

El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa
de instituciones educativas del cercado de la Urbanización

El Chipe, Piura, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Mg. Franco Sánchez Mónica Socorro

ASESORA:

Dra. León More Esperanza Ida

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA-PERÚ
2018

JURADO CALIFICADOR

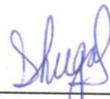
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 18:00PM del día 17 de enero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CERCADO DE LA URBANIZACIÓN EL CHIPE, PIURA, 2018, presentada/o por el /la bachiller FRANCO SÁNCHEZ, MÓNICA SOCORRO

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobada
por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado de DOCTOR EN EDUCACIÓN

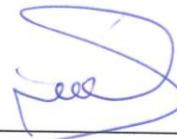
Piura, 17 de enero de 2019



DR. LUGO DENIS DAYRON
PRESIDENTE



DR. ALARCÓN LLANTOP LUIS ROLANDO
SECRETARIO



DRA. LEÓN MORE ESPERANZA
VOCAL



Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis hijos Diego y Kantu, y a mi esposo pues tuve que dejarlos por horas para poder continuar con este proyecto, a mis hermanos y a mis amigos ya que me apoyaron con su comprensión y constituyendo una fuerte motivación permanente en la culminación de mi doctorado

Agradecimiento

Con mucho cariño a la Universidad Cesar Vallejo que nos brinda oportunidades para crecer profesionalmente. Así mismo a las Instituciones Educativas: Sagrado Corazón de Jesús, Rosa Carrera de Martos y Víctor Rosales y a sus docentes del año lectivo 2017.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Mónica Socorro Franco Sánchez, estudiante del Programa Doctorado en Educación de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Piura, identificada con DNI 02828681 con la Tesis titulada: “El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicado ni presentado, anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, y me someto a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Piura, Enero del 2019

Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ

DNI 02828681

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Presentamos la tesis titulada: “El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017”. Con la finalidad de determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe- Piura 2017.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Doctora en Educación.

El documento consta de siete capítulos, según el protocolo aprobado por el departamento de investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

Ponemos en sus manos el presente estudio para que sea evaluado y merezca vuestra aprobación para su sustento y defensa.

LA AUTORA

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES

| | |
|--|-----------|
| PÁGINA DEL JURADO | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD | v |
| PRESENTACIÓN | vi |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCION | |
| 1.1 Realidad problemática | 11 |
| 1.2 Trabajos previos..... | 15 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema..... | 23 |
| 1.4 Formulación del problema | 36 |
| 1.5 Justificación del estudio | 36 |
| 1.6 Hipótesis | 37 |
| 1.7 Objetivos | 38 |
| II. MÉTODO | |
| 2.1 Diseño de investigación..... | 40 |
| 2.2 Variables, operacionalización..... | 41 |
| 2.3 Población y muestra..... | 54 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.... | 55 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos..... | 52 |
| 2.6 Aspectos éticos..... | 57 |
| III. RESULTADOS | 58 |
| IV. DISCUSIÓN | 64 |
| V. CONCLUSIONES | 71 |
| VI. RECOMENDACIONES | 73 |
| VII. REFERENCIAS | 75 |
| ✓ -Anexo 1 Artículo..... | 91 |
| ✓ -Anexo 2 Instrumentos | 97 |

| | | |
|---|--|------------|
| ✓ | -Anexo 3 Validez de los instrumentos..... | 108 |
| ✓ | -Anexo 4 confiabilidad de instrumentos..... | 155 |
| ✓ | -Anexo 5 Matriz de consistencia..... | 156 |
| ✓ | -Anexo 6 Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio..... | 159 |
| ✓ | Otras evidencias..... | 172 |

RESUMEN

El presente estudio: “El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017, se realizó con el fin de establecer en qué medida se relaciona el liderazgo directivo con la gestión educativa, en las instituciones educativas del Cercado El Chipe 2017.

Esta investigación es de tipo correlacional ya que pretende establecer en qué medida se relaciona el liderazgo directivo con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura, 2017. En el desarrollo de la investigación se llevó a cabo el recojo de información a través de la aplicación a docentes de dos cuestionarios para medir las variables de estudio liderazgo directivo, en sus dimensiones: transformacional e instruccional y la variable gestión educativa en sus dimensiones pedagógica-didáctica, organizacional, administrativa y comunitaria en la gestión educativa.

La investigación determinó una correlación de (0,833) con una alta significatividad, ya que los valores determinados están en los márgenes de aceptación, con un valor p igual a (0,000) entre las variables de liderazgo directivo y gestión educativa, concluyendo que el liderazgo directivo se correlaciona de manera significativa con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe, además el liderazgo transformacional se correlaciona de manera directa con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe, lo que se sostiene con los resultados correlacionales determinados por los valores: sig. (0,000) y $r (0,811^{**})$ obtenidos y el liderazgo instruccional se correlaciona de manera positiva con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe, lo que se sostiene con los resultados correlacionales determinados por los valores: sig. (0,000) y $r (,777^{**})$ obtenidos.

PALABRAS CLAVES: Liderazgo directivo eficiente–liderazgo transformacional- liderazgo instruccional- gestión educativa eficaz.

ABSTRACT

The present study: "The directive leadership and its relation in the educative management of educational institutions of the fencing of the El Chipe - Piura 2017 Urbanization, was carried out with the purpose of establishing to what extent the directive leadership is related to the educational management, in the educational institutions of El Chipe 2017.

This research is correlational in nature since it aims to establish to what extent the directive leadership is related to the educational management in educational institutions of the El Chipe urbanization -Piura, 2017. In the development of the research, the gathering of information through the application to teachers of two questionnaires to measure the variables of leadership study, in its dimensions: transformational and instructional and the educational management variable in its pedagogical-didactic, organizational, administrative and community dimensions in educational management

The investigation determined a correlation of (0.833) with a high significance, since the determined values are in the acceptance margins, with a p-value equal to (0.000) between the variables of directive leadership and educational management, concluding that the managerial leadership It is significantly correlated with the educational management in educational institutions of El Chipe Urbanization, in addition, the transformational leadership is directly correlated with educational management in educational institutions of El Chipe Urbanization, which is supported by the correlation results determined by the values: sig. (0,000) and $r (0,811^{**})$ obtained and the instructional leadership is positively correlated with educational management in educational institutions of El Chipe Urbanization, which is supported by the correlation results determined by the values: sig. (0,000) and $r (,777^{**})$ obtained.

KEYWORDS: Efficient directive leadership-transformational leadership-instructional leadership-effective educational management.

I INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática:

Las investigaciones acerca del liderazgo directivo nos muestra varias teorías y aportes como si este tema estuviera ya terminado, sin embargo es un tema poco entendido sobre todo en el campo educativo donde participan varios actores educativos (Maureira, 2004). Existen muchas investigaciones internacionales que plantean varios medios para hacer más eficaz el liderazgo de los directivos en centros educativos, esto implica algunas motivaciones como aumento de salario, y el otorgamiento de mayor independencia en la gestión de la escuela, es importante establecer que si hay un buen desenvolvimiento en los directivos se mostrará un producto mejor y un desarrollo escolar importante (Anderson, 2010).

Según Casassus (2008): “la gestión educativa es considerada una disciplina reciente pues se ha presentado desde los años 60 en Estados Unidos, en el Reino Unido desde los años 70, llegando a América Latina en los años 80” (p.1). Las investigaciones realizadas muestran interés por mejorar la gestión educativa acorde a los cambios que generan la globalización, en la mejora de nuestras escuelas desde un aspecto más integral e independiente. (Sander, 2002).

En América Latina las diferentes instituciones educativas se han visto influenciadas en la gestión educativa, por la variedad de esquemas socioeconómicos que se han desarrollado en estos países, esto permitió lograr que las organizaciones desarrollen una verdadera gestión educativa con un mayor rendimiento, estableciendo una dirección clara y estructurada en el campo educacional. Así mismo los cambios se generaron en varios países entre los años 80 y 90 entre ellos tenemos a Colombia donde se pudieron determinar progresos en las políticas educativas dando un giro importante en la gestión educativa convirtiéndola en la esencia de cambio en las reformas (Álvarez, Correa, y Correa, 2009). En Ecuador y en Argentina el sistema escolar está trabajando en dar funciones acorde al logro de una mejor gestión enmarcado en el plano pedagógico administrativo y socioeducativo o comunitario, así como la incorporación de diversos programas y el cumplimiento de los proyectos institucionales todo esto basándose en los resultados obtenidos (Weinstein, Muñoz, y Hernández, 2014). Es primordial para República Dominicana desarrollar y actualizar su sistema educativo, para la mejora en la gestión y los aprendizajes (Cruz, Reyes, y De Láncer, 1997). En México los cambios educativos han sido recibidos abiertamente adecuando su gestión a las

necesidades que la sociedad exige actualmente a través de una verdadera gestión que busca el logro de auténticos resultados educativos. La gestión educativa debe desarrollarse en actividades innovadoras que logren solucionar conflictos en las organizaciones educativas (Carrillo , 2008) . Según Raczynski (como se citó en Uribe, 2007), una escuela demuestra efectividad en las actividades directivas y docentes que son eficientes, estos líderes crean buenos ambiente de trabajo para las tareas; las incentivan, fomentan, organizan y las monitorean, mostrándose que a falta de efectividad sucede lo contrario, frente a organizaciones educativas con poca efectividad en su desempeño y liderazgo directivo.

Para lograr mejoras en las organizaciones educativas es necesario que los directivos fomenten su progreso a través de un liderazgo que trabaje y construya dinámicamente dentro de la organización (Bolívar, 2010).

Nuestro país, en el crecimiento de las organizaciones, impulsa innovar en el campo educativo para poder satisfacer las expectativas en la preparación de líderes eficientes con gran capacidad competitiva y creativa, los mismos que pueden desarrollar en su personal la más alta calidad de trabajo, con la práctica de valores, siendo además capaces de enfrentar retos y cambios estructurales (Brown, 2012), donde actualmente los líderes directivos muestran escasa capacidad para hacer crecer su organización de forma eficiente . Es importante tener en cuenta la manera como la gestión educativa se está desarrollando en el aspecto educativo, pues ésta en sus inicios se tomó desde el punto de vista empresarial donde los insumos tomados en esta situación difieren de los insumos tomados en cuenta en el campo educativo, lo que nos lleva a un análisis mucho más cuidadoso (Casassus, 2008).

Para lograr alcanzar metas y necesidades proyectadas acorde al avance global se han creado organizaciones en el sistema educativo; entre ellas tenemos el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE, 2016), cuya misión es asegurar el logro de la calidad a través de la acreditación en las instituciones del sistema educativo y la validación de competencias de las personas, existe además el programa Plan de formación directiva de segunda especialización donde el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2014), lo ha implementado para ratificar en sus cargos a los directores y subdirectores de instituciones educativas, su objetivo es fortalecer en los directivos

sus habilidades de gestión directiva las mismas que no se han desarrollado adecuadamente en las instituciones educativas debido a la ausencia de un verdadero liderazgo y la ineficiente gestión organizacional (MINEDU, 2014). Además busca el desenvolvimiento de un liderazgo pedagógico en las instituciones rurales con el apoyo de un asesoramiento a través del Programa de Educación Logros de Aprendizaje de los estudiantes que se viene desarrollando desde el año 2008 hasta la actualidad, para resarcir los bajos logros de aprendizaje obtenidos, el apoyo es directo a docentes y estudiantes de las zonas rurales (MINEDU, 2014-2016). En nuestras instituciones educativas la gestión educativa se desarrolla de manera paradójica en relación a la situación política y a su economía, los cambios en las políticas económicas afectan el aspecto educativo, hoy en día nuestro sistema educativo está basado en el paradigma de gestión por resultados con procesos autoritarios y racionales donde podemos determinar que muchas organizaciones tienen como metas lograr aprobar la gestión que desarrollan, frente a otras que no muestran interés por mejorar este aspecto, entendiendo la gestión no sólo el aspecto pedagógico y el logro de metas educativas así como también la parte administrativa y de esta manera unificar la gestión educativa en un solo aspecto ,con mayor distribución de funciones, más horizontal y con un legítimo liderazgo (Casassus, 2008). Así mismo los resultados de las instituciones educativas como Rosa Carrera de Martos y Víctor Rosales muestran un nivel alto en inicio en el logro de los aprendizajes tanto en áreas como comunicación y matemática, además la I.E Sagrado Corazón de Jesús, muestra un crecimiento en resultados en el año 2015 en el área de comunicación. Por lo tanto, el líder debe ser capaz de lograr cambios sustanciales en las personas que están bajo su mando, sin embargo, se está realizando un trabajo rutinario sin cambios innovadores en el aspecto educativo sin tener en cuenta las necesidades que la sociedad exige (Martins, Cammaroto, Neris, y Canelón, 2009). En la Región, las organizaciones educativas de la región tales como las instituciones educativas del Cercado El Chipe : la I.E Rosa Carrera de Martos”, la I.E “Sagrado Corazón de Jesús” , I.E “Víctor Francisco Rosales”, no se encuentran alejadas de la realidad que se vive en las organizaciones educativas, presentan equipos directivos que no logran cumplir con las políticas educativas y con ausencia de un auténtico liderazgo para el logro de retos educativos (Casassus, 2008). La

gestión educativa y el liderazgo directivo direccionan la calidad de la institución (Romero, 2003). Es importante determinar si la gestión educativa y el liderazgo directivo se relacionan para así conducir y aclarar de forma estructural los cambios que deben enfrentar las instituciones que forman parte de esta zona, siendo un aporte relevante y para lograr eficacia y mayor productividad en la mejora organizacional. Actualmente, según el Ministerio de Educación (2013), la reforma magisterial busca lograr resultados de calidad en los aprendizajes; según Ugarte, Arguedas y Ángeles (como se citó en Freire y Miranda, 2014), esto ha llevado a dar mucha importancia al liderazgo del director a través de una descentralización de la gestión educativa, la Ley General de Educación N° 28044, considera hoy en día a la organización educativa como la primera instancia de gestión, de esta manera el rol del director es importante en la toma de decisiones por la mayor autonomía que adquiere (Ministerio de Educación, 2003). Es importante señalar que de acuerdo al Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012-2016, determina que el objetivo de las organizaciones escolares se basa en los procesos pedagógicos, y los líderes directivos son preparados en función al liderazgo pedagógico (Ministerio de Educación, 2012). Así pues, considero importante fortalecer el liderazgo directivo que se viene empleando a través de la aplicación de un liderazgo transformacional en las escuelas ya que se ha podido determinar que este liderazgo transformacional empleado junto con el liderazgo pedagógico son los más idóneos para el logro de una escuela eficaz (Maureira, 2004). Según Muñoz (como se citó en Muñoz, 2015), se está planteando una gestión descentralizada para lograr mejoras en el aspecto educativo. Consecuentemente el presente estudio busca determinar la significancia correlacional entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas del Cercado El Chipe, a través del estudio de los liderazgos considerados importantes en el logro de objetivos institucionales y del aprendizaje de una manera más integral, proponiendo incorporar la teoría transformacional para un desenvolvimiento eficaz en las instituciones educativas.

1.2 Trabajos previos:

1.2.1 Antecedentes Internacionales

- Aguilera (2011), con su estudio doctoral: “Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro”. Universidad de Alcalá en España. Su estudio de tipo mixto comprende como variables: el liderazgo en sus dimensiones: transformacional, transaccional, carismático, pasivo y laissez –faire y la variable clima institucional en sus dimensiones: individuo, colectivo liderazgo y estructura, establece un primer aspecto cuantitativo, se trabajó dos cuestionarios, sobre clima institucional y liderazgo. El segundo es de tipo cualitativo, se trabajó a través de equipos de discusión, permitiendo cruzar información con los cuestionarios anteriores. Se concluyó en su mayoría en los centros Fundación Creando Futuro la presencia de un liderazgo positivo, se rechazan liderazgos que determinan irresponsabilidad en el líder y demora en toma de decisiones. Se estableció también una actividad positiva en el trabajo que se desempeña y un rechazó a los tipos de liderazgo: Pasiva y el Laissez Faire, donde el líder no controla a sus subordinados, donde hay una omisión en las tomas de decisiones.

Esta investigación es un gran aporte a mi trabajo doctoral ya que ha permitido relacionar una de mis variables de estudio liderazgo directivo en su dimensión transformacional, mostrándose una correlación significativa entre la dimensión transformacional con el clima institucional y la correlación no significativa entre el líder laissez faire y el clima.

