programas académicos y la evaluación continua para mejorar la calidad educativa. Así también se centra en optimizar el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes en un ambiente educativo efectivo y equitativo (Bush, 2020; Harris, 2021).</p>	<p>Es el nivel de medición global de la variable gestión educativa y de cada una de sus dimensiones: gestión académica, gestión administrativa, gestión del talento humano, gestión de la calidad y evaluación institucional y gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales. La muestra participante es de 34 docentes. Para medirlo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 25 ítems. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresaron al sistema SPSS V23; para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolo en la teorías, doctrinas y principios.</p>	<p>Gestión académica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación del currículo - Desempeño académico de los estudiantes - Participación y desempeño docente - Desarrollo profesional docente - Innovación pedagógica 	<p>Ordinal politómica tipo Likert</p> <p>Opciones de respuesta:</p> <p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p> <p>Niveles de escala:</p> <p>Deficiente Regular Bueno</p>
			<p>Gestión administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia en el uso de recursos financieros - Mantenimiento de la infraestructura escolar - Gestión del personal administrativo y de apoyo - Cumplimiento de normativas y regulaciones - Tiempos de respuesta y servicio al cliente interno 	
			<p>Gestión del talento humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Índice de satisfacción laboral - Tasa de retención de personal - Desarrollo y capacitación continua - Equidad en las políticas de recursos humanos - Clima organizacional 	
			<p>Gestión de la calidad y evaluación institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados académicos de los estudiantes - Seguimiento de indicadores de calidad - Revisión y mejora de programas académicos - Evaluación del clima escolar - Participación y retroalimentación de las partes interesadas 	
			<p>Gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de la comunidad en eventos escolares - Colaboración con organizaciones comunitarias - Alianzas estratégicas con instituciones educativas - Comunicación y transparencia con la comunidad - Impacto positivo en la comunidad 	

ANEXO 2: Matriz de consistencia

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE-DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema general:</p> <p>¿En qué medida el liderazgo directivo influye en la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el nivel de influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El liderazgo directivo influye significativamente en la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.</p>	<p>Variables: Herramientas digitales</p> <p>Dimensiones e indicadores:</p> <p>Liderazgo pedagógico</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecimiento de una visión educativa clara. ✓ Desarrollo profesional del personal docente. ✓ Supervisión y evaluación del desempeño docente. ✓ Promoción de prácticas pedagógicas innovadoras. ✓ Creación de un ambiente de aprendizaje positivo. <p>Liderazgo administrativo</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión eficiente de recursos. ✓ Planificación estratégica. ✓ Manejo de personal. ✓ Comunicación efectiva. ✓ Cumplimiento de normativas y políticas. <p>Liderazgo transformacional</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Inspiración y motivación. ✓ Visión compartida. ✓ Desarrollo individualizado. ✓ Fomento de la innovación y la creatividad. ✓ Modelo de comportamiento y valores <p>Liderazgo comunitario</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa de la comunidad. ✓ Comunicación efectiva y transparente. 	<p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>DISEÑO: Descriptivo Correlacional</p> <p>Esquema:</p> <p>Diseño específico según (Arias, 2021);</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --- C C --- O2 </pre> <p>Dónde: M: Es la muestra del estudio. O1: Es la observación de la variable 1: Liderazgo directivo O2: Es la Observación de la variable 2: Gestión educativa C: Correlación</p>	<p>Población</p> <p>157 docentes</p> <p>Muestra</p> <p>116 docente</p> <p>Muestreo:</p> <p>Técnica</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> <p>Análisis de datos:</p> <p>-A. descriptivo (tablas y figuras)</p> <p>-A. estadístico (estadígrafos)</p> <p>-A. inferencial (comprobación de hipótesis)</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿En qué medida el liderazgo pedagógico influye en la gestión académica en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024?;</p> <p>b) ¿En qué medida el liderazgo administrativo influye en la gestión administrativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024?;</p> <p>c) ¿En qué medida el liderazgo transformacional influye en la gestión del talento humano en docentes de una institución</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar el nivel de influencia del liderazgo pedagógico en la gestión académica en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.</p> <p>b) Determinar el nivel de influencia del liderazgo administrativo en la gestión administrativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.</p> <p>c) Determinar el nivel de influencia del liderazgo transformacional en la</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) El liderazgo pedagógico influye significativamente en la gestión académica en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.</p> <p>b) El liderazgo administrativo influye significativamente en la gestión administrativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.</p> <p>c) El liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión del talento</p>			

			<p>Gestión del talento humano</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Índice de satisfacción laboral. ✓ Tasa de retención de personal. ✓ Desarrollo y capacitación continua. ✓ Equidad en las políticas de recursos humanos. ✓ Clima organizacional. <p>Gestión de la calidad y evaluación institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Resultados académicos de los estudiantes. ✓ Seguimiento de indicadores de calidad. ✓ Revisión y mejora de programas académicos. ✓ Evaluación del clima escolar. ✓ Participación y retroalimentación de las partes interesadas. <p>Gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación de la comunidad en eventos escolares. ✓ Colaboración con organizaciones comunitarias. ✓ Alianzas estratégicas con instituciones educativas. ✓ Comunicación y transparencia con la comunidad. ✓ Impacto positivo en la comunidad. 	
--	--	--	--	--

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Autor: Michel Cristian Chavez Orbe

En el presente cuestionario encontrarás una serie de preguntas sobre diversos aspectos referidos a la influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

Los resultados de esta investigación se usarán para realizar un estudio pertinente con la finalidad de determinar el nivel de influencia de cada una de las dimensiones del liderazgo directivo y gestión educativa, con la finalidad de contribuir así, a que los directivos y docentes mejoren sus desempeños en la escuela. Por ello, la información que nos proporciones será de gran importancia.

El cuestionario es anónimo, por lo que te agradeceré contestarlo con la mayor sinceridad posible.