- Chamorro (2005), con su estudio doctoral: “Factores determinantes del estilo de liderazgo del Director-A”. Universidad Complutense de Madrid, su objetivo fue elaborar el diseño y estudio técnico de cuestionarios, para identificar aspectos que muestran influencia en el tipo de liderazgo de directivos en instituciones educativas públicas en departamentos del Atlántico y Magdalena en Colombia. El tipo de estudio fue experimental, correlacional causal, como variable dependiente tuvo los estilos de liderazgo en sus dimensiones: transformacional, instruccional y transaccional y la variable independiente determinada por los rasgos en sus dimensiones: docentes y directivos. La muestra conformada por 49 directores y 809 docentes, se aplicaron instrumentos teniendo en cuenta el estilo que posee cada uno de ellos. Entre sus conclusiones podemos ver que en relación a la variable liderazgo directivo predominan tanto el liderazgo transformacional en el aspecto de las características personales y el liderazgo instruccional en relación a la

importancia que tiene el aspecto pedagógico currículo, docentes y ambientes óptimos para su desarrollo. Ambos estilos se determinan en los directores investigados y forman parte de un liderazgo escolar efectivo, cuyo estudio sustancial determina una correlación entre ambos, así tenemos a Pascual (como se citó en Chamorro, 2005), Villa y Villardón (como se citó en Chamorro, 2005), Bass (como se citó en Chamorro, 2005), Leithwood y Steinbach (como se citó en Chamorro, 2005); esta investigación es un gran aporte al estudio pues considera importante estos tipos de liderazgo en el liderazgo directivo, en el quehacer educativo, en el crecimiento profesional y particular de docentes a través de un trabajo en equipo a fin de lograr metas comunes en la organización educativa.

- Evans (2015), su tesis doctoral: “Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas”. Universidad de Valencia. España. Su propósito fue investigar la interacción entre la Inteligencia Emocional y los Estilos de Liderazgo en directivos de centros educativos en la región Lima. Esta investigación es de tipo cuantitativa y cualitativa, siendo las variables el liderazgo en sus dimensiones: el liderazgo transformacional y el liderazgo instruccional, y la variable la inteligencia emocional en sus dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, estado de ánimo general. La muestra tomada en la investigación fue asistida por 21 instituciones educativas: 63 directivos y 412 docentes. Se estableció una alta correlación con las variables Liderazgo e Inteligencia emocional, además se determinó una escasa aplicación del liderazgo transformacional en los directores, donde su nivel de inteligencia emocional resulta ser inadecuado lo que genera conflictos en las instituciones educativas.

Este estudio es un gran aporte a la presente investigación, con respecto a la variable liderazgo directivo, la investigación toma como base el Cuestionario de Bass y Abolió (como se citó en Evans, 2015), Cuestionario Multifactorial validado por Pascal, Villa y Auzmendi (como se citó en Evans, 2015), además es complementado por Maureira (como se citó en Evans, 2015), a este se agrega el liderazgo instruccional tomado en investigaciones por Lorenzo (como se citó en Evans, 2015), quien aporta aspectos más concretas dentro del liderazgo

instruccional en las escuelas, ambos liderazgos pueden dar un fundamento más claro respecto al liderazgo directivo.

- Flores (2015), en su investigación doctoral: “El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes, un estudio de liderazgo directivo en la VI y VII regiones de Chile”. Universidad de Granada en España. Esta investigación determinó el estilo de liderazgo directivo que predomina en instituciones educativas que han obtenido buenos resultados en los aprendizajes en las mediciones Simce, considera como variable independiente los estilos de liderazgo en sus dimensiones: transformacional, transaccional y pasivo, como variable dependiente considera los resultados del liderazgo en sus dimensiones: esfuerzo extra, efectividad y satisfacción. El tipo de investigación fue una metodología multimétodo, su muestra se realizó en treinta colegios de la VI y VII regiones de Chile, teniendo 562 docentes.

Los resultados determinaron una correlación entre el liderazgo transformacional, con la disposición de docentes por un esfuerzo mayor, debido a que perciben el trabajo efectivo que realiza el líder y la complacencia que los docentes tienen hacia sus líderes directivos. Estos resultados constituyen un aporte a la investigación, ya que confirma que el liderazgo directivo presenta características conductuales al liderazgo transformacional el mismo que fue medido a través del cuestionario MLQ-5X y aplicado a directivos y docentes, además genera una motivación por inspiración, en todos los miembros de la organización, logrando que su equipo sea eficaz frente a las autoridades y satisfacción, pues determina el nivel en que se sienten satisfechos los seguidores con respecto a su líder, obteniéndose de esta manera una frecuencia que establece el éxito en que los miembros creen que su líder cumple éstos aspectos. Además, en este estudio se determina que los directivos de instituciones educativas que obtienen buenos resultados están caracterizados con liderazgo transformacional.

- Horn (2013), con su investigación doctoral: “Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje”. Universidad Autónoma de Madrid. España. Se determinó el efecto que produce el liderazgo directivo en las variables mediadoras desempeño docente y resultados de aprendizaje de los alumnos. El

estudio de la investigación fue de tipo cuantitativo correlacional, tuvo como variables: el liderazgo educativo en sus dimensiones: liderazgo transformacional, instruccional, transaccional y la variable resultados de aprendizaje en sus dimensiones: desempeño docente y de sus estudiantes. La muestra se realizó a 645 escuelas a nivel nacional.

Se pudo establecer que los directivos de centros educativos con buenos resultados de aprendizaje en sus estudiantes corresponden al estilo de liderazgo transformacional, siendo este tipo de liderazgo el que genera entornos de altas expectativas en la organización.

Esta investigación constituye un gran aporte al estudio pues demostró que las instituciones educativas estatales, privadas y municipales logran resultados de calidad en sus diferentes entornos con aspectos culturales, motivando hacia el logro de aprendizajes en los educandos, determinando así la gran influencia que tiene el liderazgo presenta en el campo educativo y en sus docentes, logrando que éstos den lo mejor de cada uno de ellos (Bolívar, 2010). Además, es importante recalcar que el aspecto pedagógico mencionado por Leithwood (como se citó en Horn, 2013), asume gran importancia en el trabajo de liderazgo directivo, pues es importante entender que el liderazgo no sólo está determinado a la gestión sino a la mejora educativa en el campo pedagógico.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

- Baique (2016), con su tesis doctoral: “Liderazgo directivo de instituciones educativas secundarias de Chiclayo y el desempeño docente”. Universidad César Vallejo. Perú. Su objetivo fue elaborar una propuesta de liderazgo directivo “MOLDIR”, para contribuir al aspecto pedagógico de centros educativos secundarios del distrito Chiclayo. La investigación es cuantitativa de tipo descriptiva, correlacional y propositiva, correlacional y transversal, tuvo como variables de estudio el liderazgo transformacional en sus dimensiones: liderazgo efectivo, eficaz, eficiente innovador y la variable desempeño directivo en sus dimensiones: profesional, personal y social, participaron quince (15) instituciones educativas secundarias del distrito de Chiclayo, por cada institución educativa se consideró dos (02) directivos y seis (06) docentes, haciendo un total de treinta (30) directivos y noventa (90) docentes.

En los resultados se determinó un alto grado de correlación entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño docente. Esta investigación es un aporte importante pues visualiza la problemática de liderazgo directivo y su gran influencia en el quehacer educativo para hacer frente a las diversas situaciones que la globalización nos enmarca en la búsqueda de una calidad educativa, además mostró como una alternativa de mejora la propuesta de un modelo directivo que busca desarrollar las características de un líder directivo a través de la teoría transformacional para un logro efectivo en el aspecto educativo, la misma que fue validada por expertos en el tema.

- Espiritu (2017), en su estudio doctoral: “Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016”- Lima. Estableció como el liderazgo transformacional y la gestión educativa influyen en el clima de la organización educativa institucional. La investigación realizada fue de tipo de investigación básica, cuyo fin es obtener nuevos conocimientos para fundamentar la teoría que ya existe, según Villegas (como se citó en Espiritu, 2017), tuvo como variables de estudio el liderazgo transformacional en sus dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual y la variable gestión educativa en sus dimensiones: institucional, administrativa pedagógica y comunitaria. La unidad de análisis fue de 116 docentes y se aplicó como instrumento la encuesta. Se concluyó que ambas variables tienen influencia en el clima de las instituciones educativas, donde predominó el liderazgo transformacional en el clima organizacional en 43.10%, con respecto a la gestión educativa se muestra un nivel destacado, predominando en un 40,50% al clima organizacional.

Esta investigación es un aporte importante al estudio, pues permite conocer como el liderazgo transformacional que es una dimensión de la variable liderazgo directivo y que se inicia con Burns (como se citó en Salazar, 2006), siendo este planteamiento puesto en actividad por Bass (como se citó en Salazar, 2006), establece en este tipo de liderazgo cuatro componentes: carisma, inspiración, consideración individualizada, estimulación intelectual, además se consideró las mismas dimensiones de la variable gestión educativa, estudiadas en mi

investigación teniendo en cuenta los aportes de Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) y Casassus (2008), la gestión educativa contiene cuatro dimensiones: la Pedagógico-Didáctica, Organizacional, Comunitaria y la Administrativa, determinándose mejoras en las organizaciones educativas ya que influyen en el logro de un mejor clima organizacional.

- Meléndez (2014), en su estudio doctoral: “Liderazgo y la gestión del director en las instituciones educativas públicas de la red N° 8, San Juan de Lurigancho 2014.”

Universidad César Vallejo. Piura. Su objetivo fue determinar en la influencia del estilo de liderazgo en la gestión de organizaciones educativas. El estudio fue de tipo correlacional, tuvo como variables de estudio el liderazgo directivo en sus dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, activo y pasivo y la variable gestión educativa en sus dimensiones: pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria. Tuvo como unidad de análisis a 190 docentes, se aplicó un cuestionario y como resultados se determinó una correlación de (0,899**), entre ambas variables. Esta investigación constituye un gran aporte al presente estudio doctoral, ya que determinó la influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa, siendo variables también consideradas en la presente investigación, además sus resultados respaldan de manera concreta los resultados obtenidos en este trabajo doctoral porque considera dentro de los estilos de liderazgo uno de los liderazgos tomados en las dimensiones tal es el liderazgo transformacional Bass (como se citó en Gorrochotegui, 2007), donde explican que el liderazgo transformacional se lleva a cabo a través de una motivación que logra que los seguidores trabajen y busquen transformar a sus subordinados en líderes verdaderos.

- Ruíz (2017), en su investigación doctoral: “Modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional para mejorar el estilo de liderazgo de las instituciones educativas unidocentes nivel inicial ugel-Huarmaca-2015”. Universidad César Vallejo. Piura. El objetivo del estudio fue el Construir y validar un modelo teórico de gestión con base transformacional para las directoras de las escuelas del Nivel Inicial Unidocentes pertenecientes a Huarmaca, que responda a los requerimientos de la gestión y se proyecte hacia el mejoramiento de los estilos de liderazgo, en la

búsqueda del auto diagnóstico- auto evaluación- auto renovación de estas instituciones.

La investigación realizada fue de tipo Descriptiva censal debido a que la población es pequeña o finita, tuvo como variables de estudio el modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional en sus dimensiones: motivación inspiracional, estimulación intelectual, influencia idealizada, consideración individualizada y la variable estilos de liderazgo en sus dimensiones: laissez faire, autocrático y democrático, los sujetos de análisis fueron 50, la recolección se realizó a través de una encuesta y entrevista.

Concluyó estableciendo una propuesta basada en el liderazgo transformacional para mejorar la gestión, debido a que se demuestran ausencia en las características en el líder directivo de este estilo de liderazgo. Entre los resultados: tenemos que el director se muestra pasivo en un 62% en lo que respecta a la ejecución de algún trabajo en el colegio, el director desestima en un 68% las aportaciones de los padres de familia, el director se manifiesta sin autoridad en un 74% en el colegio, existe desorganización en el colegio, en un 74%, el director da órdenes y no permite preguntas en el colegio en un 84%, el director dirige al colegio imponiendo normas fuera del reglamento del colegio en un 80%.

Esta investigación constituye un aporte importante para este estudio, pues analiza el carácter del director y determina la inexistente capacidad transformacional que éstos presentan planteando a través de un modelo de gestión las características de este líder, de acuerdo a Bass y Avolio (como se citó en Bracho y García, 2013): “inspiración motivacional, consideración Individualizada y estimulación Intelectual”. Además, estableció competencias que se deberán desarrollar para lograr mejoras en la gestión de la organización educativa.

1.2.3 Antecedentes Locales

- Mendoza (2014), en su estudio doctoral: “Construcción de modelo de gestión institucional con enfoque participativo en la institución educativa 14013 del sector oeste de Piura”. Universidad Nacional de Piura. Este estudio determinó la construcción de una propuesta de gestión tomando como base el enfoque participativo, para ello tuvo que caracterizar puntos críticos y puntos de logro, se basó en tres aspectos: primero tenemos práctica cotidiana de la gestión institucional

considerando: planificación, comunicación interna, relaciones humanas, supervisión de procesos ,evaluación de procesos, toma de decisiones, roles de actores; según tenemos los problemas de mayor incidencia en la gestión institucional en sus aspectos: nivel de participación de actores, tipo de liderazgo, clima institucional, asunción de roles y responsabilidades y como tercero está el avance y nudos críticos en el proceso de construcción del modelo considerando la participación de los actores en el diagnóstico de la práctica de la gestión institucional y la participación en el diseño de la propuesta básica, el estudio es de tipo cualitativo y participan docentes, directivos, padres de familia y estudiantes, los resultados determinan un liderazgo autoritario con poca decisión de los demás actores educativos.

Esta investigación representa un importante aporte pues considera relevante la actuación de la comunidad educativa y líderes directivos en el logro eficaz de una gestión educativa. Es importante entender que el crecimiento de las organizaciones educativas ha generado innovación y expectativas en la preparación de líderes eficientes con gran capacidad competitiva y creativa, los mismos que pueden desarrollar en su personal la más alta calidad de trabajo, con la práctica de valores siendo además capaces de enfrentar retos y cambios estructurales (Brown, 2012). Realizadas las indagaciones no se encontraron más tesis en el ámbito local, por tanto es este sólo mi único antecedente local.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1-Liderazgo Directivo

Teorías del liderazgo directivo

Tenemos 6 teorías relacionadas al tema:

A.-Teoría de los rasgos de Stogdill

Stogdill (como se citó en Solano, Perugini, Benatuil, Nader, y Solano, 2007), realizó 124 estudios en líderes donde tuvo en cuenta sus cualidades como la inteligencia, atención , comprensión de tareas, solución de problemas entre otros, en estos tiempos se consideró que estas cualidades eran mundiales y caracterizaban a los líderes, sin embargo Lord, De Vader y Alliger (como se citó en Solano, Perugini, Benatuil, Nader, y Solano, 2007), demostraron que existe una relación entre los

rasgos de las personalidades y las visión que tiene los miembros de sus líderes, por lo mismo no se pueden considerar las cualidades de manera global pues existe todo un proceso social en el liderazgo, hoy en día esta teoría, ha tomado nuevas perspectivas con las investigaciones de los líderes carismático y transformacional según Bass (como se citó en Solano, Perugini, Benatuil, Nader, y Solano, 2007), sin embargo no existe un acuerdo o idea general de las cualidades que debe tener un líder de manera uniforme.

Así mismo según Mumford, Zaccaro, Harding, Jacobs y Fleishman (como se citó en Solano, Perugini, Benatuil, Nader y Solano, 2007), sostienen que el estudio de los rasgos no está determinado solamente por características personales sino que también toma referencia habilidades y aptitudes que tiene el líder para desenvolverse en una determinada situación, de esta manera el líder será más eficiente cuando pueda ser capaz de resolver situaciones problemáticas, esto le dará mayor experiencia para solucionar problemas complejos en la institución donde se desenvuelve.

Esta teoría es importante actualmente pues con el referente de habilidades y aptitudes hoy en día se está tratando de desarrollar competencias en los líderes directivos para que puedan resolver de manera eficiente situaciones problemáticas en las organizaciones educativas.

B.- Teoría Liderazgo transaccional de Burns y Bass

Burns (como se citó en Castro, Miquilena y Peley, 2006) sostiene que los líderes transaccionales buscan en sus subordinados intercambiar una cosa por otra, los intercambios comprenden aquellas cantidades de relaciones que se dan entre el líder y sus subordinados todo esto se lleva acabo con el fin de lograr metas personales e institucionales, dándoles la seguridad que lograrán sus objetivos.

Bass (como se citó en Castro, Miquilena y Peley, 2006), describe al líder transaccional como aquel individuo que hace posible una negociación, entre los líderes, subordinados y colegas, los intercambios están relacionados con lo que se desea lograr y se propone a los subordinados lo que recibirán si se logra la meta planteada.

Esta teoría es importante porque permite reconocer como el líder directivo realiza transacciones con los demás integrantes de la organización educativa para logros institucionales que son verificables la mayoría de ellos a corto plazo.

C.- Teoría Liderazgo transformacional de Bass (1985)

El liderazgo transformacional, según Salazar (2006), tiene sus inicios en el aspecto empresarial, para luego ser abordado en el aspecto educacional, este tipo de liderazgo se basa en concatenar todas las metas de la organización, darla a conocer a los miembros logrando en ellos un verdadero compromiso y aceptación. Así mismo el líder transformacional impulsa a los integrantes de la organización, tiene como objetivo modificar las creencias, acciones y sentimientos de los colaboradores, de esta manera influye en la cultura organizacional, siendo importante fomentar los objetivos de la organización, de esta manera tenemos a Burns (como se citó en Salazar, 2006) y Bass (como se citó en Salazar, 2006), esta imagen transformacional se lleva al campo educativo a través de , Leithwood (como se citó en Salazar, 2006).

El liderazgo transformacional se inicia con Burns (como se citó en Salazar, 2006), sin embargo este planteamiento es puesto en actividad por Bass (como se citó en Salazar, 2006), en el llamado liderazgo transformacional, estableciendo cuatro componentes, así tenemos: carisma (desarrollar una visión) , inspiración (motivar para altas expectativas) , consideración individualizada (prestar atención, respecto y responsabilidad a los seguidores), estimulación intelectual (proporcionar nuevas ideas y enfoques).

La característica más importante de este líder es el efecto cascada, de acuerdo con Bass y Avolio (como se citó en Mendoza y Ortiz, 2006), consiste en la habilidad que tiene el líder de lograr cambiar a sus seguidores en líderes transformacionales en el instante que sea necesario, permitiendo la eficacia y sostenimiento de la organización.

Esta teoría basada en la parte empresarial es tomada como fundamento hoy en las organizaciones educativas, ya que permite un verdadero crecimiento organizacional y logro de metas debido a que todos sus integrantes logran

desarrollar capacidades para desenvolverse frente diversas situaciones organizacionales.

D.-Teoría de Liderazgo transformacional de Leithwood y su equipo (como se citó en Salazar, 2006)

Leithwood (2009), realizó investigaciones en escuelas de la zona de provincia de Ontario en Canadá con una muestra de 2.465 profesores y 44.920 alumnos de las 123 escuelas básicas y medias, considera al liderazgo transformacional como un liderazgo ideal en el logro de mejoras organizacionales. Además, considera que en el aspecto educativo y bajo estas investigaciones se genera este tipo de liderazgo transformacional. Según Leithwood (como se citó en Salazar, 2006), actualmente se necesita, estrategias de compromiso, capaz de enfrentar los cambios básicos y organizativos en las instituciones educativas, considera que el liderazgo transformacional permite un desenvolvimiento eficaz en la estructura y organización de la escuela; Leithwood y su equipo (como se citó en Salazar, 2006), realizaron un trabajo donde pudieron realizar una correlación al aspecto transformacional, con el aspecto escolar. Este liderazgo busca la eficacia en el aspecto educativo, donde no solamente se toma la supervisión pedagógica sino también busca una responsabilidad en las variaciones y mejoras de la organización a través de un crecimiento en la instrucción de la institución, de esta manera análoga al modelo de Bass en su liderazgo transformacional, se propone las maneras de adecuarlo a una organización escolar. Además manifiesta que las variaciones que se realizan en las escuelas, han convertido el liderazgo instructivo en un liderazgo insuficiente. Actualmente se necesita, estrategias de compromiso, capaz de enfrentar los cambios básicos y organizativos en las instituciones educativas. Leithwood (como se citó en Salazar, 2006), afirma que este liderazgo es eficaz e importante pues determina mejoras en la escuela.

Esta teoría es importante y es tomada en la presente investigación, debido a que en las organizaciones educativas se viene trabajando el liderazgo pedagógico o instruccional el mismo que solo busca resultados en el logro de aprendizajes el que debe complementarse con acciones que permitan un crecimiento integral en toda la institución educativa.

E.- Teoría Liderazgo situacional de Hersey - Blanchard (1969)

Según Santa-Bárbara y Rodríguez, (2010), este planteamiento se dio en los años 1969 y fue explicada por Hersey - Blanchard, donde intenta introducir diversos aspectos del manejo científico. Esta teoría presenta un aspecto que vislumbra como se desenvuelve el liderazgo de manera efectiva en un campo científico, Yukl (como se citó en Santa-Bárbara y Rodríguez, 2010) y Griffin (como se citó en Santa-Bárbara y Rodríguez, 2010), Hersey y Blanchard establecen esta teoría ante la falta de liderazgo que presentaban los padres frente el crecimiento de sus hijos desde la etapa infantil, a la adolescencia y la madurez, a esto se suma la situación que enfrentaban los docentes en los distintos periodos de crecimiento de los estudiantes y la manera como llevaban una convivencia con ellos en los niveles de la educación, los autores de esta teoría sugirieron que estos planteamientos se podrían emplear en colaboradores que se inician y en los colaboradores conocedores de los objetivos en las organizaciones, por estas razones se le da la denominación de “ciclo vital”, considerando la edad como una variable muy importante, sin embargo no es tomada en cuenta pues no se relaciona la teoría (p.2). Santa-Bárbara y Rodríguez, (2010), le denomina en 1972 teoría situacional y establece cuatro aspectos: Dirigir o Estilo 1, Persuadir o Estilo 2, Participar o Estilo 3 y Delegar o Estilo 4. En esta teoría establece que cada líder presenta una manera de actuar, y que se adapta de manera eficaz a cada situación según sea necesario tomando en cuenta el nivel de madurez del líder que va desde una madurez alta, que indica que el líder puede y quiere, a otro nivel de madurez moderada que abarca dos aspectos el que puede pero no quiere o inseguro con el nivel que no puede y luego finaliza con un nivel de madurez bajo que corresponde al que no puede y tampoco quiere. De esta manera se logra un liderazgo efectivo cuando se relaciona el estilo de liderazgo con el nivel de maduración del líder, de esta forma el líder podrá modificar su estilo acorde a la situación y al nivel de preparación o madurez del equipo que dirige, manteniendo una comunicación permanente entre todos los miembros. (Santa-Bárbara y Rodríguez, 2010).

Esta teoría es importante porque permite identificar situaciones en las organizaciones educativas y establecer el nivel de preparación del personal con el que se cuenta para el logro de metas organizacionales.

F.- Teoría Liderazgo instruccional

Leithwood y Lorenzo (como se citó en Lorenzo, 2004) y de San Fabián (como se citó en Lorenzo, 2004), realizan estudios acerca del liderazgo instructivo, Lorenzo (como se citó en Aguilera, 2011), define este liderazgo como la tarea de activar a una institución formada por un equipo para lograr su propio desarrollo y el de un plan compartido. Leithwood (como se citó en Lorenzo, 2004), llevó a cabo estudios en relación al liderazgo instruccional llegando a determinar dimensiones comunes.

Según Lorenzo (2004), la meta de la institución escolar debe determinar los fines institucionales y objetivos de la misma modificándolos; gestionar el programa educativo incluye observar y medir el procedimiento empleado en la enseñanza, verificando el avance en los estudiantes; promover un clima positivo de estudio implica motivar a los docentes, incentivar su desarrollo profesional y también para el resultado en el aprendizaje.

Maureira (como se citó en Bolívar, 2010), quién en investigaciones realizadas determina que la actividad de gestión burocrática en las instituciones educativas es insuficiente, se debe asegurar el logro de los aprendizajes, los líderes educativos deben apuntar a elevar el nivel de aprendizaje y de enseñanza, monitoreando sus logros para su desarrollo, deben efectuar una dirección hacia el aprendizaje, además Bolívar (2010), sostiene que el liderazgo instruccional llamado también pedagógico, es un liderazgo que garantiza e incrementa en todos los estudiantes los aprendizajes imprescindibles. Weinstein (como se citó en Bolívar, 2010), el liderazgo instruccional es considerado un liderazgo adecuado para el logro de metas organizacionales permitiendo un mejor trabajo en los docentes e impactando en el resultado de aprendizajes de los estudiantes. Esta teoría es muy útil en el crecimiento de las organizaciones educativas, actualmente este tipo de liderazgo se viene desarrollando en el perfil del líder directivo ya que permite resultados eficaces en los aprendizajes dejando de lado el aspecto netamente administrativo del que era parte el liderazgo en las escuelas.

La presente investigación está basada en las teorías de Liderazgo instruccional según Leithwood y Lorenzo (como se citó en Lorenzo, 2004) y la teoría de

Liderazgo transformacional de Leithwood y su equipo según Leithwood (como se citó en Salazar, 2006) y Bass (como se citó en Evans, 2015); Maureira (2004).

Definiciones de Liderazgo Directivo

Según Anderson (2010), el liderazgo directivo: “es la sustancia principal que hace que los demás partes de la organización se combinen generando resultados inalcanzables sin su presencia” (p.43).

Es aquel liderazgo que logra desarrollar en sus colaboradores estrategias de compromiso que permite enfrentar de manera positiva modificaciones en las estructuras de las instituciones educativas, establece metas que impulsan mejorar el nivel educativo donde éste se desenvuelve, controlando los logros que obtienen los educandos en un mejor ambiente; a través de sus dimensiones transformacional e instruccional (Leithwood (como se citó en Salazar, 2006) ; Bass (como se citó en Evans, 2015) ; (Bolívar, 2010) y Lorenzo (como se citó en Lorenzo, 2004).

Según Salazar (2006), es la habilidad de fortalecer las capacidades y cualidades del personal, captando los pensamientos y necesidades del personal a fin de fortalecerlos para obtener mejoras personales, profesionales y globales en la organización.

Según Munch (como se citó en Zarate, 2011) nos dice que: “liderazgo es un conjunto de comportamientos que forman parte de la personalidad del directivo. Esta forma de dirigir es importante para lograr el éxito”. (p.46).

Tenemos también a Lussier (como se citó en Zarate, 2011) considera que el liderazgo directivo “es el conjunto bien relacionado de los rasgos, destrezas y comportamientos que son empleados por los líderes al interrelacionarse con el personal a su cargo. Considerando como elemento principal el comportamiento” (p.47).

Evolución del liderazgo

La evolución de las teorías que explican el liderazgo en las organizaciones ha sido para mejorar un entendimiento a nivel de los individuos y en general; de esta manera cada vez que queremos saber quién es el hombre se ha vuelto a mirar acerca de

la importancia del liderazgo. Así pues se ha ido evolucionando desde una organización jerárquica, donde se tenía como meta obtener resultados, dirigiendo a través de actividades que rendirían un beneficio externo por los logros alcanzados a una organización profesional donde la meta está determinada en el logro de objetivos, donde la manera de promover es interna a través de actos importantes y objetivos; para luego llegar a una organización competente, direccionándose a través de competencias, tomando en cuenta una promoción extrínseca, intrínseca y trascendente teniendo en cuenta así la motivación del servicio brindado al cliente, según Cardona y García-Lombardía (como se citó en Gorrochotegui, 2007). Por lo que se refiere al liderazgo y su evolución se puede explicar en la primera fase entendiendo al líder como el que incide directamente sobre sus subordinados, aquí aparece el liderazgo de los grandes hombres, luego vemos como es visto el aspecto medido en los rasgos de su personalidad, siendo identificado el líder de acuerdo a características como la masculinidad, inteligencia, energía dominio, entre otros, Según Cardona y García-Lombardía (como se citó en Gorrochotegui, 2007). Así pues se determina que el liderazgo se mueve a través de una sola línea, donde hay también una sola influencia hacia los subordinados, además en esta primera fase contingente o situacional, es una transformación de la teoría de los rasgos, donde se produce una falta de similitud en las características de los líderes frente a diversas situaciones en la etapa histórica que les tocó desenvolverse, aquí en estas teorías se habla de la importancia de adaptarse a los diversas variaciones y cambios explicado por Fiedler (como se citó en Gorrochotegui, 2007). Así mismo explica la manera como se relacionan el líder y sus seguidores, mostrándose que para cada momento existe un estilo de liderazgo, según Blake y Mouton (como se citó en Gorrochotegui, 2007), con su celda gerencial y con la teoría situacional tenemos a Hersey y Blanchard (como se citó en Gorrochotegui, 2007), quienes establecen la relación de las variables: el control sobre la realización de tareas y las relaciones o capacidad para conectar emocionalmente con el colaborador, las mismas que generan un número de estilos de liderazgo, entre los más conocidos está cuatro estilos: directivo, caracterizado por un máximo control de la tareas y una escasa, el coaching caracterizado por muchas actividades , el de apoyo con una elevada relación y una mínima tarea y el estilo con énfasis en la delegación donde existe una relación escasa y un bajo control de las actividades, en esta fase

no hay una clara forma de ver como se da el aprendizaje de los seguidores en el cambio de la conducta por incidencia de líder, basándose en aspectos externos como el sueldo, recompensa, entre otros sin ver el aspecto interior de los subordinados, en el sentido de la forma en que influye lo que hace a su alrededor como el cliente y otros (Gorrochotegui, 2007).

En la segunda fase la interinfluencia entre el líder y los colaboradores tenemos a Burns (como se citó en Gorrochotegui, 2007) y Bass (como se citó en Gorrochotegui, 2007), quienes explican el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional respectivamente; podemos ver como se mejoran la transacción que realizan el que dirige por una transformación de un liderazgo que motive sus seguidores para que en sus actividades se visualicen nuevas perspectivas potencializando y desarrollando sus aptitudes, así pues Bass y Avolio (como se citó en Gorrochotegui, 2007), se lleva a cabo una motivación que logra que los seguidores trabajen en equipo con sus subordinados en líderes, aquí se establecen dimensiones llamadas las cuatro I, siendo éstas la influencia idealizada, donde el líder es un modelo de comportamiento; la dimensión motivación por inspiración donde el líder se convierte en la inspiración y el logro que se desea en la obtención de resultados, la dimensión estimulación intelectual, aquí el líder motiva el trabajo realizado a través de la creatividad y la cuestión y la dimensión consideración individual, en esta dimensión se da mucha importancia a las carencias y desarrollo de los colaboradores. Según, McClelland (como se citó en Gorrochotegui, 2007), manifestó que un test de inteligencia no puede establecer el triunfo profesional, Boyatzis (como se citó en Gorrochotegui, 2007), analizó las competencias interrogando a un conjunto de directivos sobre cuáles eran las conductas que los había ayudado a ser eficientes en su trabajo directivo.; ambos autores no dieron claras ideas acerca de una definición de competencia. Dentro de los autores que actualmente desarrollan el tema de competencias para la dirección de personas, según Cardona y García-Lombardía (como se citó en Gorrochotegui, 2007), establecen sus aportes en una teoría de la acción humana y en los fundamentos, que esta genera para la dirección de empresas, además Pérez López (como se citó en Gorrochotegui, 2007), realiza aportes en relación a estas competencias las que son establecidas para el liderazgo, así indican el criterio que establece una mejor

situación en las instituciones, entre ellas están la eficacia que tiene por objetivo mejorar las aptitudes de sus colaboradores y la unidad que busca que sus colaboradores se identifiquen con los fines de la organización, Cardona y García-Lombardía (como se citó en Gorrochotegui, 2007).

Dimensiones del liderazgo directivo

Las dimensiones establecidas en el estudio son el liderazgo transformacional y el liderazgo instruccional.

A.-Dimensión Liderazgo transformacional

Es aquel liderazgo que desarrolla estrategias de compromiso que permite un desenvolvimiento eficazmente ante cambios estructurales y organizativos en la escuela, además es importante para lograr un crecimiento educativo y el logro de aprendizajes en las instituciones educativas, generando un trabajo en equipo óptimo. Leithwood (como se citó en Salazar, 2006) y Bass (como se citó en Evans, 2015); según Maureira (2004), “este liderazgo determina indicadores del liderazgo transformacional tales como; carisma personalizante, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración, integrando el indicador tolerancia psicológica, en el actuar del aspecto educativo (p.5).

B.-Dimensión Liderazgo instruccional

El liderazgo instruccional llamado también pedagógico, es un liderazgo que garantiza e incrementa en todos los estudiantes los aprendizajes imprescindibles. Es la capacidad de desarrollar metas que impulsan a mejorar el nivel educativo, controlando los logros que obtienen nuestros educandos en un ambiente de mejora educativa realizándolo según Leithwood y Lorenzo (como se citó en Lorenzo, 2004), a través de indicadores tales como: “comunica visión compartida, gestiona eficazmente la instrucción y promueve clima que facilita el aprendizaje” (Evans, 2015) y (Bolívar, 2010).

Competencias del liderazgo directivo

Lorenzo (2004), el liderazgo directivo es una competencia muy amplia, está formado por otras competencias más específicas que abarcan el aspecto profesional de manera específica, así tenemos según, Goleman y Boyatzis (como se citó en

Lorenzo, 2004), muestra una estructura de competencias que abarcan la gran competencia del liderazgo directivo siendo éstas la conciencia de uno mismo, que abarca una valoración, confianza y conciencia de la misma persona; la autogestión que corresponde a la iniciativa, la transparencia, el control de uno mismo, la capacidad de adaptarse, el buen ánimo; la conciencia social, que está relacionada al servicio, la conciencia organizacional y la manera de ponerse en el lugar del otro y al final está la gestión de las relaciones que corresponde a la solución de conflictos, la influencia, el catalizador del cambio, el desarrollo personal de los demás, la inspiración en sus seguidores y el trabajo en equipo. Además es importante tomar en cuenta a Fishman (como se citó en Lorenzo, 2004), donde determina una propuesta de competencias en dos aspectos: el liderazgo personal, que abarca el control del ego, el equilibrio, el desapego y la responsabilidad y el liderazgo interpersonal que establece el trabajo en grupo y el empleo de capacidades de gestión como la comunicación y la motivación. Así pues según investigaciones realizadas se puede determinar según Lorenzo, (2004), que el liderazgo está compuesto por las siguientes competencias específicas: Mantenimiento de un buen clima en las relaciones humanas a través de una comunicación eficaz entre los profesores y por el trabajo en equipo; Motivación al profesorado, en el desarrollo de todas sus posibilidades personales y profesionales; creación de una visión de la escuela y de la enseñanza que sea coherente, general y compartida; la delegación de funciones y toma de decisiones.