INSTRUCCIONES

El cuestionario consta de afirmaciones las cuales tienen las siguientes alternativas de respuestas:

- 1 Nunca
- 2 A veces
- 3 Siempre

N°	ÍTEMS	Nunca	A veces	siempre
Variable X1: Liderazgo directivo				
Dimensión 1: Liderazgo pedagógico				
1	La visión educativa de la institución está claramente definida y comunicada a todos los miembros de la comunidad educativa.			
2	La institución ofrece suficientes oportunidades de desarrollo profesional para el personal docente.			
3	El sistema de supervisión y evaluación del desempeño docente en la institución es efectivo y justo.			
4	La institución promueve activamente la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras.			
5	El ambiente de aprendizaje en la institución es positivo y apoya el desarrollo integral de los estudiantes.			
Dimensión 2: Liderazgo administrativo				
6	El director de la I.E. gestiona eficientemente los recursos financieros, materiales y humanos			

7	El director tiene una planificación estratégica clara y bien definida que guía todas sus actividades.			
8	El manejo del personal en la institución es adecuado y favorece un ambiente laboral positivo y productivo.			
9	Los directivos mantienen la comunicación interna y externa de manera efectiva y fluida			
10	El director cumple estrictamente con todas las normativas y políticas aplicables.			
Dimensión 3: Liderazgo transformacional		Nunca	A veces	siempre
11	El liderazgo en la institución inspira y motiva a los docentes y estudiantes a alcanzar su máximo potencial.			
12	En la institución, existe una visión compartida que guía las acciones y decisiones de todos los miembros de la comunidad educativa.			
13	El liderazgo en la institución apoya el desarrollo individualizado de cada miembro del personal, reconociendo sus fortalezas y necesidades.			
14	En la I.E. se fomenta activamente la innovación y la creatividad en las prácticas educativas y administrativas.			
15	El liderazgo en la institución actúa como un modelo de comportamiento y valores éticos para toda la comunidad educativa.			
Dimensión 4: Liderazgo comunitario				
16	El equipo directivo fomenta la participación activa de la comunidad en sus actividades y eventos.			
17	En la institución, la comunicación con la comunidad es efectiva y transparente.			
18	La institución establece y mantiene colaboraciones y alianzas beneficiosas con organizaciones y grupos de la comunidad.			
19	La comunidad está involucrada en el proceso de toma de decisiones de la institución.			
20	Las acciones y programas de la institución tienen un impacto positivo en la comunidad local.			
Dimensión 5: Liderazgo ético				
21	En la institución, la toma de decisiones se realiza de manera transparente y abierta.			
22	Los líderes y miembros de la administración de la institución actúan como modelos de comportamiento y ejemplo personal.			
23	En la institución, todos los miembros de la comunidad son tratados con equidad y justicia.			
24	Los líderes de la institución demuestran responsabilidad y están dispuestos a rendir cuentas por sus acciones.			
25	La institución promueve activamente una cultura ética entre todos los miembros de la comunidad.			

Fuente: creación propia del autor.

Gracias por su colaboración....

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Autor: Michel Cristian Chavez Orbe

En el presente cuestionario encontrarás una serie de preguntas sobre diversos aspectos referidos a la influencia del liderazgo directivo en la calidad de gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

Los resultados de esta investigación se usarán para realizar un estudio pertinente con la finalidad de determinar el nivel de influencia de cada una de las dimensiones del liderazgo directivo y gestión educativa, con la finalidad de contribuir así, a que los directivos y docentes mejoren sus desempeños en la escuela. Por ello, la información que nos proporciones será de gran importancia.

El cuestionario es anónimo, por lo que te agradeceré contestarlo con la mayor sinceridad posible.

INSTRUCCIONES

El cuestionario consta de afirmaciones las cuales tienen las siguientes alternativas de respuestas:

- 1 Nunca
- 2 A veces
- 3 Siempre

N°	ÍTEMS	Nunca	A veces	siempre
Variable Y: Gestión educativa				
Dimensión 1: Gestión académica				
26	Los directivos implementan el currículo de manera efectiva, asegurando que todos los contenidos y objetivos educativos sean cubiertos adecuadamente.			
27	Los estudiantes de la I.E. demuestran un desempeño académico alto y consistente en todas las materias.			
28	Los docentes en la I.E. participan activamente en el proceso educativo y demuestran un alto nivel de desempeño en sus funciones.			
29	Los directivos proporcionan amplias oportunidades para el desarrollo profesional de los docentes, ayudándolos a mejorar sus habilidades y conocimientos.			
30	Los directivos fomentan la innovación pedagógica, adoptando nuevas metodologías y tecnologías para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.			

Dimensión 2: Gestión administrativa				
31	Los directivos gestionan los recursos financieros de manera eficiente y responsable.			
32	La infraestructura escolar de la I.E. se mantiene en buen estado y se realizan las reparaciones necesarias oportunamente.			
33	El personal administrativo y de apoyo en la I.E. es gestionado de manera eficiente y eficaz.			
34	En la I.E. se cumple con todas las normativas y regulaciones vigentes aplicables al sector educativo.			
35	Los tiempos de respuesta y el servicio al cliente interno en la I.E. son adecuados y satisfactorios.			
Dimensión 3: Gestión del talento humano				
36	El índice de satisfacción laboral en la I.E. refleja altos niveles de satisfacción entre los empleados.			
37	La I.E. mantiene una alta tasa de retención de personal, lo que demuestra la satisfacción y compromiso de los empleados con la institución.			
38	Se promueve activamente el desarrollo y la capacitación continua del personal para mejorar sus habilidades y competencias profesionales.			
39	Las políticas de recursos humanos de la I.E. se caracterizan por su equidad y justicia en el trato a todos los empleados.			
40	Existe un clima organizacional positivo en la I.E. que fomenta la colaboración, el respeto mutuo y el trabajo en equipo.			
Dimensión 4: Gestión de la calidad y evaluación institucional				
41	Se realiza un seguimiento continuo de los resultados académicos de los estudiantes para asegurar su progreso y éxito académico.			
42	Los indicadores de calidad son monitoreados regularmente para garantizar altos estándares educativos y operativos en la institución.			
43	Los programas académicos son revisados periódicamente para identificar áreas de mejora y asegurar su relevancia y efectividad.			
44	Se lleva a cabo una evaluación integral del clima escolar para promover un ambiente seguro, inclusivo y propicio para el aprendizaje.			
45	Se fomenta activamente la participación de todas las partes interesadas y se recoge su retroalimentación para mejorar continuamente los servicios educativos ofrecidos.			
Dimensión 5: Gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales				

46	La comunidad participa activamente en los eventos escolares, contribuyendo al fortalecimiento de la relación entre la escuela y la comunidad local.			
47	La I.E. colabora de manera efectiva con diversas organizaciones comunitarias para enriquecer las experiencias educativas de nuestros estudiantes.			
48	Se mantiene alianzas estratégicas sólidas con otras instituciones educativas para fomentar el intercambio de conocimientos y recursos que benefician a los estudiantes y personal.			
49	La comunicación con la comunidad es clara, abierta y transparente, facilitando una relación de confianza y entendimiento mutuo.			
50	La I.E. tiene un impacto positivo en la comunidad a través de iniciativas educativas, sociales y culturales que benefician a todos los miembros de la comunidad.			

Fuente: creación propia del autor.

Gracias por su colaboración....