Según Uribe, (2007), explica de acuerdo a sus investigaciones que el desenvolvimiento de las actividades del líder directivo, serán las que muestren realmente su gestión educativa, las mismas que deben ser congruentes y firmes, determinándose entre la gestión educativa y el liderazgo directivo una relación directa, que se aplica en la organización escolar. Según Dubbi, (como se citó en Uribe, 2007), la competencia se define como la construcción social de aprendizajes significativos que son importantes para el desempeño del líder directivo en su práctica.

1.3.2.- Gestión educativa

Teorías de la gestión educativa

A.-Paradigmas de Gestión Educativa

Según Casassus (2008), plantea los siguientes modelos de gestión:

El Normativo, tiene su aparición entre los años 50 y 60, implica analizar los sucesos y planificar actividades a futuro para el logro de un resultado teniendo en cuenta la situación actual; la prospectiva, se dio al no funcionar lo proyectado en un solo aspecto se debió tomar en diversas maneras, es así que se toma este modelo parecido al normativo, pero tomando en cuenta diversas escenas de lo proyectado. Sucede a inicios de los años 70; el modelo estratégico, es un modelo más flexible, aquí se determinan los tipos de organización y se establece la misión y la visión, así como la comparación con otras organizaciones y determinando la parte débil y la parte fuerte de la misma, de esta forma se determina un aspecto real y objetivo en la organización. Sucede a mediados de los 80; el modelo Estratégico-situacional, en este modelo la gestión presenta problemas en su interior y estos deben solucionarse, la gestión se preocupa porque lo programado se ejecute, el modelo de calidad total muestra una búsqueda en el logro de objetivos a través de la disminución de gastos, llevando a cabo actividades nuevas y diferentes y con un trabajo homogéneo, se trata de competir vendiendo el mismo producto al menor costo. El modelo de Reingeniería, se extiende a mediados de los 90, se diferencia de calidad total porque ofrece un producto de buena calidad con costos mínimos y el modelo comunicacional, donde la gestión busca el logro de objetivos a través de actividades comunicativas, es decir, a través del lenguaje. Este modelo sucede a mitad de los 90 donde el aspecto emocional, debe ser tomado en cuenta para que funcionen las acciones comunicativas. Podemos concluir que los entornos determinaran el modelo a emplear y que estos modelos han evolucionado del objetivo al aspecto subjetivo.

B.- Enfoques de la gestión educativa

Los enfoques planteados explican la manera como se ha concebido las ideas respecto a la gestión educativa, así tenemos el enfoque jurídico, que determinó un aspecto normativo, basado en la deducción del pensamiento; el enfoque tecnocrático con presencia científica y burocrática , se desarrolló a comienzos del

siglo XX, frente a cambios en la industria; el enfoque conductista se desarrolló entre los años treinta y cuarenta, que comunicó el uso de un sistema social en las instituciones educativas y en la gestión educativa; el enfoque desarrollista, planteada por autores extranjeros basándose en la teoría política, surgió en la pos guerra; y el enfoque sociológico, basado en las teorías sociológicas para dar respuestas educativas aplicados a la sociedad latinoamericana (Sander, 2002).

Definiciones de gestión educativa. - según Casassus (2008): “La gestión educativa tiene como objeto de estudio la formación de seres humanos donde el contexto interno formado por alumnos se mezcla con los fines de la organización” (p. 53), a través del aspecto pedagógico-didáctico, organizacional, administrativo y comunitario, para construir un conocimiento sobre las organizaciones educativas de manera más singular. (Frigerio, Poggi y Tiramonti, 1994) (Casassus, 2008).

Según Botero (2009), nos dice que: “Una gestión educativa autónoma y descentralizada implica que las instituciones educativas cuenten con oportunidades y capacidades para tomar decisiones y realizar proyectos educativos propios, pertinentes y relevantes” (p.3).

Dimensiones de gestión educativa

Teniendo en cuenta los aportes de Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) y Casassus (2008), la gestión educativa contiene cuatro dimensiones: la Pedagógico-Didáctica, Organizacional, Comunitaria y la Administrativa.

La Dimensión pedagógico-didáctica, comprende todas las acciones relacionadas al manejo de herramientas pedagógicas que están conformadas por los enfoques educativos y todo aquello que involucra el proceso de aprendizaje, además especifica los pasos de la evaluación y su producto final. Es importante partir de un diagnóstico a fin de dar solución a lo primordial para el logro de los aprendizajes en todos sus niveles. La dimensión organizacional, está relacionada con la manera cómo está conformada la institución educativa y la forma como se relacionan sus miembros. Así mismo este aspecto le permite a la organización lograr un crecimiento acorde a las necesidades sociales y demandas educativas en un verdadero cambio estructural; la dimensión comunitaria, se entiende como todas aquellas acciones que involucran a la comunidad educativa en los cambios que la

organización educativa decide hacer. Así mismo comprende todas las acciones previamente planteadas para resolver situaciones problemáticas y como éstas se ejecutan para dar una solución. Esta dimensión implica también aceptar, comprender y analizar todo tipo de conductas y actitudes de sus integrantes como una cultura institucional en un grupo que debe interrelacionarse y desarrollarse para la misma institución educativa; la dimensión administrativa, comprende todas aquellas actividades que permiten a la organización el logro de sus objetivos a través de abastecer de manera pertinente todos los recursos necesarios donde esta dimensión se considera un apoyo en la planificación de métodos a través del uso de recursos y del tiempos de manera efectiva. Todas las dimensiones se encuentran interrelacionadas, cada dimensión influye en otra de manera organizada.

1.4. Formulación del problema:

¿En qué medida se relaciona el liderazgo directivo con la gestión educativa, en las instituciones educativas del Cercado El Chipe 2017?

Para dar respuesta a la pregunta de investigación, esta se ha desagregado en los siguientes problemas específicos:

¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la variable liderazgo directivo en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017?

¿Cuál es el nivel de la variable gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017?

¿Cuál es la relación de la dimensión liderazgo transformacional en la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017?

¿Cuál es la relación de la dimensión liderazgo instruccional en la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017?

1.5. Justificación del estudio:

Los aportes que las investigaciones dan a los contextos educativos permiten tomar decisiones en las metas establecidas por éstas organizaciones, es por ello que creo conveniente llevar acabo esta investigación donde podremos medir el nivel de la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa, pues

determinará de acuerdo a las características directivas el manejo de las actividades organizacionales que son el eje de una gestión eficaz.

Según Garbanzo y Orozco (2010), todo crecimiento institucional tiene una relación con el liderazgo que ejerce en ella, la organización se podrá desenvolver en la gestión educativa según la situación específica que se presenta en el proceso y de esta forma cumplir con la expectativa competitiva que se espera.

Según Botero (2009), nos dice que: “Una gestión educativa autónoma y descentralizada implica que las instituciones educativas cuenten con oportunidades y capacidades para tomar decisiones y realizar proyectos educativos propios, pertinentes y relevantes” (p.3). La investigación brinda a los equipos directivos de las instituciones educativas la oportunidad de conocer el resultado del estudio, de esta manera podrán saber como la gestión educativa que realizan en sus organizaciones se relaciona con el tipo de liderazgo directivo que se viene desarrollando en su institución y que cambios serán necesarios para lograr un crecimiento sustancial a través de una gestión de calidad; así mismo permitirá comprender los actuales problemas que tienen las organizaciones educativas con respecto a la ejecución de una gestión eficaz. Además los resultados podrán explicar la relación entre las variables de estudio liderazgo directivo y gestión educativa , para luego asumir las variaciones y cambios que en el aspecto educativo se vienen realizando con respecto a ellas así como impulsar mejoras día a día, todo acorde a los retos que la sociedad debe enfrentar (Casassus, 2008). El aporte teórico implementa incluir la teoría transformacional como planteamientos para fortalecer la capacidad de liderazgo en los equipos directivos en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe Piura implementándose para un mejor cambio organizacional. Además, permitirá contar con un nuevo aporte en el aspecto metodológico con respecto al instrumento que mide la gestión educativa que ha sido validado por expertos y el aporte teórico de los tipos de liderazgo que permiten lograr una organización educativa eficaz (Maureira, 2004).

La investigación se basa en los fundamentos del Liderazgo transformacional según Leithwood (como se citó en Salazar, 2006) y Bass (como se citó en Evans, 2015); y la teoría de liderazgo instruccional según Leithwood y Lorenzo (como se citó en Lorenzo, 2004), con respecto al liderazgo directivo, así como en los aportes de Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) y Casassus (2008), con respecto a la gestión

educativa, para lograr contribuir a un desenvolvimiento eficaz en las instituciones educativas.

1.6.-Hipótesis

1.6.1.-Hipótesis General

-El liderazgo directivo se relacionan significativamente con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

-El liderazgo directivo no se relacionan significativamente con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

1.6.2.-Hipótesis específicas

-La relación que existe entre la dimensión liderazgo transformacional y gestión educativa es directa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

-La relación que existe entre la dimensión liderazgo transformacional y gestión educativa no es directa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

- La relación que existe entre la dimensión liderazgo instruccional y la gestión educativa es positiva en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

- La relación que existe entre la dimensión liderazgo instruccional y la gestión educativa no es positiva en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

1.7.-Objetivos

1.7.1. General:

Establecer en qué medida se relaciona el liderazgo directivo con la gestión educativa, para conocer su significancia entre ambas variables en las instituciones educativas del Cercado El Chipe 2017.

1.7.2. Específicos:

-Identificar el nivel de las dimensiones de la variable liderazgo directivo en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

-Identificar el nivel de la variable gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

.

-Determinar la relación de la dimensión liderazgo transformacional en la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017.

-Determinar la relación de la dimensión liderazgo instruccional en la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017.

II MÉTODO

La metodología de la presente investigación según Dávila (2006), se obtiene el conocimiento preciso para lograr las metas planteadas, en este método los investigadores emplean sus sentidos: observan, abstrayendo ideas y estableciendo hipótesis para luego deducir y establecer efectos o consecuencias que determinaran si la hipótesis planteada es cierta o no, esta determinación se realiza a través de la toma de información y datos codificados lo que permitirá aceptar o rechazar la hipótesis. La investigación cuantitativa permite obtener con mayor probabilidad resultados de manera más completa y dimensionada, estableciendo un control sobre las variables, que nos permite contabilizar resultados y medirlos de manera adecuada, esto nos ayuda además a repetir el fenómeno, las veces necesarias, comparando diferentes estudios y determinando en ellos similitudes y diferencias (Baptista, Fernández, y Hernández, 2006).

Según Comte (1798) el enfoque positivista según su representante el francés Augusto Comte y al británico John Stuart Mill, determinaron que cualquier tarea filosófica o científica se debe realizar a través del análisis de los sucesos objetivos, basado en hechos reales, éstos hechos deberían ser comprobados por la experimentación, no acepta definiciones globales totalistas y anticipadas. La presente investigación está basada en el método hipotético deductivo y enfoque cuantitativo positivista. Además el presente estudio está basado en el paradigma epistemológico social, que considera esta investigación construida a través del

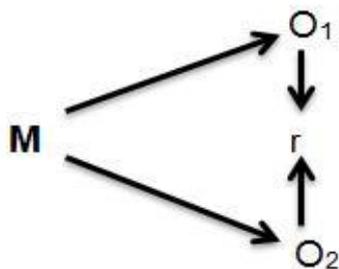
contacto con el mundo exterior involucrada en una red de relaciones sociales entre todos los participantes. (Capurro, 2007).

2.1.-Diseño de investigación

Según Cazau (2006), los diseños correlacionales tienen como fin evaluar una correlación, la misma que se conoce como una afirmación que se da entre dos variables estadísticas para establecer la relación entre ambas.

En el caso del presente estudio se correlacionan el liderazgo directivo y gestión educativa.

Este diseño se representa de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra.

O₁ = Observaciones sobre el liderazgo directivo
O₂ = Observaciones sobre la gestión educativa.

r = Representa la relación de las variables de estudio

2.2.-Variables, operacionalización

Variable 1

- Liderazgo directivo

Variable 2

-Gestión educativa

Operacionalización de las variables

CUADRO N° 1

Operacionalización de variables: liderazgo directivo y gestión educativa

| Variable | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|----------------------------|---|--|--|---|--------------------|
| LIDERAZGO DIRECTIVO | Es aquel liderazgo que desarrolla en colaboradores estrategias compromiso permite de manera positiva modificaciones las estructuras las educativas, establece que mejorar | La evaluación de la variable educativa realizará del cuestionario encuesta, el mismo que presenta ítems y dimensiones: la dimensión liderazgo transformacional con 37 ítems y la dimensión | Dimensión Liderazgo transformacional Es aquel liderazgo que desarrolla estrategias de compromiso que permite un desenvolvimiento eficaz ante cambios estructurales y organizativos en la escuela, además | 1.-Carisma personalizante 2.Consideración individual 3.-Estimulación intelectual 4.-Inspiración 5.-Tolerancia psicológica | Ordinal |

educativo donde liderazgo es importante para éste se instruccional con 10 lograr un desenvuelve, ítems. crecimiento controlando los educativo y el logro logros que obtienen de aprendizajes en los educandos en las instituciones un mejor ambiente; educativas, a través de sus permitiendo el logro dimensiones metas más altas de transformacional e las que ellos instruccional establecen (Leithwood (como generando un se citó en Salazar, trabajo en equipo 2006) ; Bass (como óptimo. Leithwood se citó en Evans, (como se citó en Salazar, 2006) y 2015) ; (Bolívar, Bass (como se citó 2010) y Lorenzo en Evans, 2015); (como se citó en según Lorenzo, 2004). Maureira

(2004): “este liderazgo determina indicadores del liderazgo transformacional tales como: carisma personalizante, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración integrando el indicador tolerancia psicológica, en el actuar del aspecto educativo” (p.5).

1.-Comunica una visión compartida
2.-Gestiona eficazmente la instrucción
3.-Promueve clima que facilita el aprendizaje

Dimensión

Liderazgo

instruccional

El liderazgo instruccional llamado también pedagógico, es un liderazgo que garantiza e incrementa en todos los estudiantes los aprendizajes imprescindibles; es la capacidad de desarrollar metas que impulsan a mejorar el nivel

1.-Comunica una visión compartida
2.-Gestiona eficazmente la instrucción
3.-Promueve clima que facilita el aprendizaje.

educativo,
controlando los
logros que obtienen
nuestros
educandos en un
ambiente de mejora
educativa
realizándolo a
través de
indicadores, según
Leithwood y
Lorenzo (como se
citó en Lorenzo,
2004), tales como:
“comunica visión
compartida,
gestiona
eficazmente la
instrucción y

promueve clima
 que facilita el
 aprendizaje”
 (Evans, 2015),
 (Bolívar, 2010).

**GESTIÓN
 EDUCATI VA**

Según Casassus La evaluación de la **-Dimensión** 1.-Determinación **-Ordinal**
 (2008): “La gestión variable gestión **pedagógico-** de una evaluación
 educativa tiene educativa se **didáctica,** según diagnóstica.
 como objeto de realizará a través Frigerio, Poggi, y 2.- Dominio de
 estudio la del instrumento Tiramonti (1992) y herramientas
 formación de seres cuestionario de Casassus pedagógicas.
 humanos donde el encuesta el cual (2008),comprende 3.-Fortalecimiento
 contexto interno consta de 45 ítems, todas las de competencias y
 formado por de los cuales, 13 actividades capacidades.
 alumnos se mezcla corresponden a la relacionadas al

con los fines de la organización” (p. 53), a través del aspecto pedagógico-didáctico, organizacional, administrativo y comunitario, para construir un conocimiento sobre las organizaciones educativas de manera más singular. (Frigerio, Poggi y Tiramonti, 1994) (Casassus, 2008)

dimensión Pedagógico Didáctico, 10 a dimensión Organizacional y 10 a la dimensión Comunitaria, 12 y la dimensión Administrativa.

manejo – herramientas pedagógicas que están conformadas por los enfoques educativos y todo aquello que involucra el proceso de aprendizaje, además especifica los pasos de la evaluación y su producto final. Es importante partir de un diagnóstico a fin de dar solución a lo primordial para el logro de los

de 4.-Evaluación de productos finales.

que

enfoques

y todo

que

de aprendizaje,

además especifica

los pasos de la

evaluación y su

producto final. Es

importante partir de

un diagnóstico a fin

de dar solución a lo

primordial para el

logro de los

aprendizajes en todos sus niveles.