Anexo 4: Fichas técnicas de los instrumentos de recolección de datos

Nombre:	Cuestionario liderazgo directivo
Autor:	Chávez Orbe, Michel Cristian
Objetivo:	Medir los niveles de influencia del liderazgo directivo
Dirigido a:	Docentes
Dimensiones e Ítems:	Compuesto por 5 dimensiones: Liderazgo pedagógico, Liderazgo administrativo, liderazgo transformacional, Liderazgo comunitario y liderazgo ético; cada uno presenta 5 ítems
Respuestas:	Opciones de respuesta: Nunca (1), A veces (2), Siempre (3)
Aplicación:	De manera individual o grupal
Duración:	Entre 20 a 25 minutos
Validez y confiabilidad	La validez se halló a través del juicio de expertos y la confiabilidad con una prueba piloto con un alfa de Cronbach de 0.911

Ficha Técnica 2

Nombre:	Cuestionario gestión educativa
Autor:	Chávez Orbe, Michel Cristian
Objetivo:	Medir los niveles de calidad de la gestión educativa
Dirigido a:	Docentes
Dimensiones e Ítems:	Compuesto por 5 dimensiones: gestión académica, gestión administrativa, gestión del talento humano, gestión de la calidad y evaluación institucional, gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales; cada uno presenta 5 ítems
Respuestas:	Opciones de respuesta: Nunca (1), A veces (2), Siempre (3)
Aplicación:	De manera individual o grupal
Duración:	Entre 20 a 25 minutos
Validez y confiabilidad	La validez por juicio de expertos y la confiabilidad con una prueba piloto con un alfa de Cronbach de 0.911

Anexo 5: Fichas de validación por juicio de expertos

EXPERTO 1

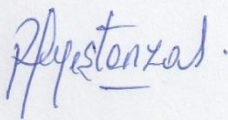
Matriz de validación del cuestionario de la variable: "Liderazgo directivo"

Definición de la variable: El liderazgo directivo es la capacidad de guiar y gestionar eficazmente una institución educativa, integrando visión pedagógica, administración de recursos, motivación del personal y colaboración comunitaria, para mejorar la calidad educativa (Leithwood, Harris & Hopkins, 2020). Este enfoque promueve un ambiente de aprendizaje positivo y equitativo (Day & Sammons, 2016).

Dimensión/ Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión A Liderazgo pedagógico	Establecimiento de una visión educativa clara.	La visión educativa de la institución está claramente definida y comunicada a todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional del personal docente.	La institución educativa ofrece suficientes oportunidades de desarrollo profesional para el personal docente.	1	1	1	1	
	Supervisión y evaluación del desempeño docente.	El sistema de supervisión y evaluación del desempeño docente en la institución es efectivo y justo.	1	1	1	1	
	Promoción de prácticas pedagógicas innovadoras.	La institución educativa promueve activamente la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras.	1	1	1	1	
	Creación de un ambiente de aprendizaje positivo.	El ambiente de aprendizaje en la institución es positivo y apoya el desarrollo integral de los estudiantes.	1	1	1	1	
Dimensión B Liderazgo administrativo	Gestión eficiente de recursos.	El director de la institución educativa gestiona eficientemente los recursos financieros, materiales y humanos.	1	1	1	1	
	Planificación estratégica.	El director tiene una planificación estratégica clara y bien definida que guía todas sus actividades.	1	1	1	1	
	Manejo de personal.	El manejo del personal en la institución es adecuado y favorece un ambiente laboral positivo y productivo.	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva.	Los directivos mantienen la comunicación interna y externa de manera efectiva y fluida.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de normativas y políticas.	El director cumple estrictamente con todas las normativas y políticas aplicables.	1	1	1	1	
Dimensión C Liderazgo transformacional	Inspiración y motivación.	El liderazgo en la institución inspira y motiva a los docentes y estudiantes a alcanzar su máximo potencial.	1	1	1	1	

	Visión compartida.	En la institución, existe una visión compartida que guía las acciones y decisiones de todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Desarrollo individualizado.	El liderazgo en la institución apoya el desarrollo individualizado de cada miembro del personal, reconociendo sus fortalezas y necesidades.	1	1	1	1	
	Fomento de la innovación y la creatividad.	En la institución educativa se fomenta activamente la innovación y la creatividad en las prácticas educativas y administrativas.	1	1	1	1	
	Modelo de comportamiento y valores.	El liderazgo en la institución actúa como un modelo de comportamiento y valores éticos para toda la comunidad educativa.	1	1	1	1	
Dimensión D Liderazgo comunitario	Participación activa de la comunidad.	El equipo directivo fomenta la participación activa de la comunidad en sus actividades y eventos.	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva y transparente.	En la institución, la comunicación con la comunidad es efectiva y transparente.	1	1	1	1	
	Colaboraciones y alianzas con la comunidad.	La institución establece y mantiene colaboraciones y alianzas beneficiosas con organizaciones y grupos de la comunidad.	1	1	1	1	
	Involucramiento en la toma de decisiones.	La comunidad está involucrada en el proceso de toma de decisiones de la institución.	1	1	1	1	
	Impacto positivo en la comunidad.	Las acciones y programas de la institución tienen un impacto positivo en la comunidad local.	1	1	1	1	
Dimensión E Liderazgo ético	Transparencia en la toma de decisiones.	En la institución, la toma de decisiones se realiza de manera transparente y abierta.	1	1	1	1	
	Comportamiento y ejemplo personal.	Los líderes y miembros de la administración de la institución actúan como modelos de comportamiento y ejemplo personal.	1	1	1	1	
	Equidad y justicia en el tratamiento de los miembros de la comunidad.	En la institución, todos los miembros de la comunidad son tratados con equidad y justicia.	1	1	1	1	
	Responsabilidad y rendición de cuentas.	Los líderes de la institución demuestran responsabilidad y están dispuestos a rendir cuentas por sus acciones.	1	1	1	1	
	Fomento de una cultura ética.	La institución promueve activamente una cultura ética entre todos los miembros de la comunidad.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de "Liderazgo directivo"
Objetivo del instrumento	Medir los niveles del Liderazgo directivo
Nombres y apellidos del experto	Rocio del Pilar Mestanza Soria
Documento de identidad	05374160
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Docencia y Gestión Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	Mariscal Oscar R. Benavides
Cargo	Docente – Nivel Secundaria
Número telefónico	945144510
Firma	
Fecha	Dia15/julio/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: “Gestión educativa”

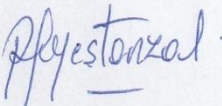
Definición de la variable: La gestión educativa es el proceso integral de administración y dirección de una institución educativa, abarcando la planificación estratégica, la organización eficiente de recursos humanos y materiales, la implementación de programas académicos y la evaluación continua para mejorar la calidad educativa. Así también se centra en optimizar el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes en un ambiente educativo efectivo y equitativo (Bush, 2020; Harris, 2021).

Dimensión/ Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión A Gestión académica	Implementación del currículo.	Los directivos implementan el currículo de manera efectiva, asegurando que todos los contenidos y objetivos educativos sean cubiertos adecuadamente.	1	1	1	1	
	Desempeño académico de los estudiantes.	Los estudiantes de la institución educativa demuestran un desempeño académico alto y consistente en todas las materias.	1	1	1	1	
	Participación y desempeño docente.	Los docentes en la institución educativa participan activamente en el proceso educativo y demuestran un alto nivel de desempeño en sus funciones.	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional docente.	Los directivos proporcionan amplias oportunidades para el desarrollo profesional de los docentes, ayudándolos a mejorar sus habilidades y conocimientos.	1	1	1	1	
	Innovación pedagógica.	Los directivos fomentan la innovación pedagógica, adoptando nuevas metodologías y tecnologías para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	1	1	1	1	
Dimensión B Gestión administrativa	Eficiencia en el uso de recursos financieros.	Los directivos gestionan los recursos financieros de manera eficiente y responsable.	1	1	1	1	
	Mantenimiento de la infraestructura escolar.	La infraestructura escolar de la institución educativa se mantiene en buen estado y se realizan las reparaciones necesarias oportunamente.	1	1	1	1	

	Gestión del personal administrativo y de apoyo.	El personal administrativo y de apoyo en la I.E. es gestionado de manera eficiente y eficaz.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de normativas y regulaciones.	En la institución educativa se cumple con todas las normativas y regulaciones vigentes aplicables al sector educativo.	1	1	1	1	
	Tiempos de respuesta y servicio al cliente interno.	Los tiempos de respuesta y el servicio al cliente interno en la institución educativa son adecuados y satisfactorios.	1	1	1	1	
Dimensión C Gestión del talento humano	Índice de satisfacción laboral.	El índice de satisfacción laboral en la institución educativa refleja altos niveles de satisfacción entre los empleados.	1	1	1	1	
	Tasa de retención de personal.	La institución educativa mantiene una alta tasa de retención de personal, lo que demuestra la satisfacción y compromiso de los empleados con la institución.	1	1	1	1	
	Desarrollo y capacitación continua.	Se promueve activamente el desarrollo y la capacitación continua del personal para mejorar sus habilidades y competencias profesionales.	1	1	1	1	
	Equidad en las políticas de recursos humanos.	Las políticas de recursos humanos de la institución educativa se caracterizan por su equidad y justicia en el trato a todos los empleados.	1	1	1	1	
	Clima organizacional.	Existe un clima organizacional positivo en la institución educativa que fomenta la colaboración, el respeto mutuo y el trabajo en equipo.	1	1	1	1	
Dimensión D Gestión de la calidad y evaluación institucional	Resultados académicos de los estudiantes.	Se realiza un seguimiento continuo de los resultados académicos de los estudiantes para asegurar su progreso y éxito académico.	1	1	1	1	
	Seguimiento de indicadores de calidad.	Los indicadores de calidad son monitoreados regularmente para garantizar altos estándares educativos y operativos en la institución.	1	1	1	1	

	Revisión y mejora de programas académicos.	Los programas académicos son revisados periódicamente para identificar áreas de mejora y asegurar su relevancia y efectividad.	1	1	1	1	
	Evaluación del clima escolar.	Se lleva a cabo una evaluación integral del clima escolar para promover un ambiente seguro, inclusivo y propicio para el aprendizaje.	1	1	1	1	
	Participación y retroalimentación de las partes interesadas.	Se fomenta activamente la participación de todas las partes interesadas y se recoge su retroalimentación para mejorar continuamente los servicios educativos ofrecidos.	1	1	1	1	
Dimensión E Gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales	Participación de la comunidad en eventos escolares.	La comunidad participa activamente en los eventos escolares, contribuyendo al fortalecimiento de la relación entre la escuela y la comunidad local.	1	1	1	1	
	Colaboración con organizaciones comunitarias.	La institución educativa colabora de manera efectiva con diversas organizaciones comunitarias para enriquecer las experiencias educativas de los estudiantes.	1	1	1	1	
	Alianzas estratégicas con instituciones educativas.	Se mantiene alianzas estratégicas sólidas con otras instituciones educativas para fomentar el intercambio de conocimientos y recursos que benefician a los estudiantes y personal.	1	1	1	1	
	Comunicación y transparencia con la comunidad.	La comunicación con la comunidad es clara, abierta y transparente, facilitando una relación de confianza y entendimiento mutuo.	1	1	1	1	
	Impacto positivo en la comunidad.	La institución educativa tiene un impacto positivo en la comunidad a través de iniciativas educativas, sociales y culturales que benefician a todos los miembros de la comunidad.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de "Calidad de la gestión educativa"
Objetivo del instrumento	Medir los niveles de calidad de la gestión educativa
Nombres y apellidos del experto	Rocio del Pilar Mestanza Soria
Documento de identidad	05374160
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Docencia y Gestión Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	Mariscal Oscar R. Benavides
Cargo	Docente – Nivel Secundaria
Número telefónico	945144510
Firma	
Fecha	Dia 15/julio/2024

Experto 2

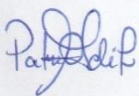
Matriz de validación del cuestionario de la variable: "Liderazgo directivo"

Definición de la variable: El liderazgo directivo es la capacidad de guiar y gestionar eficazmente una institución educativa, integrando visión pedagógica, administración de recursos, motivación del personal y colaboración comunitaria, para mejorar la calidad educativa (Leithwood, Harris & Hopkins, 2020). Este enfoque promueve un ambiente de aprendizaje positivo y equitativo (Day & Sammons, 2016).