-Dimensión

organizacional 1.-Existencia de un según Frigerio, organigrama Poggi y Tiramonti actualizado. (1992) y Casassus (2008), está organizacional. relacionada con la 3.-Elaboración de manera cómo está normas de conformada la convivencia institución consensuadas. educativa y la forma 4.-Flexibilidad como se relacionan frente a sus miembros. Así propuestas de mismo este aspecto cambio. le permite a la organización lograr un crecimiento

acorde a las
necesidades
sociales y
demandas
educativas en el
logro de
aprendizajes de
calidad y de un
verdadero cambio
estructural.

**-La dimensión
comunitaria,**

según Frigerio,
Poggi, y Tiramonti
(1992) y Casassus 1.-Participación
(2008), se entiende de la comunidad
como todas escolar.
aquellas acciones
que involucran a la

comunidad escolar 2.-Comprensión de en los cambios que situaciones la organización problemáticas. educativa decide 3.-Solución de hacer. Así mismo situaciones comprende todas problemáticas. las acciones 4.-Comprensión de previamente una cultura planteadas para institucional. resolver situaciones problemáticas y como éstas se ejecutan para dar una solución. Esta dimensión implica también aceptar, comprender y analizar todo tipo de conductas y

actitudes de sus integrantes como una cultura institucional en un grupo que debe interrelacionarse y desarrollarse para la misma institución educativa.

-La Dimensión administrativa

según, Frigerio, Poggi, y Tiramonti (1992) y Casassus (2008), comprende todas aquellas actividades que de actividades y permiten a la recursos para organización el lograr objetivos.

logro de sus objetivos a través de abastecer de manera pertinente todos los recursos necesarios, esta dimensión se considera un apoyo en la planificación de métodos a través del uso de recursos y del tiempos de manera efectiva, así como documentos de gestión.

2.-Planificación del uso efectivo de los recursos.

3.-Información del manejo de recursos económicos.

4.-Planificación efectiva del tiempo.

5.-Planificación de los documentos de gestión.

Fuente: Leithwood (como se citó en Salazar, 2006); Bass (como se citó en Evans, 2015); (Bolívar, 2010) y Lorenzo (como se citó en Lorenzo, 2004) y (Frigerio, Poggi y Tiramonti, 1994) (Casassus, 2008).

2.3.- Población y muestra

2.3.1.- Población

Población es un grupo de individuos bien determinados, sobre el que se puede distinguir ciertas características. (Fernández, 2008).

Los criterios de selección son las cualidades que presentan los integrantes que serán considerados en la investigación, (Arias Gómez, Villassi Keever, y Miranda, 2016), considerándose como criterios de inclusión: la ubicación geográfica que les da la cercanía entre las instituciones educativas y de exclusión instituciones educativas ubicadas en zonas alejada al Cercado El Chipe.

La población estará formada por todas las instituciones del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura.

Cuadro N° 2

Docentes en el 2017 del Cercado El Chipe-Piura según instituciones educativas.

| Instituciones educativas | Docentes |
|-----------------------------|------------|
| Rosa Carrera | 39 |
| Sagrado Corazón | 52 |
| Víctor Rosales | 41 |
| Parcemón Saldarriaga | 32 |
| Santa María | 48 |
| Total | 212 |

Fuente: Unidad de gestión educativa local (UGEL PIURA)

2.3.2.- Muestra

La muestra es un subconjunto de la población de importancia para el investigador la misma que debe ser representativa (Hernández, Fernández y Baptista, 2012). El estudio se llevó a cabo a través del muestreo no probabilístico convencional. El muestreo es no probabilístico porque no existe la posibilidad de que cada individuo que forma parte de la población sea seleccionado para la muestra y es convencional, por el hecho de que existe accesibilidad a la unidad de análisis y no porque se han seleccionado por un criterio estadístico (Ochoa, 2015). Los criterios de selección son las cualidades que presentan los integrantes que serán considerados en la investigación, (Arias Gómez, Villassi Keever, y Miranda, 2016),

considerándose como criterios de inclusión: la cercanía de las instituciones educativas, los niveles educativos y el trabajo coordinado que realizan los equipos directivos en actividades organizadas por la unidad de gestión educativa local y de exclusión aquellos que carecen de estas características.

Cuadro N° 3

Docentes en el 2017 de la Urbanización El Chipe-Piura según instituciones educativas

| Instituciones educativas | Docentes |
|--------------------------|----------|
| Rosa Carrera | 39 |
| Sagrado Corazón | 52 |
| Víctor Rosales | 41 |
| Total | 132 |

Fuente: Unidad de gestión educativa local Piura (UGEL Piura)

2.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

La técnica es un proceso que tiene como objetivo obtener información para solucionar una problemática, lo realiza a través del uso de instrumentos. (Rojas, 2011)

Encuesta. - Según Cazau (2006): se lleva a cabo al realizar interrogantes a un gran número de poblaciones para luego analizar de manera cuantificable las respuestas obtenidas.

2.4.2 Instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos, son aquellos medios que muestran un lenguaje ordinario, con una coincidencia en su estructura entre las dimensiones de la teoría que se investiga. (Rojas, 2011).

Para los dos instrumentos se utilizó el cuestionario.

Cuestionario. – Según Galán (2009), el cuestionario está formado por un grupo de preguntas elaboradas con el fin de obtener objetivos establecidos en un estudio de investigación, este instrumento permite recopilar datos.

2.4.3.- Validación y confiabilidad

2.4.3.1.-Validez. -.Según Hurtado (como se citó en Contreras, 2015), se refiere a la manera de cuantificar de forma significativa y correcta el rasgo para el cual fue elaborado un instrumento. Los resultados obtenidos por los expertos dieron una opinión favorable a los instrumentos: liderazgo directivo y Gestión educativa.

La validez de contenido se refiere al nivel en que un instrumento se muestra con respecto a lo que se quiere calcular o determinar, es el nivel en que el instrumento representa el concepto medido. Bohrnsterdt (1976 Hernández, Fernández, y Baptista, 2012), en la presente investigación, los ítems correspondientes a los instrumentos elaborados para medir el liderazgo directivo y la gestión educativa representan en sus dimensiones los conceptos de las variables de estudio, esto se llevó a cabo por expertos en investigación.

La validez de criterio determina la validez de un instrumento de medición cuando la compara con una perspectiva externa. Este criterio es una apreciación estándar con la que se permite decidir estimar la validez del instrumento Wiersma (como se citó en Hernández, Fernández, y Baptista, 2012).

La validez de constructo, explica a qué tan bien un instrumento plasma y mide una definición teórica. Bostwick y Kyte (como se citó en Hernández, Fernández, y Baptista, 2012).

En el presente estudio trabajó con dos instrumentos para medir la correlación de las variables liderazgo directivo y gestión educativa; el instrumento liderazgo directivo es el cuestionario multifactor sobre liderazgo de Bernard Bass y Avolio del liderazgo directivo transformacional, ha sido validado en varios estudios realizados acerca del liderazgo; considerándose además que para realizar estas validaciones las muestras son pequeñas para soportar este trabajo estadístico.

2.4.3.2.-Confiabilidad.- Según De Vellis (como se citó en Mendoza y Garza, 2009), la confiabilidad es una escala que determina si los ítems del instrumento se presentan entre ellos relacionados, esto implica una relación con la variable en estudio, es decir, todos se miden por medio del alfa de cronbach. Los resultados evaluados por el Estadístico corresponden al cuadro N° 4.

Cuadro N° 4

Confiabilidad de las variables de estudio

| Instrumento | Alfa de Cronbach | Ítems |
|--|------------------|-------|
| Cuestionario de Liderazgo Directivo | 0.974 | 47 |
| Cuestionario Gestión educativa | 0.971 | 45 |

Fuente: Prueba de Alfa de Cronbach

2.5 Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos se trabajó a través de la estadística descriptiva con cuadros, gráficos y análisis porcentuales así se podrá conocer e interpretar los datos que obtendremos, también se utilizó la estadística inferencial con el paquete estadístico PSPPP FOR WINDOWS que es la abreviatura en inglés del paquete estadístico libre de análisis de datos para las Ciencias Sociales (Perfect Statistics Professionally Presented).

Mediante la aplicación de los fundamentos de la estadística inferencial se llevó a cabo el análisis de resultados; en el que utilizamos la Correlación de Spearman de esta forma se determinó la correlación entre las variables en estudio.

2.6 Aspectos éticos

El empleo de la ética según Bell (como se citó en Dalla, 2016), en la producción del nuevo conocimiento determina lo que se considera conveniente y admisible esto se toma en cuenta en el trato con los sujetos de la investigación y los actos que se deben o no llevar a cabo con ellas. En este estudio se ha tenido mucho cuidado con mantener de manera pertinente los principios éticos en cada una de las estructuras que conforman la investigación respetando los derechos de autor en cada uno de los aportes teóricos además todos los datos se obtuvieron teniendo en cuenta los permisos institucionales y de manera adecuada con cada uno de nuestros sujetos de análisis.

III RESULTADOS

3.1 Objetivo 1: Identificar el nivel de las dimensiones de la variable liderazgo directivo en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

Tabla N° 01. Nivel de la dimensión transformacional del liderazgo directivo según la institución educativa

| Transformacional | Institución educativa | | | | | | | |
|------------------|-----------------------|--------|--------------|--------|----------------|--------|-------|--------|
| | Sagrado corazón | | Rosa Carrera | | Víctor Rosales | | Total | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Malo | 0 | ,00 | 24 | 61,54 | 3 | 7,32 | 27 | 20,46 |
| Regular | 7 | 13,46 | 11 | 28,21 | 12 | 29,27 | 30 | 22,72 |
| Bueno | 45 | 86,54 | 4 | 10,26 | 26 | 63,41 | 75 | 56,82 |
| Total | 52 | 100,00 | 39 | 100,00 | 41 | 100,00 | 132 | 100,00 |

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo directivo aplicado a docentes

En la tabla N° 01: Se ha podido determinar que del 100% de los docentes encuestados de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús el 86,54% considera un nivel bueno del liderazgo transformacional, observándose que el 61,54% en la I.E. Rosa carrera lo califica como malo, mientras que en la I.E. Víctor Rosales un 63,41% lo califica como bueno.

Tabla N° 02. Nivel de la dimensión instruccional del liderazgo directivo según la institución educativa

| Instruccional | Institución educativa | | | | | | | |
|---------------|-----------------------|--------|--------------|--------|----------------|--------|-------|--------|
| | Sagrado corazón | | Rosa Carrera | | Víctor Rosales | | total | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Malo | 1 | 1,92 | 29 | 74,36 | 3 | 7,32 | 33 | 25,00 |
| Regular | 28 | 53,85 | 10 | 25,64 | 21 | 51,22 | 59 | 44,70 |
| Bueno | 23 | 44,23 | 0 | ,00 | 17 | 41,46 | 40 | 30,30 |
| Total | 52 | 100,00 | 39 | 100,00 | 41 | 100,00 | 132 | 100,00 |

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo directivo aplicado a docentes

En la tabla N° 02: Del total de los docentes encuestados de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús el 53,85% en el equipo directivo considera un nivel regular del liderazgo instruccional, en la I.E. Rosa Carrera de Martos el 74,36% de docentes lo califican malo, mientras que el 51,22% lo califican de regular en la I.E. Víctor Rosales.

3.2 Objetivo 2: Identificar el nivel de la variable gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

En la Tabla N° 03. Nivel de la gestión educativa según la institución educativa

| Gestión Educativa | Institución educativa | | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|--------|--------------|--------|----------------|--------|-------|--------|
| | Sagrado corazón | | Rosa Carrera | | Víctor Rosales | | Total | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Deficiente | 0 | 0,00 | 10 | 25,64 | 2 | 4,88 | 12 | 9,09 |
| Adecuada | 4 | 7,69 | 24 | 61,54 | 10 | 24,39 | 38 | 28,79 |
| Optima | 48 | 92,31 | 5 | 12,82 | 29 | 70,73 | 82 | 62,12 |
| Total | 52 | 100,00 | 39 | 100,00 | 41 | 100,00 | 132 | 100,00 |

Fuente: Cuestionario sobre gestión educativa aplicado a docentes

En la tabla N° 03: del total de los docentes encuestados en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús el 92,31% de éstos califican como óptimo la gestión educativa, mientras que en la I.E. Rosa Carrera de Martos el 61,54% la considera como adecuada; asimismo se ha encontrado que en la I.E. Víctor Rosales el 70,73% es calificado como óptima.

3.3 OBJETIVO 3: Determinar la relación de la dimensión liderazgo transformacional en la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

Tabla N°04. Nivel de la dimensión liderazgo transformacional del

liderazgo directivo con respecto a la gestión educativa

| Liderazgo Transformacional | Gestión Educativa | | | | | | T. Liderazgo Transformacional | |
|----------------------------|-------------------|-------|----------|-------|--------|-------|-------------------------------|--------|
| | Deficiente | | Adecuada | | Óptima | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Malo | 12 | 44,44 | 15 | 55,56 | 0 | 0,00 | 27(20,45%) | 100,00 |
| Regular | 0 | ,00 | 20 | 66,67 | 10 | 33,33 | 30(22,73%) | 100,00 |
| Bueno | 0 | ,00 | 3 | 4,00 | 72 | 96,00 | 75(56,82%) | 100,00 |
| T. Gestión educativa | 12 | 9,09 | 38 | 28,79 | 82 | 62,12 | 132(100,00%) | 100,00 |

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo directivo y gestión educativa aplicado a docentes.

En la tabla N°04: Se ha podido determinar que los docentes encuestados califican a sus equipos directivos con un nivel de liderazgo transformacional bueno y regular, así se muestra el primero en un 56,82% y el segundo en un 22,73%. En relación a la gestión educativa se muestra un 62.12% que consideran un nivel óptimo de gestión en el equipo directivo.

Podemos apreciar que el 44,44% de docentes califica un nivel malo del liderazgo transformacional, encontrándose además en un nivel deficiente de gestión, la mayoría de docentes en un 96% califican con un nivel de liderazgo transformacional bueno y considerados en un nivel óptimo esto muestra que a medida que el liderazgo transformacional es bueno la gestión educativa eleva su nivel.

Prueba de hipótesis específica 1

La relación que existe entre la dimensión liderazgo transformacional y gestión educativa es directa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

Tabla N°05. Dimensión liderazgo transformacional del liderazgo directivo con respecto a la gestión educativa

| Rho de Spearman | | Gestión |
|------------------|----------------------------|---------|
| Transformacional | Coeficiente de correlación | ,811** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 132 |

Se ha podido determinar una alta relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio esto debido a que el p-valor es menor del 1%.

La correlación es directa y está determinada a través de un coeficiente de correlación con valor positivo de 0,811 estableciendo que mientras mayor sea el nivel de relación de liderazgo transformacional mayor será el nivel de gestión educativa por lo tanto la Hipótesis 1 queda probada.

3.4 OBJETIVO 4: Determinar la relación de la dimensión instruccional en la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

Tabla N°06. Nivel de la dimensión liderazgo instruccional del liderazgo directivo con respecto a la gestión educativa

| INSTRUCCIONAL | Gestión Educativa | | | | | | | |
|-----------------------------|-------------------|-------|----------|-------|--------|--------|----------------------------|--------|
| | Deficiente | | Adecuada | | Óptima | | T. Liderazgo instruccional | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Malo | 12 | 36,36 | 21 | 63,64 | 0 | 0,00 | 33(25,00%) | 100,00 |
| Regular | 0 | ,00 | 17 | 28,81 | 42 | 71,19 | 59(44,70%) | 100,00 |
| Bueno | 0 | ,00 | 0 | ,00 | 40 | 100,00 | 40(30,30%) | 100,00 |
| T. Gestión educativa | 12 | 9,09 | 38 | 28,79 | 82 | 62,12 | 132(100,00%) | 100,00 |

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo directivo aplicado a docente

En la tabla N°06: Se ha podido determinar que los docentes encuestados califican a sus equipos directivos con un nivel de liderazgo instruccional regular y bueno, así se muestra el primero en un 44,70% y el segundo en un 30,30%. En relación a la

gestión educativa se muestra un 62.12% que consideran un nivel óptimo de gestión en el equipo directivo.

Podemos apreciar que el 36,36 % de docentes califica un nivel malo del liderazgo instruccional, encontrándose además en un nivel deficiente de gestión, la mayoría de docentes en un 100% califican un liderazgo instruccional bueno y considerados en un nivel óptimo esto muestra que a medida que el liderazgo instruccional es bueno la gestión educativa eleva su nivel.