Dimensión/ Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión A Liderazgo pedagógico	Establecimiento de una visión educativa clara.	La visión educativa de la institución está claramente definida y comunicada a todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional del personal docente.	La institución educativa ofrece suficientes oportunidades de desarrollo profesional para el personal docente.	1	1	1	1	
	Supervisión y evaluación del desempeño docente.	El sistema de supervisión y evaluación del desempeño docente en la institución es efectivo y justo.	1	1	1	1	
	Promoción de prácticas pedagógicas innovadoras.	La institución educativa promueve activamente la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras.	1	1	1	1	
	Creación de un ambiente de aprendizaje positivo.	El ambiente de aprendizaje en la institución es positivo y apoya el desarrollo integral de los estudiantes.	1	1	1	1	
Dimensión B Liderazgo administrativo	Gestión eficiente de recursos.	El director de la institución educativa gestiona eficientemente los recursos financieros, materiales y humanos.	1	1	1	1	
	Planificación estratégica.	El director tiene una planificación estratégica clara y bien definida que guía todas sus actividades.	1	1	1	1	
	Manejo de personal.	El manejo del personal en la institución es adecuado y favorece un ambiente laboral positivo y productivo.	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva.	Los directivos mantienen la comunicación interna y externa de manera efectiva y fluida.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de normativas y políticas.	El director cumple estrictamente con todas las normativas y políticas aplicables.	1	1	1	1	
Dimensión C Liderazgo transformacional	Inspiración y motivación.	El liderazgo en la institución inspira y motiva a los docentes y estudiantes a alcanzar su máximo potencial.	1	1	1	1	

	Visión compartida.	En la institución, existe una visión compartida que guía las acciones y decisiones de todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Desarrollo individualizado.	El liderazgo en la institución apoya el desarrollo individualizado de cada miembro del personal, reconociendo sus fortalezas y necesidades.	1	1	1	1	
	Fomento de la innovación y la creatividad.	En la institución educativa se fomenta activamente la innovación y la creatividad en las prácticas educativas y administrativas.	1	1	1	1	
	Modelo de comportamiento y valores.	El liderazgo en la institución actúa como un modelo de comportamiento y valores éticos para toda la comunidad educativa.	1	1	1	1	
Dimensión D Liderazgo comunitario	Participación activa de la comunidad.	El equipo directivo fomenta la participación activa de la comunidad en sus actividades y eventos.	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva y transparente.	En la institución, la comunicación con la comunidad es efectiva y transparente.	1	1	1	1	
	Colaboraciones y alianzas con la comunidad.	La institución establece y mantiene colaboraciones y alianzas beneficiosas con organizaciones y grupos de la comunidad.	1	1	1	1	
	Involucramiento en la toma de decisiones.	La comunidad está involucrada en el proceso de toma de decisiones de la institución.	1	1	1	1	
	Impacto positivo en la comunidad.	Las acciones y programas de la institución tienen un impacto positivo en la comunidad local.	1	1	1	1	
Dimensión E Liderazgo ético	Transparencia en la toma de decisiones.	En la institución, la toma de decisiones se realiza de manera transparente y abierta.	1	1	1	1	
	Comportamiento y ejemplo personal.	Los líderes y miembros de la administración de la institución actúan como modelos de comportamiento y ejemplo personal.	1	1	1	1	
	Equidad y justicia en el tratamiento de los miembros de la comunidad.	En la institución, todos los miembros de la comunidad son tratados con equidad y justicia.	1	1	1	1	
	Responsabilidad y rendición de cuentas.	Los líderes de la institución demuestran responsabilidad y están dispuestos a rendir cuentas por sus acciones.	1	1	1	1	
	Fomento de una cultura ética.	La institución promueve activamente una cultura ética entre todos los miembros de la comunidad.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de "Liderazgo directivo"
Objetivo del instrumento	Medir los niveles del Liderazgo directivo
Nombres y apellidos del experto	Patricia Margarita Odicio Loayza
Documento de identidad	05372484
Años de experiencia en el área	23 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Mariscal Oscar R. Benavides
Cargo	Coordinador Pedagógico
Número telefónico	974627755
Firma	
Fecha	Dia15/julio/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: “Gestión educativa”

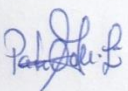
Definición de la variable: La gestión educativa es el proceso integral de administración y dirección de una institución educativa, abarcando la planificación estratégica, la organización eficiente de recursos humanos y materiales, la implementación de programas académicos y la evaluación continua para mejorar la calidad educativa. Así también se centra en optimizar el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes en un ambiente educativo efectivo y equitativo (Bush, 2020; Harris, 2021).

Dimensión/ Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión A Gestión académica	Implementación del currículo.	Los directivos implementan el currículo de manera efectiva, asegurando que todos los contenidos y objetivos educativos sean cubiertos adecuadamente.	1	1	1	1	
	Desempeño académico de los estudiantes.	Los estudiantes de la institución educativa demuestran un desempeño académico alto y consistente en todas las materias.	1	1	1	1	
	Participación y desempeño docente.	Los docentes en la institución educativa participan activamente en el proceso educativo y demuestran un alto nivel de desempeño en sus funciones.	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional docente.	Los directivos proporcionan amplias oportunidades para el desarrollo profesional de los docentes, ayudándolos a mejorar sus habilidades y conocimientos.	1	1	1	1	
	Innovación pedagógica.	Los directivos fomentan la innovación pedagógica, adoptando nuevas metodologías y tecnologías para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	1	1	1	1	
Dimensión B Gestión administrativa	Eficiencia en el uso de recursos financieros.	Los directivos gestionan los recursos financieros de manera eficiente y responsable.	1	1	1	1	
	Mantenimiento de la infraestructura escolar.	La infraestructura escolar de la institución educativa se mantiene en buen estado y se realizan las reparaciones necesarias oportunamente.	1	1	1	1	

	Gestión del personal administrativo y de apoyo.	El personal administrativo y de apoyo en la I.E. es gestionado de manera eficiente y eficaz.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de normativas y regulaciones.	En la institución educativa se cumple con todas las normativas y regulaciones vigentes aplicables al sector educativo.	1	1	1	1	
	Tiempos de respuesta y servicio al cliente interno.	Los tiempos de respuesta y el servicio al cliente interno en la institución educativa son adecuados y satisfactorios.	1	1	1	1	
Dimensión C Gestión del talento humano	Índice de satisfacción laboral.	El índice de satisfacción laboral en la institución educativa refleja altos niveles de satisfacción entre los empleados.	1	1	1	1	
	Tasa de retención de personal.	La institución educativa mantiene una alta tasa de retención de personal, lo que demuestra la satisfacción y compromiso de los empleados con la institución.	1	1	1	1	
	Desarrollo y capacitación continua.	Se promueve activamente el desarrollo y la capacitación continua del personal para mejorar sus habilidades y competencias profesionales.	1	1	1	1	
	Equidad en las políticas de recursos humanos.	Las políticas de recursos humanos de la institución educativa se caracterizan por su equidad y justicia en el trato a todos los empleados.	1	1	1	1	
	Clima organizacional.	Existe un clima organizacional positivo en la institución educativa que fomenta la colaboración, el respeto mutuo y el trabajo en equipo.	1	1	1	1	
Dimensión D Gestión de la calidad y evaluación institucional	Resultados académicos de los estudiantes.	Se realiza un seguimiento continuo de los resultados académicos de los estudiantes para asegurar su progreso y éxito académico.	1	1	1	1	
	Seguimiento de indicadores de calidad.	Los indicadores de calidad son monitoreados regularmente para garantizar altos estándares educativos y operativos en la institución.	1	1	1	1	

	Revisión y mejora de programas académicos.	Los programas académicos son revisados periódicamente para identificar áreas de mejora y asegurar su relevancia y efectividad.	1	1	1	1	
	Evaluación del clima escolar.	Se lleva a cabo una evaluación integral del clima escolar para promover un ambiente seguro, inclusivo y propicio para el aprendizaje.	1	1	1	1	
	Participación y retroalimentación de las partes interesadas.	Se fomenta activamente la participación de todas las partes interesadas y se recoge su retroalimentación para mejorar continuamente los servicios educativos ofrecidos.	1	1	1	1	
Dimensión E Gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales	Participación de la comunidad en eventos escolares.	La comunidad participa activamente en los eventos escolares, contribuyendo al fortalecimiento de la relación entre la escuela y la comunidad local.	1	1	1	1	
	Colaboración con organizaciones comunitarias.	La institución educativa colabora de manera efectiva con diversas organizaciones comunitarias para enriquecer las experiencias educativas de los estudiantes.	1	1	1	1	
	Alianzas estratégicas con instituciones educativas.	Se mantiene alianzas estratégicas sólidas con otras instituciones educativas para fomentar el intercambio de conocimientos y recursos que benefician a los estudiantes y personal.	1	1	1	1	
	Comunicación y transparencia con la comunidad.	La comunicación con la comunidad es clara, abierta y transparente, facilitando una relación de confianza y entendimiento mutuo.	1	1	1	1	
	Impacto positivo en la comunidad.	La institución educativa tiene un impacto positivo en la comunidad a través de iniciativas educativas, sociales y culturales que benefician a todos los miembros de la comunidad.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de "Calidad de la gestión educativa"
Objetivo del instrumento	Medir los niveles de calidad de la gestión educativa
Nombres y apellidos del experto	Patricia Margarita Odicio Loayza
Documento de identidad	05372484
Años de experiencia en el área	23 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Mariscal Oscar R. Benavides
Cargo	Coordinador Pedagógico
Número telefónico	974627755
Firma	
Fecha	Dia15/julio/2024

Experto 3

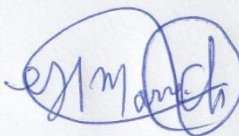
Matriz de validación del cuestionario de la variable: “Liderazgo directivo”

Definición de la variable: El liderazgo directivo es la capacidad de guiar y gestionar eficazmente una institución educativa, integrando visión pedagógica, administración de recursos, motivación del personal y colaboración comunitaria, para mejorar la calidad educativa (Leithwood, Harris & Hopkins, 2020). Este enfoque promueve un ambiente de aprendizaje positivo y equitativo (Day & Sammons, 2016).

Dimensión/ Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión A Liderazgo pedagógico	Establecimiento de una visión educativa clara.	La visión educativa de la institución está claramente definida y comunicada a todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional del personal docente.	La institución educativa ofrece suficientes oportunidades de desarrollo profesional para el personal docente.	1	1	1	1	
	Supervisión y evaluación del desempeño docente.	El sistema de supervisión y evaluación del desempeño docente en la institución es efectivo y justo.	1	1	1	1	
	Promoción de prácticas pedagógicas innovadoras.	La institución educativa promueve activamente la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras.	1	1	1	1	
	Creación de un ambiente de aprendizaje positivo.	El ambiente de aprendizaje en la institución es positivo y apoya el desarrollo integral de los estudiantes.	1	1	1	1	
Dimensión B Liderazgo administrativo	Gestión eficiente de recursos.	El director de la institución educativa gestiona eficientemente los recursos financieros, materiales y humanos.	1	1	1	1	
	Planificación estratégica.	El director tiene una planificación estratégica clara y bien definida que guía todas sus actividades.	1	1	1	1	
	Manejo de personal.	El manejo del personal en la institución es adecuado y favorece un ambiente laboral positivo y productivo.	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva.	Los directivos mantienen la comunicación interna y externa de manera efectiva y fluida.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de normativas y políticas.	El director cumple estrictamente con todas las normativas y políticas aplicables.	1	1	1	1	
Dimensión C Liderazgo transformacional	Inspiración y motivación.	El liderazgo en la institución inspira y motiva a los docentes y estudiantes a alcanzar su máximo potencial.	1	1	1	1	

	Visión compartida.	En la institución, existe una visión compartida que guía las acciones y decisiones de todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Desarrollo individualizado.	El liderazgo en la institución apoya el desarrollo individualizado de cada miembro del personal, reconociendo sus fortalezas y necesidades.	1	1	1	1	
	Fomento de la innovación y la creatividad.	En la institución educativa se fomenta activamente la innovación y la creatividad en las prácticas educativas y administrativas.	1	1	1	1	
	Modelo de comportamiento y valores.	El liderazgo en la institución actúa como un modelo de comportamiento y valores éticos para toda la comunidad educativa.	1	1	1	1	
Dimensión D Liderazgo comunitario	Participación activa de la comunidad.	El equipo directivo fomenta la participación activa de la comunidad en sus actividades y eventos.	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva y transparente.	En la institución, la comunicación con la comunidad es efectiva y transparente.	1	1	1	1	
	Colaboraciones y alianzas con la comunidad.	La institución establece y mantiene colaboraciones y alianzas beneficiosas con organizaciones y grupos de la comunidad.	1	1	1	1	
	Involucramiento en la toma de decisiones.	La comunidad está involucrada en el proceso de toma de decisiones de la institución.	1	1	1	1	
	Impacto positivo en la comunidad.	Las acciones y programas de la institución tienen un impacto positivo en la comunidad local.	1	1	1	1	
Dimensión E Liderazgo ético	Transparencia en la toma de decisiones.	En la institución, la toma de decisiones se realiza de manera transparente y abierta.	1	1	1	1	
	Comportamiento y ejemplo personal.	Los líderes y miembros de la administración de la institución actúan como modelos de comportamiento y ejemplo personal.	1	1	1	1	
	Equidad y justicia en el tratamiento de los miembros de la comunidad.	En la institución, todos los miembros de la comunidad son tratados con equidad y justicia.	1	1	1	1	
	Responsabilidad y rendición de cuentas.	Los líderes de la institución demuestran responsabilidad y están dispuestos a rendir cuentas por sus acciones.	1	1	1	1	
	Fomento de una cultura ética.	La institución promueve activamente una cultura ética entre todos los miembros de la comunidad.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de "Liderazgo directivo"
Objetivo del instrumento	Medir los niveles del Liderazgo directivo
Nombres y apellidos del experto	Helga Marreros Chota
Documento de identidad	05384450
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Mariscal Oscar R. Benavides
Cargo	Coordinador de Tutoría
Número telefónico	965729199
Firma	
Fecha	Dia 15/julio/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: “Gestión educativa”

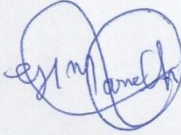
Definición de la variable: La gestión educativa es el proceso integral de administración y dirección de una institución educativa, abarcando la planificación estratégica, la organización eficiente de recursos humanos y materiales, la implementación de programas académicos y la evaluación continua para mejorar la calidad educativa. Así también se centra en optimizar el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes en un ambiente educativo efectivo y equitativo (Bush, 2020; Harris, 2021).