Prueba de hipótesis específica 2

La relación que existe entre la dimensión liderazgo instruccional y la gestión educativa es positiva en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

Tabla N°07. La dimensión liderazgo instruccional del liderazgo directivo con respecto a la gestión educativa.

| Rho de Spearman | | Gestión |
|-----------------|----------------------------|---------|
| Instruccional | Coeficiente de correlación | ,777** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 132 |

Se ha podido determinar una alta relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio esto debido a que el p-valor es menor del 1%.

La correlación es positiva, determinada en un valor de 0,777 indicando que mientras mayor sea el nivel de relación liderazgo instruccional mayor será el nivel de relación gestión educativa por lo tanto la Hipótesis 2 queda probada.

3.5 OBJETIVO GENERAL: Establecer en qué medida se relaciona el liderazgo directivo con la gestión educativa, en instituciones educativas del Cercado El Chipe, 2017, para conocer su significancia entre ambas variables.

Tabla N°08. Nivel de liderazgo directivo y la gestión educativa

| Liderazgo Directivo | Gestión Educativa | | | | | | T. Liderazgo directivo | |
|----------------------------|-------------------|-------|----------|-------|--------|-------|------------------------|--------|
| | Deficiente | | Adecuada | | Óptima | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Malo | 12 | 44,44 | 15 | 55,56 | 0 | 0,00 | 27(20,45%) | 100,00 |
| Regular | 0 | 0,00 | 20 | 68,97 | 9 | 31,03 | 29(21,97%) | 100,00 |
| Bueno | 0 | 0,00 | 3 | 3,95 | 73 | 96,05 | 76(57,58%) | 100,00 |
| T.Gestión educativa | 12 | 9,09 | 38 | 28,79 | 82 | 62,12 | 132 (100,00) | 100,00 |

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo directivo y gestión educativa aplicado a docentes.

En la tabla N°08: Se ha podido determinar que los docentes encuestados califican a sus equipos directivos con un nivel de liderazgo directivo bueno y regular, así se muestra el primero en un 57,58% y el segundo en un 21,97%. En relación a la gestión educativa se muestra un 62.12% que consideran un nivel óptimo de gestión en el equipo directivo.

Podemos apreciar que el 44,44% de docentes califica un nivel malo del liderazgo directivo, encontrándose además en un nivel deficiente de gestión, la mayoría de docentes en un 96,05% califican un liderazgo directivo bueno y considerado en un nivel óptimo, esto muestra que a medida que el liderazgo directivo es bueno la gestión educativa eleva su nivel.

Prueba de hipótesis general

El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

Tabla N°09. El liderazgo directivo con respecto a la gestión educativa

| Rho de Spearman | | Gestión |
|------------------|----------------------------|---------|
| Liderazgo | Coeficiente de correlación | ,833** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 132 |

Se ha podido determinar una alta relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio esto debido a que el p-valor es menor del 1%.

La correlación es significativa determinada en un valor de 0,833 indicando que mientras mayor sea el nivel de relación liderazgo directivo mayor será el nivel de relación gestión educativa, por lo tanto la Hipótesis General queda probada.

IV DISCUSIÓN

Las instituciones educativas del Cercado El Chipe: Sagrado Corazón de Jesús, Rosa Carrera de Martos y Víctor Rosales, se caracterizan por tener dos a tres niveles educativos: inicial, primaria y secundaria. Según Uribe (2007), explica que el desenvolvimiento de las actividades del líder directivo, serán las que muestren realmente su gestión educativa las mismas que deben ser congruentes y firmes, determinándose entre el liderazgo directivo y la gestión educativa una relación directa que se aplica en la organización escolar según sus investigaciones y propuestas. Los resultados en el estudio respaldan las investigaciones anteriores así tenemos que el liderazgo directivo se estableció en dos dimensiones, con respecto a la dimensión liderazgo transformacional los docentes encuestados consideran un nivel bueno en un 86,54% en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús y un 63,41 % en la I.E. Víctor Rosales, considerándose malo en un 61,54% en la I.E. Rosa carrera de Martos (tabla N°01) ; además en la dimensión liderazgo instruccional, los docentes califican a la I.E Sagrado Corazón de Jesús con un nivel

regular en un 53,85% y en un 51,22% en la I.E Víctor Rosales ,con un nivel calificado malo en la I.E Rosa Carrera de Martos en un 74,36%(tabla N°02). Por lo que se refiere a la gestión educativa tenemos calificaciones de nivel óptimo en las instituciones Sagrado Corazón de Jesús y Víctor Rosales con 92,31% y 70,73% respectivamente siendo calificada con un nivel de gestión adecuada en la I.E. Rosa Carrera de Martos con un 61,54%(tabla N °03).

Relación de la dimensión liderazgo transformacional con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

En primer lugar, se observa que la dimensión liderazgo transformacional se correlaciona de manera directa con la gestión educativa ($0,811^{**}$) (Tabla N°05). Así podemos ver que los resultados obtenidos determinan que la relación que existe entre la dimensión liderazgo transformacional y gestión educativa es directa, según sig. (0,000) (Tabla N°05). Este resultado respalda las conclusiones obtenidas por Aguilera (2011), con respecto al resultado positivo que genera en la escuelas un liderazgo directivo en sus dimensiones como el liderazgo transformacional; además tenemos según el estudio de Chamorro (2005), donde se establecieron factores de liderazgo directivo en el tipo transformacional como el ánimo, la sinceridad, la consideración, motiva el logro de metas en los docentes; inspirando en ellos entusiasmo, respaldó este tipo de liderazgo como ideal en la educación escolar; además apoya los obtenido en el estudio de Evans (2015), su estudio determina que no hay un liderazgo transformacional en los directivos investigados donde su nivel como I.E. es inadecuado acorde a la responsabilidad que asumen, considerando este liderazgo preferente en una organización educativa; también tenemos a Ruíz (2017), cuyos resultados se respaldan con lo obtenido a través de su investigación en la que realizó un análisis del carácter del director y determinó la inexistente capacidad transformacional que éstos presentan, planteando a través de un modelo de gestión las características de este líder, según Bass y Avolio (como se citó en Bracho y García, 2013): inspiración motivacional, consideración Individualizada y estimulación Intelectual, de esta manera plantea este tipo de liderazgo como propicio para el logro de una gestión eficiente. También tenemos

los resultados de Horn (2013), respaldados por el dato correlacional donde el liderazgo que practican los directivos de centros educativos con buenos resultados de aprendizaje en sus estudiantes, corresponde al estilo de liderazgo transformacional, siendo este tipo de liderazgo el que genera entornos de altas expectativas en todos los miembros de la organización.

El liderazgo transformacional, es aquel liderazgo que desarrolla estrategias de compromiso que permite un desenvolvimiento eficaz ante cambios estructurales y organizativos en la escuela, además es importante para lograr un crecimiento educativo y el logro de aprendizajes generando un trabajo en equipo óptimo. Leithwood (como se citó en Salazar, 2006) y Bass (como se citó en Evans, 2015); este liderazgo determina indicadores del liderazgo transformacional de Bass (como se citó en Evans, 2015), tales como según Maureira (2004) son: “carisma personalizante, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración integrando el indicador tolerancia psicológica, en el actuar del aspecto educativo, según investigaciones realizadas” (Evans, 2015) y (Maureira, 2004).

Según Casassus (2008): “La gestión educativa tiene como objeto de estudio la formación de seres humanos, donde el contexto interno formado por alumnos se mezcla con los fines de la organización” (p.53), a través del aspecto pedagógico-didáctico, organizacional, administrativo y comunitario, para construir un conocimiento sobre las organizaciones educativas de manera más singular. (Frigerio, Poggi y Tiramonti, 1994) (Casassus, 2008).

Se pudo determinar que del cuestionario liderazgo directivo y gestión educativa con respecto a la relación del liderazgo transformacional y la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado El Chipe muestran una correlación directa entre ambos, esto se aprecia claramente en (Tabla N°05), donde se ha podido determinar que los docentes encuestados califican a sus equipos directivos con un nivel de liderazgo transformacional bueno y regular, así se muestra el primero en un 56,82% y el segundo en un 22,73%; en relación a la gestión educativa se muestra un 62.12% que consideran un nivel óptimo de gestión en el equipo directivo (Tabla N° 4), esto muestra que a medida que el liderazgo transformacional es bueno la gestión educativa eleva su nivel, estos resultados, son respaldados por

Leithwood y su equipo (como se citó en Salazar, 2006), quienes pudieron realizar una correlación al aspecto transformacional, con el aspecto escolar, este liderazgo es eficaz en el aspecto educativo, donde no solamente se toma la supervisión pedagógica sino también busca una responsabilidad en las variaciones y mejoras de la organización a través de un crecimiento en la instrucción de la institución, de esta manera análoga al modelo de Bass en su liderazgo transformacional, se propone las maneras de adecuarlo a una organización escolar.

En las investigaciones realizadas por Leithwood (2009), en escuelas de la zona de provincia de Ontario en Canadá con una muestra de 2.465 profesores y 44.920 alumnos de las 123 escuelas básicas y medias, considera al liderazgo transformacional como un liderazgo ideal en el logro de mejoras organizacionales. Además, considera que en el aspecto educativo y bajo estas investigaciones se genera este tipo de liderazgo transformacional.

Leithwood (como se citó en Salazar, 2006), manifiesta que actualmente se necesita, estrategias de compromiso, capaz de enfrentar los cambios básicos y organizativos en las instituciones educativas, considera que el liderazgo transformacional permite un desenvolvimiento eficaz en la estructura y organización de la escuela, todo esto sucede enlazado con los contextos de la gestión educativa, tanto internos como externos, siendo el centro de esto los estudiantes que son parte de los objetivos de la organización (Casassus, 2008), de esta forma se confirma la correlación directa entre la dimensión liderazgo transformacional y la gestión educativa.

Relación de la dimensión liderazgo instruccional con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.

En primer lugar, se puede determinar una correlación positiva entre la dimensión liderazgo instruccional y la gestión educativa. (0,777**) (Tabla N°07). Estos resultados confirman que la relación que existe entre la dimensión liderazgo instruccional y la gestión educativa es positiva, según sig. (0.000) (Tabla N°0 7), además respaldan los aportes del estudio de Aguilera, (2011), que considera el liderazgo instruccional como un liderazgo positivo en el desenvolvimiento de las instituciones educativas Fundación Creando Futuro logrando resultados favorables en la organización, además el aporte de Chamorro (2005), también es respaldado a través de un diseño y estudio técnico de cuestionarios, que permitieron identificar

las variables que definen un estilo de liderazgo institucional de los directores de escuelas secundarias, éstos determinaron que el liderazgo instruccional muestra gran importancia en el aspecto pedagógico, currículo, docentes y ambientes óptimos para sus desarrollo, siendo considerado también un liderazgo escolar efectivo, apoyando los resultados de relación positiva entre el liderazgo directivo en su dimensión instruccional y la gestión educativa, ya que el aspecto pedagógico forma partes del desarrollo de la gestión en la organizaciones educativas, son respaldados además el estudio de Evans (2015), quien en su investigación agrega el liderazgo instruccional tomado en investigaciones por Lorenzo (como se citó en Evans, 2015), este tipo de liderazgo aporta aspectos más concretas dentro del liderazgo instruccional en las escuelas, considerando importante el desempeño directivo en la gestión educativa.

El liderazgo instruccional llamado también pedagógico, es un liderazgo que garantiza e incrementa en todos los estudiantes los aprendizajes imprescindibles; es la capacidad de desarrollar metas que impulsan a mejorar el nivel educativo, controlando los logros que obtienen nuestros educandos en un ambiente de mejora educativa realizándolo a través de indicadores según Lorenzo, (como se citó en Lorenzo, 2004), tales como: “comunica visión compartida, gestiona eficazmente la instrucción y promueve clima que facilita el aprendizaje” (Bolívar, 2010) y Lorenzo, (como se citó en Lorenzo, 2004).

Según Casassus (2008): “La gestión educativa tiene como objeto de estudio la formación de seres humanos donde el contexto interno formado por alumnos se mezcla con los fines de la organización” (p. 53), a través del aspecto pedagógico-didáctico, organizacional, administrativo y comunitario, para construir un conocimiento sobre las organizaciones educativas de manera más singular. (Frigerio, Poggi y Tiramonti, 1994) (Casassus, 2008)..

En la aplicación de los cuestionarios liderazgo directivo y gestión educativa con respecto a la relación del liderazgo instruccional y la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado El Chipe, muestran una correlación directa entre ambos, esto se aprecia claramente en (Tabla N°07), esto se ha podido determinar a través de los docentes encuestados que califican a sus equipos directivos con un nivel de liderazgo instruccional regular y bueno, así se muestra el

primero en un 44,70% y el segundo en un 30,30%; en relación a la gestión educativa se muestra un 62.12% que consideran un nivel óptimo de gestión en el equipo directivo (Tabla N° 6), esto muestra que a medida que el liderazgo instruccional es bueno la gestión educativa eleva su nivel, estos resultados son respaldados por Maureira (como se citó en Bolívar, 2010), quién en investigaciones realizadas determina que la actividad de gestión burocrática en las instituciones educativas es insuficiente, por tanto se debe asegurar el logro de los aprendizajes, los líderes educativos deben efectuar una dirección hacia el aprendizaje; es así que Weinstein (como se citó en Bolívar, 2010), el liderazgo instruccional es considerado un liderazgo adecuado para el logro de metas organizacionales permitiendo un mejor trabajo en los docentes e impactando en el resultado de aprendizajes de los estudiantes.

Esto quiere decir que entre el liderazgo instruccional y la gestión educativa hay una correlación positiva.

Relación del liderazgo directivo con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado El Chipe, Piura 2017, para conocer su significancia entre ambas variables.

Se puede determinar en primer lugar la correlación significativa que presenta el liderazgo directivo y la gestión educativa ($0,833^{**}$) (Tabla N°09). Estos resultados establecen que mientras mayor sea el nivel de correlación liderazgo directivo mayor será el nivel de correlación gestión educativa por lo tanto el liderazgo directivo se relacionan significativamente con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe, según sig. (0,000) (Tabla N°09). Este estudio respalda a Meléndez, (2014), cuyo estudio fue de tipo correlacional , concluye determinando la influencia que tienen los estilos de liderazgo directivo en la gestión educativa en instituciones educativas públicas, además el resultado en la presente investigación, respalda el estudio de Mendoza (2014), que considera relevante la actuación de los integrantes de la comunidad educativa como los líderes directivos en el logro de una eficaz gestión educativa. Es así que el

desarrollo de las instituciones educativas ha generado la innovación en la organización de esta manera podemos satisfacer las expectativas en la preparación de líderes eficientes con gran capacidad competitiva y creativa, los mismos que pueden desarrollar en su personal la más alta calidad de trabajo, con la práctica de valores siendo además capaces de enfrentar retos y cambios estructurales (Brown, 2012). Los resultados en la aplicación del cuestionario liderazgo directivo y gestión educativa con respecto a la relación de las variables liderazgo directivo y gestión educativa en instituciones educativas del Cercado El Chipe, muestran una relación significativa entre ambas, esto se aprecia claramente en (Tabla N °09), además se ha podido determinar que los docentes encuestados califican a sus equipos directivos con un nivel de liderazgo transformacional bueno y regular, así se muestra el primero en un 57,58% y el segundo en un 21,97%(Tabla N°8). En relación a la gestión educativa se muestra un 62.12% que consideran un nivel óptimo de gestión en el equipo directivo esto muestra que a medida que el liderazgo directivo es bueno la gestión educativa eleva su nivel, estos resultados son respaldados por investigaciones realizadas en Chile según Raczynski (como se citó en Uribe, 2007), una escuela demuestra efectividad porque sus prácticas directivas y docentes también son eficientes través de que estos líderes crean un clima que incentivan, fomentan y organizan objetivos comunes en el trabajo pedagógico, mostrándose que a falta de efectividad sucede lo contrario, además Uribe (2007), explica que el desenvolvimiento de las actividades del líder directivo, serán las que muestren realmente su gestión educativa las misma que deben ser congruentes y firmes, determinándose una correlación directa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa que se aplica en la organización escolares según sus investigaciones y propuestas. Esto quiere decir que tenemos una correlación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa.

V CONCLUSIONES

1.-Se estableció que el liderazgo directivo en su dimensión liderazgo transformacional es calificada según docentes en nivel bueno en las instituciones educativas Sagrado Corazón de Jesús en un 86,54% y en la institución educativa

Víctor Rosales en 63,41% además en la I.E. Rosa Carrera de Martos es calificado en 61,54% como nivel malo, siendo importante considerar que el liderazgo transformacional es aquel liderazgo que desarrolla estrategias de compromiso que permite un desenvolvimiento eficazmente ante cambios estructurales y organizativos en la escuela, además es importante para lograr un crecimiento educativo y el logro de aprendizajes en las instituciones educativas, generando un trabajo en equipo óptimo. Leithwood (como se citó en Salazar, 2006) y Bass (como se citó en Evans, 2015).