Dimensión/ Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión A Gestión académica	Implementación del currículo.	Los directivos implementan el currículo de manera efectiva, asegurando que todos los contenidos y objetivos educativos sean cubiertos adecuadamente.	1	1	1	1	
	Desempeño académico de los estudiantes.	Los estudiantes de la institución educativa demuestran un desempeño académico alto y consistente en todas las materias.	1	1	1	1	
	Participación y desempeño docente.	Los docentes en la institución educativa participan activamente en el proceso educativo y demuestran un alto nivel de desempeño en sus funciones.	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional docente.	Los directivos proporcionan amplias oportunidades para el desarrollo profesional de los docentes, ayudándolos a mejorar sus habilidades y conocimientos.	1	1	1	1	
	Innovación pedagógica.	Los directivos fomentan la innovación pedagógica, adoptando nuevas metodologías y tecnologías para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	1	1	1	1	
Dimensión B Gestión administrativa	Eficiencia en el uso de recursos financieros.	Los directivos gestionan los recursos financieros de manera eficiente y responsable.	1	1	1	1	
	Mantenimiento de la infraestructura escolar.	La infraestructura escolar de la institución educativa se mantiene en buen estado y se realizan las reparaciones necesarias oportunamente.	1	1	1	1	

	Gestión del personal administrativo y de apoyo.	El personal administrativo y de apoyo en la I.E. es gestionado de manera eficiente y eficaz.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de normativas y regulaciones.	En la institución educativa se cumple con todas las normativas y regulaciones vigentes aplicables al sector educativo.	1	1	1	1	
	Tiempos de respuesta y servicio al cliente interno.	Los tiempos de respuesta y el servicio al cliente interno en la institución educativa son adecuados y satisfactorios.	1	1	1	1	
Dimensión C Gestión del talento humano	Índice de satisfacción laboral.	El índice de satisfacción laboral en la institución educativa refleja altos niveles de satisfacción entre los empleados.	1	1	1	1	
	Tasa de retención de personal.	La institución educativa mantiene una alta tasa de retención de personal, lo que demuestra la satisfacción y compromiso de los empleados con la institución.	1	1	1	1	
	Desarrollo y capacitación continua.	Se promueve activamente el desarrollo y la capacitación continua del personal para mejorar sus habilidades y competencias profesionales.	1	1	1	1	
	Equidad en las políticas de recursos humanos.	Las políticas de recursos humanos de la institución educativa se caracterizan por su equidad y justicia en el trato a todos los empleados.	1	1	1	1	
	Clima organizacional.	Existe un clima organizacional positivo en la institución educativa que fomenta la colaboración, el respeto mutuo y el trabajo en equipo.	1	1	1	1	
Dimensión D Gestión de la calidad y evaluación institucional	Resultados académicos de los estudiantes.	Se realiza un seguimiento continuo de los resultados académicos de los estudiantes para asegurar su progreso y éxito académico.	1	1	1	1	
	Seguimiento de indicadores de calidad.	Los indicadores de calidad son monitoreados regularmente para garantizar altos estándares educativos y operativos en la institución.	1	1	1	1	

	Revisión y mejora de programas académicos.	Los programas académicos son revisados periódicamente para identificar áreas de mejora y asegurar su relevancia y efectividad.	1	1	1	1	
	Evaluación del clima escolar.	Se lleva a cabo una evaluación integral del clima escolar para promover un ambiente seguro, inclusivo y propicio para el aprendizaje.	1	1	1	1	
	Participación y retroalimentación de las partes interesadas.	Se fomenta activamente la participación de todas las partes interesadas y se recoge su retroalimentación para mejorar continuamente los servicios educativos ofrecidos.	1	1	1	1	
Dimensión E Gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales	Participación de la comunidad en eventos escolares.	La comunidad participa activamente en los eventos escolares, contribuyendo al fortalecimiento de la relación entre la escuela y la comunidad local.	1	1	1	1	
	Colaboración con organizaciones comunitarias.	La institución educativa colabora de manera efectiva con diversas organizaciones comunitarias para enriquecer las experiencias educativas de los estudiantes.	1	1	1	1	
	Alianzas estratégicas con instituciones educativas.	Se mantiene alianzas estratégicas sólidas con otras instituciones educativas para fomentar el intercambio de conocimientos y recursos que benefician a los estudiantes y personal.	1	1	1	1	
	Comunicación y transparencia con la comunidad.	La comunicación con la comunidad es clara, abierta y transparente, facilitando una relación de confianza y entendimiento mutuo.	1	1	1	1	
	Impacto positivo en la comunidad.	La institución educativa tiene un impacto positivo en la comunidad a través de iniciativas educativas, sociales y culturales que benefician a todos los miembros de la comunidad.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de "Calidad de la gestión educativa"
Objetivo del instrumento	Medir los niveles de calidad de la gestión educativa
Nombres y apellidos del experto	Helga Marreros Chota
Documento de identidad	05384450
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Mariscal Oscar R. Benavides
Cargo	Coordinador de Tutoría
Número telefónico	965729199
Firma	
Fecha	Dia15/julio/2024

Anexo 6: Determinación del tamaño de muestra

En la determinación de la muestra se usará la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Cálculo:

Marco muestral	N =	157
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0.050
Nivel de confianza	$1 - \alpha/2 =$	0.975
Z de (1- $\alpha/2$)	$Z (1 - \alpha/2) =$	1.960
Prevalencia de docentes	$p =$	0.500
Complemento de p	$q =$	0.500
Precisión	$d =$	0.046
<hr/>		
Tamaño de la muestra	n =	239

Anexo 7: Cuadro de resumen de validación de los instrumentos

Validez del contenido del instrumento por juicio de expertos:

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen	Criterio	V de Aiken
1	Maestra en Gestión de la Educación	Helga Marreros Chota	aplicable	El instrumento es claro, coherente y relevante.	0,93
2	Maestra en Docencia y Gestión Educativa	Rocío del Pilar Mestanza Soria	aplicable	El instrumento es claro, coherente y relevante.	0,91
3	Maestría en Gestión de la Educación	Patricia Margarita Odicio Loayza	aplicable	El instrumento es claro, coherente y relevante.	0,92

Fuente: Ficha de certificación de juicio de expertos.

El promedio obtenido de validación dada por los expertos al instrumento de recolección de datos es de 0,92, el cual se encuentra dentro del parámetro del intervalo establecido considerado como validez alta, apto para su aplicación.

Interpretación: Los expertos manifiestan su conformidad de manera unánime para que el mismo sea aplicable a la muestra de estudio.

Anexo 8: Informe de confiabilidad Alfa de Cronbach

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

En la confiabilidad interna (validez de constructo) para el pre y post test de estrategias metacognitivas, se utilizó el índice Alfa de Cronbach, recomendado para medir la validez interna cuando el instrumento arroja como valor final una medición ordinal, luego de haber realizado una prueba piloto; los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Análisis de fiabilidad total del instrumento

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.91	25

La confiabilidad interna (validez de constructo) del instrumento que mide el liderazgo directivo, dio como resultado un índice de Alfa de Cronbach de 0,911 (**91,1%**), siendo este valor muy cercano a la unidad, entonces se trata de un instrumento con confiabilidad elevada con el cual se puede realizar mediciones consistentes.

Análisis de fiabilidad de los ítems por dimensión

La fiabilidad o validez de constructo (fiabilidad interna) para las 5 dimensiones del instrumento por cada variable, se llevó a cabo mediante el índice Alfa de Cronbach, puesto que también arrojan valor final de medición ordinal,

VARIABLE X: LIDERAZGO DIRECTIVO					
	D1: Liderazgo pedagógico	D2: Liderazgo administrativo	D3: Liderazgo transformacional	D4: Liderazgo comunitario	D5: Liderazgo ético
Alfa de Cronbach	0,90	0,92	0,89	0.92	0,91

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO GESTIÓN EDUCATIVA

En la confiabilidad interna (validez de constructo) para el cuestionario de Calidad de la Gestión Educativa, se utilizó el índice Alfa de Cronbach, recomendado para medir la validez interna cuando el instrumento arroja como valor final una medición ordinal, luego de haber realizado una prueba piloto; los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Análisis de fiabilidad total del instrumento

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.91	25

La confiabilidad interna (validez de constructo) del instrumento que mide la calidad de la gestión educativa, dio como resultado un índice de Alfa de Cronbach de 0,91 (**91%**), siendo este valor muy cercano a la unidad, entonces se trata de un instrumento con confiabilidad elevada con el cual se puede realizar mediciones consistentes.

Análisis de fiabilidad de los ítems por dimensión

VARIABLE Y: GESTIÓN EDUCATIVA					
	D1: Gestión académica	D2: Gestión administrativa	D3: Gestión del talento humano	D4: Gestión de la calidad y evaluación institucional	D5: Gestión de la comunidad y relaciones interinstitucionales
Alfa de Cronbach	0,92	0,89	0,92	0.90	0,91

La confiabilidad interna (validez de constructo) de las cinco dimensiones de cada variable del instrumento de medición que mide el nivel de influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa, resultaron mayor de 0,91, que son muy cercanos a la unidad, lo que evidencia que se trata de mediciones consistentes y están listas para su aplicación.

Anexo 9: Modelo del consentimiento o asentamiento informado UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **MICHEL CRISTIAN CHAVEZ ORBE**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **“Influencia del liderazgo directivo en la calidad de la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria Iquitos 2024”**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

.....
NOMBRE: *NANCY CAMPOS AGUARADO*
DNI: *05264697*

Fecha: 15 / JULIO / 2024.



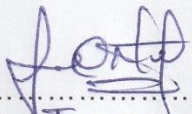
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **MICHEL CRISTIAN CHAVEZ ORBE**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "**Influencia del liderazgo directivo en la calidad de la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria Iquitos 2024**".

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.


.....
NOMBRE: Jessica Novoa Sandoval
DNI: 40406593

Fecha: 15 / Julio / 2024.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **MICHEL CRISTIAN CHAVEZ ORBE**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "**Influencia del liderazgo directivo en la calidad de la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria Iquitos 2024**".

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

.....
NOMBRE: Ruth Ylaria Guerra Macayo

DNI: 42285000

Fecha: 15 / Julio / 2024.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **MICHEL CRISTIAN CHAVEZ ORBE**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **"Influencia del liderazgo directivo en la calidad de la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria Iquitos 2024"**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

.....
NOMBRE: *Gayli Rengifo Tanduro*
DNI: *05362637*

Fecha: 15 / Julio / 2024.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

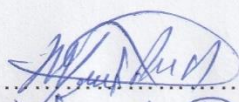
Yo, **MICHEL CRISTIAN CHAVEZ ORBE**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **“Influencia del liderazgo directivo en la calidad de la gestión educativa en docentes de una institución educativa secundaria Iquitos 2024”**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

.....
NOMBRE:

DNI:


Margot Pego Diaz
05357428

Fecha: 15 / Julio / 2024.

ANEXO 11: Carta de presentación



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Trujillo, 19 de julio de 2024

CARTA N° 293-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Wagner Gaviria García

Director

IEPIPS "MARISCAL OSCAR R. BENAVIDES"

PRESENTE. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar al estudiante **MICHEL CRISTIAN CHAVEZ ORBE** del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA, IQUITOS 2024"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar el nivel de influencia del liderazgo directivo en la calidad de la gestión educativa, en docentes de una institución educativa secundaria, Iquitos 2024.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –

IEPIPS "MARISCAL OSCAR R. BENAVIDES"	
Miguel Ángel Pacheco	
Expediente	2529
Fecha	30 JUL 2024
Hora	11:00 A.M.
Recibido por	[Firma]



[Firma manuscrita]

Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

ANEXO 12: Carta de aceptación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA
"Mariscal Oscar R. Benavides"
Resolución de Creación R.M. N° 119
Dirección: Av. Mariscal Cáceres N° 1459 Teléfono: 065-231381
Correo Electrónico: iemorb.iqutitos2023@gmail.com Facebook: IE Morb Iquitos



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Iquitos, 01 de Agosto del 2024

CARTA N° 070-2024-D-IEPIPS "MORB".

Señor:

Mg. RICARDO BENITES ALIAGA

Jefe de la Escuela de Postgrado - Trujillo

Universidad Cesar Vallejo

Ciudad.

Ref. : Carta N° 293-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente y en mérito al documento de la referencia, manifestarle que aceptamos que **Chávez Orbe Michel Cristian**, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, aplique los instrumentos para el desarrollo de su tesis "Influencia del Liderazgo Directivo en la Calidad de la Gestión Educativa en Docentes de una Institución Educativa Secundaria, Iquitos 2024", en el turno de mañana.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

C.c.: Archivo.

DIEIPS/WGG
sec./mgat.