2.- Se estableció que el liderazgo directivo en su dimensión liderazgo instruccional es calificado en un nivel regular según docentes de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús en 53,85% y en la institución educativa Víctor Rosales en 51,22% además en la I.E. Rosa Carrera de Martos es calificado en un nivel malo en un 74,36%, considerando el liderazgo instruccional llamado también pedagógico como un liderazgo que garantiza e incrementa en todos los estudiantes los aprendizajes imprescindibles. Es la capacidad de desarrollar metas que impulsan a mejorar el nivel educativo, controlando los logros que obtienen nuestros educandos en un ambiente de mejora educativa realizándolo según Lorenzo (como se citó en Lorenzo, 2004).

3.- Se determinó una gestión educativa según docentes en un nivel óptimo en las instituciones educativas Sagrado Corazón de Jesús en un 92,31% y en la Institución educativa Víctor Rosales en un 70,73% , mientras que en la I.E Rosa Carrera de Martos presenta un nivel adecuada en un 61,54%., teniendo en consideración que según Casassus (2008): “La gestión educativa tiene como objeto de estudio la formación de seres humanos donde el contexto interno formado por alumnos se mezcla con los fines de la organización”.

4.-El liderazgo transformacional se correlaciona de manera directa con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe, lo que se sostiene con los resultados correlacionales determinados por los valores: sig. (0,000) y r (0,811^{**}) obtenidos, en base a esto se estima un nivel de relación bueno del 54,55 % de la dimensión liderazgo directivo, con respecto al nivel óptimo

de la variable gestión educativa. Así mismo los resultados respaldan investigaciones como el estudio de Horn (2013), quién en su estudio correlacional entre liderazgo directivo y resultados de aprendizaje concluye que el estilo de liderazgo transformacional, genera entornos de altas expectativas en todos los miembros de la organización, además respalda la investigación de Ruíz (2017), que realizó un análisis del carácter del director y determinó que el liderazgo transformacional es propicio para el logro de una gestión eficiente.

5.-El liderazgo instruccional se correlaciona de manera positiva con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe, lo que se sostiene con los resultados correlacionales determinados por los valores: sig. (0,000) y r (.777^{**}) obtenidos, en base a esto se estima un nivel de correlación bueno del 30,33% y regular del 31,82% de la dimensión liderazgo instruccional con respecto a un nivel óptimo de la gestión educativa, así mismo podemos respaldar estudios como el de Evans (2015), quien en su investigación agrega el liderazgo instruccional tomado en investigaciones por Lorenzo (como se citó en Evans, 2015), este tipo de liderazgo aporta aspectos más concretas dentro del liderazgo instruccional en las escuelas, considerándose importante el desempeño directivo en la gestión educativa y a Chamorro (2005), quien obtiene resultados de relación positiva entre el liderazgo directivo en su dimensión instruccional y la gestión educativa, ya que el aspecto pedagógico forma partes del desarrollo de la gestión en la organizaciones educativas.

6.- El liderazgo directivo se correlaciona de manera significativa con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe, lo que se sostiene con los resultados correlacionales determinados por los valores: sig. (0,000) y r (.833^{**}) obtenidos, en base a esto se estima un nivel de correlación bueno de la variable liderazgo directivo en un 57,58% con relación del nivel óptimo de la variable gestión educativa en un 62,12%. Así mismo podemos respaldar investigaciones como Meléndez (2014), en su estudio correlacional determina como resultados una correlación de (0,899^{**}), entre la variable liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas del Cercado El Chipe 2017

considerando el aporte de Uribe (2007), que explica que el desenvolvimiento de las actividades del líder directivo, serán las que muestren realmente su gestión educativa las mismas que deben ser congruentes y firmes.

VI RECOMENDACIONES

1.-Los equipos directivos y docentes de las Instituciones educativas del Cercado El Chipe: Rosa Carrera de Martos, Sagrado Corazón y Víctor Rosales en Piura, deben fortalecer las características con respecto al liderazgo transformacional tales como: carisma personalizante, consideración individual, estimulación intelectual,

inspiración y tolerancia psicológica a través de talleres de intercambio de buenas prácticas en liderazgo , así como una propuesta que incorpore planteamientos teóricos sobre el liderazgo transformacional para lograr escuelas eficaces.

2.-Los docentes de las Instituciones Educativas: Rosa Carrera de Martos, Sagrado Corazón y Víctor Rosales del Cercado El Chipe en Piura, se les recomienda organizar espacios de intercambio en buenas prácticas pedagógicas, así como el fortalecimiento de este tipo de liderazgo en los equipos directivos a través de las características instruccionales tales como: comunica visión compartida, gestiona eficazmente la instrucción y promueve un clima que facilita el aprendizaje a fin de lograr mejoras en los aprendizajes.

3.-Los equipos directivos de las Instituciones Educativas: Rosa Carrera de Martos, Sagrado Corazón y Víctor Rosales del Cercado El Chipe ,Piura, deben desarrollar una política de gestión educativa eficaz que permita mejorar en los equipos directivos el desenvolvimiento de los mismos en sus aspecto pedagógico-didáctico, organizacional, comunitaria y administrativa, de esta manera podrán tener claro cada aspecto y relacionarlo con sus actividades de liderazgo directivo de manera más eficaz, acorde a los objetivos de la institución y de una manera más singular.

4.- A las Unidades de Gestión Educativa Local UGEL, tomar en cuenta la propuesta a fin de fortalecer capacidades directivas al incorporar fundamentos teóricos acerca del liderazgo transformacional en instituciones educativas a fin de desarrollar escuelas eficaces en la Región.

VIII REFERENCIAS

Aguilera, V. (2011). Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro. Estudio doctoral. Universidad de Alcalá. España.

Álvarez, A., Correa, A., y Correa, S. (2009). Universidad Católica Luis Amigó. Obtenido de La gestión Educativa un nuevo Paradigma: <http://www.funlam.edu.co>

Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela. *Psicoperspectivas*, 9(2), 34-52. Obtenido de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127>: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-127>

Arias Gómez, J., Villassi Keever, m., y Miranda, N. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia de Mexico*, 63(2), 7.

Baique, H. (2016). Liderazgo Directivo de Instituciones Educativas Secundarias de Chiclayo y el Desempeño Docente. Para optar el grado de Doctor. universidad César Vallejo. Chiclayo.

Baptista, P., Fernández, C., y Hernández, R. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hil.

Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33.

Botero, C. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. Obtenido de <http://docplayer.es/14527714-Cinco-tendencias-de-la-gestion-educativa.html>: docplayer.es/14527714-Cinco-tendencias-de-la-gestion-educativa.html

Bracho, O., y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos* 15(2), 164-177.

Brown, O. (2012). Liderazgo y cambio organizacional. Obtenido de MBA, ESAN. Universidad: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2012/09/18/liderazgo-cambio-organizacional/>

Capurro, R. (2007). Epistemología y ciencia de la información. *Enlace*, 4(1), 11-29. Recuperado en 14 de agosto de 2018,. Obtenido de

[http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1690-75152007000100002&lng=es&tlng=es:](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1690-75152007000100002&lng=es&tlng=es)

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-75152007000100002&lng=es&tlng=es

Carrillo , L. (2008). La gestión escolar en las instituciones educativas. Punto de Vista, 1-12.

Casassus, J. (2008). Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). 49-69.

Castro, E., Miquilena, E., y Peley, R. (2006). Las nuevas tendencias del liderazgo: hacia una nueva visión de las organizaciones educativas. Omnia, 12(1). Sistema de Información Científica Redalyc Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portuga, 1-15.

Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales. Lima. Editorial Universidad Ricardo Palma. Obtenido de https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau_pablo_-_introduccion_a_la_investigacion.pdf: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yoQJ05QJAJwJ:https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau_pablo_-_introduccion_a_la_investigacion.pdf+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe

Chamorro, D. (2005). Factores determinantes del estilo de liderazgo del Director-A. Estudio doctoral. Universidad Complutense de Madrid. España.

Comte, A. (1798). El positivismo. Recuperado el, 9.

Contreras, M. (2015). Educapuntos. Validez de los instrumentos.

Cruz, F., Reyes, C., y De Láncer, V. (1997). Coloquio Regional sobre Descentralización de la Educación en América Central, Cuba y República Dominicana. CLAD Ministerio de Educación Pública, 95-100.

Dalla, M. (2016). Ética en la investigación en gestion: relevancia, principios y lineamientos para su aplicación. Obtenido de <http://investigación.pucp.edu.pe/unidad/oficina-de-ética-de-la-investigación-e-integrada-científica-oeii/>: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/54887>

Dávila, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. Revista de educación Laurus, 179-205.

- Espiritu, W. (2017). Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016. Lima.
- Evans, E. (2015). Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia. España.
- Fernández, I. (2008). Estadística Descriptiva. 18.
- Flores, C. (2015). El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes, un estudio de liderazgo directivo en la VI y VII regiones de Chile, Tesis doctoral. Universidad de Granada. España.
- Freire, S., y Miranda, A. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidenciasobre el rendimiento académico. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), 64.
- Frigerio, G., Poggi, M., y Tiramonti, G. (1992). Frigerio Las instituciones educativas. Cara y ceca. Elementos para su comprensión. Buenos Aires: Troquel. Buenos Aires: Troquel Educación, Serie Flacso, .
- Galán, M. (2009). Metodología de la investigación.El cuestionario en la investigación. Colombia.
- Garbanzo, G., y Orozco, V. (2010). Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos. Revista Educación., 14-29.
- Gorrochotegui, A. (2007). Un modelo para la enseñanza de las competencias de liderazgo. Educación y educadores, 1-17.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2012). Selección de la muestra. En R. Hernandez, C. Fernandez, & P. Baptista, Metodología de la investigación (Vol. 3). (pág. 533). Mexico: McGraw-Hill.
- Horn, A. (2013). Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje. Tesis Doctoral. universidad Autónoma de Madrid. España.
- Leithwood, K. (2009). ¿ Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Fundación Chile. Área de Educación. Chile: Área de Educación Fundación Chile, 2009.
- Lorenzo, M. (2004). La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal. . © Ediciones Universidad de Salamanca , 194-211.

- Martins, F., Cammaroto, A., Neris, L., y Canelón, E. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. 9(2). Obtenido de Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación": <http://revista.inie.ucr.ac.cr/>
- Maureira, O. (2004). El liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2(1)., 1-21.
- Meléndez, J. (2014). Liderazgo y la gestión del director en las instituciones públicas de la red N° 8, San Juan de Lurigancho -2014. Lima.
- Mendoza, C. (2014). Construcción de Modelo de Gestión Institucional con enfoque participativo en la Institución Educativa 14013 del Sector Oeste de Piura. Para optar el grado de doctor. Universidad Nacional de Piura. Piura.
- Mendoza, C. (2014). Construcción de Modelo de Gestión Institucional con enfoque participativo en la Institución Educativa 14013 del Sector Oeste de Piura. Para optar el grado de doctor. Universidad Nacional de Piura. Piura.
- Mendoza, J., y Garza, J. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad (Measurement in the scientific research process: Content validity and reliability evaluation). Innovación. Innovaciones de Negocios, 17-32.
- Mendoza, M., y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, XIV (1), 118-134.
- MINEDU. (2014). Anexos a los términos de referencia de las entidades. Plan de segunda especialidad. 164. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/pdf/anexos_a_los_terminos_de_referencia_de_las_entidades_formadoras.pdf
- MINEDU. (2014-2016). Logros de Aprendizaje de los Estudiantes de Educación Básica Regular -PELA. Lima -Perú.
- Ministerio de Educación . (2012). Plan Estratégico Sectorial Multianual (Pesem) 2012-2016. Lima- Perú.
- Ministerio de Educación. (2003). Ley General de Educación. Ley 28044. San Borja-Lima.
- Ministerio de Educación. (2013). Ley de Reforma Magisterial. San Borja -Lima-Perú: [www. infografiassos.com](http://www.infografiassos.com).

- Molero, F. (2002). Cultura y liderazgo. Una relación multifacética. Boletín de Psicología., 53-76.
- Muñoz, F. (2015). ¿ De qué gestión local de la educación hablamos? El papel de las municipalidades en la descentralización educativa. Tres casos de gestión de la educación en Piura. Lima: K & J Soluciones Gráficas de: Elit León Atauqui
- Ochoa, C. (2015). Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia. Obtenido de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>
- Rojas, I. (2011). ELEMENTOS PARA EL DISEÑO DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN: UNA PROPUESTA DE DEFINICIONES Y PROCEDIMIENTOS EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. Sistema de Información Científica Redalyc Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, 227-297.
- Romero, C. (2003). El cambio educativo y la mejora escolar como procesos de democratización. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 1-27. Obtenido de Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación: <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol1n1/Romero.pdf>
- Ruíz, R. (2017). Modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional para mejorar el estilo de liderazgo de las instituciones educativas unidocentes nivel inicial ugel-Huarmaca-2015. Tesis Doctoral. Universidad César Vallejo. . Piura.
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? UNIrevista-vol 1, 1-12.
- Sander, B. (2002). Nuevas Tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad. Editora Autores Asociados,). Coleção Educação Contemporânea, 10.
- Santa-Bárbara, E., y Rodríguez, A. (2010). 40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión. . Revista latinoamericana de psicología, 42(1)., 1-16.
- SINEACE. (2013-2016). Memoria Institucional SINEACE. Obtenido de <https://www.sineace.gob.pe/>
- Solano, A., Perugini, A., Benatuil, M., Nader, D., & Solano, M. (2007). Teoría y evaluación del liderazgo. Buenos Aires. Argentina: Paidós SAICF.

- Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de Fundación Chile. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 140-146.
- Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de Fundación Chile. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 140-146.
- Weinstein, J., Muñoz, G., y Hernández, M. (2014). El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Un estado del arte en base a ocho sistemas escolares de la región. . Imbunche Ediciones Ltda. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO., 164.
- Zambrano, N. (2013). El estilo de liderazgo y su influencia en la gestión escolar de los directores de escuelas secundarias de la zona de 14 del estado de Nuevo León. Estudio doctoral. Universidad Autónoma del Noreste. México.
- Zarate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones. Tesis magistral. Universidad Mayor de San Marcos. Lima-Perú.

ANEXO 1 ARTÍCULO CIENTIFICO

TÍTULO: Liderando la educación con transformación en la gestión educativa.

AUTORA

Mg. Franco Sánchez, Mónica Socorro

Email: mofransan@hotmail.es, [Docente de la I.E Rosa Carrera de Martos, Piura, Perú](#)

RESUMEN

El presente estudio de enfoque cuantitativo, y correlacional tiene como finalidad establecer en qué medida el liderazgo directivo se relaciona con la calidad de la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado El Chipe –Piura, El liderazgo directivo se definió desde sus dimensiones fundamentales, como son el liderazgo transformacional y el liderazgo instruccional; la variable gestión educativa se estudió a través de sus cuatro dimensiones: organizacional, pedagógica, administrativa y comunitaria. Estas variables se indagaron a través de dos cuestionarios: un cuestionario de liderazgo directivo y un cuestionario de gestión educativa, que se caracterizan por niveles como: bueno, regular y malo en la variable liderazgo directivo y bueno, regular y deficiente en la variable gestión educativa. Una vez verificada la confiabilidad de los instrumentos se aplicaron ambos a 132 docentes que corresponden a toda la muestra. Los resultados han mostrado una relación significativa entre ambas variables; asimismo se subraya que se ha podido determinar que los docentes encuestados califican a sus equipos directivos con un nivel de liderazgo transformacional bueno (57%) y regular (22%) y en relación a la gestión educativa se muestra un 62.12% que consideran un nivel óptimo de gestión en el equipo directivo, esto se aprecia claramente en (Tabla N 08).

PALABRAS CLAVES: Liderazgo directivo eficiente–liderazgo transformacional- liderazgo instruccional- gestión educativa eficaz.

ABSTRACT

The present study includes a type of quantitative, positivist, hypothetical-deductive, correlational research; in educational institutions of the Cercado Chipe -Piura, to establish an improvement in managerial leadership through the theory of transformational leadership to know its significance between the two variables, thus the directive leadership variable is

defined in two dimensions such as transformational leadership and the instructional leadership, we also have the educational management variable through its four dimensions, organizational, pedagogical, administrative and community. The variables were measured in two questionnaires: a directive leadership questionnaire and an educational management questionnaire, which are characterized by levels such as: good, fair and bad in the directive and good leadership variable, regular and deficient in the educational management variable. Both instruments were applied to 132 teachers corresponding to the entire sample. The results show a significant relationship between both, this is clearly seen in (Table N ° 08); Uribe (2007), explains that the development of the activities of the leader, will be those that really show their educational management which must be consistent and firm, determining a direct correlation between the leadership and educational management that is applied in the school organization according to their research and proposals. Propose a real change in our education involves taking holistic leadership in this way we will have educational organizations with effective management.

KEYWORDS: Efficient directive leadership-transformational leadership-instructional leadership-effective educational management.

1. INTRODUCCIÓN

Las investigaciones que se han realizado con respecto al liderazgo directivo muestran la importancia que este tiene en el desarrollo de las escuelas (Anderson, 2010). Existen muchas investigaciones acerca del liderazgo en las escuelas, pero realmente aún no está claro cómo caracterizarlo de manera adecuada en el ámbito educativo (Maureira, 2004). El liderazgo directivo es una pieza fundamental en el desarrollo de las escuelas ya que contribuye, estimula y moviliza su crecimiento desde el interior de la organización (Bolívar, 2010). Para

llevar a cabo el estudio de la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa se establecieron dimensiones en ambas variables, siendo en la variable liderazgo directivo las dimensiones liderazgo instruccional y liderazgo transformacional, ambos caracterizados respectivamente a través de un solo instrumento llamado cuestionario de liderazgo directivo, la variable gestión educativa se estableció en sus cuatro dimensiones: pedagógica, organizacional, administrativa y comunitaria la misma que se caracterizó a través del cuestionario gestión educativa. La gestión educativa y el liderazgo directivo direccionan la calidad de la institución (Romero, 2003). Nuestro país, impulsa innovar en el campo educativo satisfacer las expectativas en la preparación de líderes eficientes con gran capacidad competitiva y creativa, capaces de enfrentar retos y cambios estructurales (Brown, 2012). Para lograr alcanzar metas según el avance global se han creado organizaciones en el sistema educativo; entre ellas tenemos el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) (2013-2016), cuya misión es asegurar el logro de la calidad a través de la acreditación en las instituciones del sistema educativo y la validación de competencias de las personas, existe además el programa Plan de formación directiva de segunda especialización, implementado por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2014), cuyo objetivo es fortalecer en los directivos sus habilidades de gestión directiva Además, busca el desenvolvimiento de un liderazgo pedagógico en las instituciones rurales con el apoyo de un asesoramiento a través del Programa de Educación Logros de Aprendizaje de los estudiantes (PELA), para revertir los bajos logros de aprendizaje obtenidos, el apoyo es directo a docentes y estudiantes de las zonas (MINEDU, 2014-2016). La problemática que se ha percibido también se muestra en la Región, el campo de estudio se enmarca en las organizaciones educativas del Cercado El Chipe: I.E Rosa Carrera de Martos”, I.E “Sagrado Corazón de Jesús”, I.E “Víctor Francisco Rosales”, instituciones que presentan equipos directivos que carecen de un auténtico liderazgo y que es necesario tener para cumplir con las políticas educativas y con el desenvolvimiento de un liderazgo en la búsqueda del logro de retos educativos (Casassus, 2008). En este contexto, la presente investigación tuvo como objetivo general establecer en qué medida se relaciona el liderazgo directivo con la gestión educativa, en instituciones educativas del Cercado El Chipe, para conocer su significancia entre ambas variables; también ha buscado determinar si la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión instruccional se relacionan con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe. De

esta manera Bolívar (2010), sostiene que el liderazgo instruccional llamado también pedagógico, es un liderazgo que garantiza e incrementa en todos los estudiantes los aprendizajes imprescindibles. No obstante a esto Leithwood (2009), actualmente en sus investigaciones llevan a entender que el liderazgo instruccional o pedagógico, no basta para lograr organizaciones educativas eficaces por lo tanto hoy en día es necesario tener en cuenta la presencia de un liderazgo transformacional que logre un crecimiento en toda la organización educativa. Así mismo para construir una gestión eficaz que cumpla con los fines de la organización de manera singular es necesaria formar personas capaces de desenvolverse en esos contextos. (Frigerio, Poggi y Tiramonti, 1994 y (Casassus, 2008). El tema del liderazgo directivo y la gestión educativa ha sido estudiado en medios internacionales, nacionales y locales; algunos de los aportes más significativos son:

Aguilera (2011), investigó: “Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro”. Universidad de Alcalá en España. Concluyó que en su mayoría en los centros Fundación Creando Futuro se da la presencia de un liderazgo positivo, se rechazan liderazgos que determinan irresponsabilidad en el líder y demora en toma de decisiones; estableció también una actividad positiva en el trabajo que se desempeña y un rechazo a los tipos de liderazgo: la Dirección por Excepción Pasiva y el Laissez Faire, dos tipos de liderazgo que aluden a directivos que no tienden a controlar a sus subordinados, y caen a menudo en la delegación u omisión en las tomas de decisiones.

Evans (2015) investigó la, “Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas”. Universidad de Valencia. España. Los resultados establecieron una correlación significativa entre el Liderazgo y la Inteligencia Emocional, además se determinó que los líderes directivos presentan una escasa aplicación de un liderazgo transformacional, donde su nivel de inteligencia emocional resulta ser inadecuado lo que genera conflictos en las instituciones educativas .

Meléndez (2014), en su estudio doctoral: “Liderazgo y la gestión del director en las instituciones educativas públicas de la red N° 8, San Juan de Lurigancho 2014.” Universidad César Vallejo. Piura. Su objetivo fue determinar en la influencia del estilo de liderazgo en la gestión de organizaciones educativas.

Espiritu (2017), en su estudio doctoral: “Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las I.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016”- Lima. Estableció como el liderazgo transformacional y la gestión educativa influyen en el clima de la organización educativa institucional.

Ruiz (2017) estudió el “Modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional para mejorar el estilo de liderazgo de las instituciones educativas unidocentes nivel inicial ugel-Huarmaca-2015”. Universidad César Vallejo. Piura. Concluyó estableciendo una propuesta basada en el liderazgo transformacional para mejorar la gestión, debido a que se demuestran ausencia en las características en el líder directivo de este estilo de liderazgo.

Mendoza (2014) investigó “Construcción de modelo de gestión institucional con enfoque participativo en la institución educativa 14013 del sector oeste de Piura”. Universidad Nacional de Piura. La investigación se enfoca desarrollar la construcción de un modelo de gestión institucional con enfoque participativo en un espacio de micro política educativa, en una escuela del nivel de educación básica situada en zona periurbana de la ciudad de Piura.

2. MATERIAL Y MÉTODOS

La investigación se ha trabajado dentro de los parámetros del paradigma cuantitativo teniendo en consideración que a investigación cuantitativa permite obtener con mayor probabilidad resultados de manera más completa y dimensionada, estableciendo un control sobre las variables, que nos permite contabilizar resultados y medirlos de manera adecuada, esto nos ayuda además a repetir el fenómeno, las veces necesarias, comparando diferentes estudios y determinando en ellos similitudes y diferencias (Baptista, Fernández, y Hernández, 2006). El diseño utilizado es el descriptivo correlacional, el mismo que se ha llevado a cabo entre las variables: liderazgo directivo y gestión institucional, se aplicó como un diseño transversal en tanto la información se recogió en un solo momento. Para llevar a cabo el estudio de la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa se establecieron dimensiones en ambas variables, siendo en el liderazgo directivo la dimensión

liderazgo instruccional y liderazgo transformacional, ambos caracterizados respectivamente a través de un solo instrumento llamado cuestionario de liderazgo directivo, la variable gestión se estableció en sus cuatro dimensiones: pedagógica, organizacional, administrativa y comunitaria la misma que se caracterizó a través del cuestionario gestión

educativa. Los resultados se obtuvieron a través de la aplicación de los cuestionarios liderazgo directivo y gestión educativa aplicados a 132 docentes de las diferentes instituciones del Cercado El Chipe, a través de un muestreo no probabilístico convencional. Los cuestionarios se han validado y verificado en su confiabilidad la cual ha sido de 0,97 en ambos cuestionarios, lo cual garantiza la calidad de los resultados. El análisis de los datos se trabajó a través de la estadística descriptiva con cuadros, gráficos y análisis porcentuales así se podrá conocer e interpretar los datos que obtendremos, teniendo en cuenta los aspectos éticos en cada proceso y resultado obtenido de manera rigurosa y veraz.

3. RESULTADOS

Relación del liderazgo directivo y la gestión educativa en instituciones educativas

Los resultados muestran que los docentes encuestados califican a sus equipos directivos ubicándolos dentro del nivel de liderazgo como bueno y regular, así se muestra el primero en un 57,58% y el segundo en un 21,97%. En relación a la gestión educativa se muestra un 62,12% que consideran un nivel óptimo de gestión en el equipo directivo.

Podemos apreciar que el 44,44% de docentes califica en un nivel malo del liderazgo directivo, encontrándose además en un nivel deficiente de gestión. Asimismo, un 96,05% que, califican un liderazgo directivo bueno estiman que la gestión institucional es óptima; esto muestra que a medida que el liderazgo directivo es bueno la gestión educativa eleva su nivel.

Tabla N°01. Nivel de relación del liderazgo directivo y la gestión educativa

| | Gestión Educativa | | | | | | T. Liderazgo directivo | |
|-------------------|-------------------|-------|----------|-------|--------|-------|------------------------|--------|
| | Deficiente | | Adecuada | | Óptima | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Malo | 12 | 44,44 | 15 | 55,56 | 0 | ,00 | 27(20,45%) | 100,00 |
| Regular | 0 | ,00 | 20 | 68,97 | 9 | 31,03 | 29 (21,97%) | 100,00 |
| Bueno | 0 | ,00 | 3 | 3,95 | 73 | 96,05 | 76 (57,58%) | 100,00 |
| T. Gestión | 12 | 9,09 | 38 | 28,79 | 82 | 62,12 | 132 (100,00) | 100,00 |

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo directivo y gestión educativa aplicado a docentes.

Se ha determinado que hay una alta relación estadística significativa entre las variables de estudio esto debido a que el p-valor es menor del 1%. La correlación es significativa e indica que mientras mayor sea el nivel de liderazgo directivo mayor será el nivel de la gestión educativa.

Tabla N° 02 Correlación Liderazgo directivo y Gestión educativa

| Rho de Spearman | | Gestión |
|------------------|----------------------------|---------|
| Liderazgo | Coeficiente de correlación | ,833 ** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 132 |

Fuente: Prueba de significatividad obtenida de cuestionario liderazgo directivo y gestión educativa aplicado a docentes

Relación del liderazgo transformacional y la gestión educativa

Se ha podido determinar que los docentes encuestados califican a sus equipos directivos con un nivel de liderazgo directivo bueno y regular, así se muestra el primero en un 56,82% y el segundo en un 22,73%. En relación a la gestión educativa se muestra un 62.12% que consideran un nivel óptimo de gestión en el equipo directivo.

Podemos apreciar que el 44,44% de docentes califica un nivel malo del liderazgo transformacional, encontrándose además en un nivel deficiente de gestión, la mayoría de docentes en un 96% califican con un nivel de liderazgo transformacional bueno y considerados en un nivel óptimo esto muestra que a medida que el liderazgo transformacional es bueno la gestión educativa eleva su nivel.

Tabla N°03. Nivel de la dimensión liderazgo transformacional del liderazgo directivo con respecto a la gestión educativa.

| Liderazgo Transformacional | Gestión Educativa | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|-------|----------|-------|--------|-------|-------------------------------|--------|
| | Deficiente | | Adecuada | | Óptima | | T. Liderazgo Transformacional | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Malo | 12 | 44,44 | 15 | 55,56 | 0 | ,00 | 27(20,45%) | 100,00 |
| Regular | 0 | ,00 | 20 | 66,67 | 10 | 33,33 | 30(22,73%) | 100,00 |
| Bueno | 0 | ,00 | 3 | 4,00 | 72 | 96,00 | 75(56,82%) | 100,00 |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|----|------|----|-------|----|-------|--------------|--------|
| T. Gestión educativa | 12 | 9,09 | 38 | 28,79 | 82 | 62,12 | 132(100,00%) | 100,00 |
|-----------------------------|----|------|----|-------|----|-------|--------------|--------|

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo directivo y gestión educativa aplicado a docentes.

Tabla N°04 Correlación Liderazgo transformacional y Gestión educativa

| Rho de Spearman | | Gestión |
|-------------------------|-----------------------------|---------|
| Transformacional | Coefficiente de correlación | ,811 ** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 132 |

Fuente: Prueba significatividad obtenida de cuestionario liderazgo directivo y gestión educativa aplicado a docentes

Relación de la dimensión instruccional y la gestión educativa

Se comprueba que los docentes encuestados califican a sus equipos directivos con un nivel de liderazgo instruccional regular y bueno, así se muestra el primero en un 44,70% y el segundo en un 30,30%. En relación a la gestión educativa se muestra un 62.12% que consideran un nivel óptimo de gestión en el equipo directivo.

Podemos apreciar que el 36,36 % de docentes califica un nivel malo del liderazgo instruccional, encontrándose además en un nivel deficiente de gestión, la mayoría de docentes en un 100% califican un liderazgo instruccional bueno y considerados en un nivel óptimo esto muestra que a medida que el liderazgo instruccional es bueno la gestión educativa eleva su nivel.

Tabla N°05. Nivel de la dimensión liderazgo instruccional del liderazgo directivo con respecto a la gestión educativa

| INSTRUCCIONAL | Gestión Educativa | | | | | | | T. Liderazgo instruccional | |
|----------------|-------------------|-------|----------|-------|--------|--------|------------|----------------------------|--|
| | Deficiente | | Adecuada | | Óptima | | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | |
| Malo | 12 | 36,36 | 21 | 63,64 | 0 | ,00 | 33(25,00%) | 100,00 | |
| Regular | 0 | ,00 | 17 | 28,81 | 42 | 71,19 | 59(44,70%) | 100,00 | |
| Bueno | 0 | ,00 | 0 | ,00 | 40 | 100,00 | 40(30,30%) | 100,00 | |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|----|------|----|-------|----|-------|--------------|--------|
| T. Gestión educativa | 12 | 9,09 | 38 | 28,79 | 82 | 62,12 | 132(100,00%) | 100,00 |
|-----------------------------|----|------|----|-------|----|-------|--------------|--------|

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo directivo aplicado a docentes

Asimismo, se constata que estadísticamente la correlación entre el liderazgo instruccional y la gestión educativa es de 0,77, por ende se asume que la relación es buena. Se ha podido determinar una alta relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio esto debido a que el p-valor es menor del 1%. La correlación es positiva y nos indica que mientras mayor sea el nivel de relación liderazgo instruccional mayor será el nivel de relación gestión educativa, por lo tanto.

Tabla N°06 Correlación Liderazgo instruccional y Gestión educativa

| Rho de Spearman | | Gestión |
|----------------------|----------------------------|----------------|
| Instruccional | Coeficiente de correlación | ,777** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 132 |

Fuente: Prueba significatividad obtenida de cuestionario liderazgo directivo y gestión educativa aplicado a docentes

4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En relación al liderazgo directivo y la gestión educativa, se puede determinar en primer lugar la correlación significativa que presenta el liderazgo directivo y la gestión educativa (0,833^{**}). Estos resultados establecen que mientras mayor sea el nivel de correlación liderazgo directivo mayor será el nivel de correlación gestión educativa por lo tanto la Hipótesis General queda probada, según sig. (0,000) (Tabla N° 2). Esta investigación respalda a Meléndez, (2014), este estudio fue de tipo correlacional, concluye determinando la influencia que tienen los estilos de liderazgo directivo en la gestión educativa en instituciones educativas públicas, además respalda el estudio de Mendoza (2014), que considera relevante la actuación de los integrantes de la comunidad educativa como los líderes directivos en el logro de una eficaz gestión educativa. Es así que el desarrollo de las instituciones educativas ha generado la innovación en la organización de esta manera podemos satisfacer las expectativas en la preparación de líderes eficientes con gran

capacidad competitiva y creativa, los mismos que pueden desarrollar en su personal la más alta calidad de trabajo, con la práctica de valores siendo además capaces de enfrentar retos y cambios estructurales (Brown, 2012). Los resultados en la aplicación del cuestionario liderazgo directivo y gestión educativa con respecto a la relación de las variables liderazgo directivo y gestión educativa en instituciones educativas del Cercado El Chipe, muestran una relación significativa entre ambas, esto se aprecia claramente en, obteniéndose un nivel bueno de la variable liderazgo directivo en un 55,30%, que se encuentra altamente correlacionado con el nivel óptimo de la variable gestión educativa en un 62,12%, (Tabla N°1), estos resultados son respaldados por investigaciones realizadas en Chile según Raczynski (como se citó en Uribe, 2007), una escuela demuestra efectividad porque sus prácticas directivas y docentes también son eficientes través de que estos líderes crean un clima que incentivan, fomentan y organizan objetivos comunes en el trabajo pedagógico, mostrándose que a falta de efectividad sucede lo contrario, además Uribe (2007), explica que el desenvolvimiento de las actividades del líder directivo, serán las que muestren realmente su gestión educativa las misma que deben ser congruentes y firmes, determinándose una correlación directa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa que se aplica en la organización escolares según sus investigaciones y propuestas. Esto quiere decir que tenemos una correlación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa.

En relación al liderazgo transformacional y la gestión educativa En primer lugar, se observa que la dimensión liderazgo transformacional se correlaciona de manera directa con la gestión educativa (0,811**) (Tabla N°04). Así podemos ver que los resultados obtenidos determinan que la relación que existe entre la dimensión liderazgo transformacional y gestión educativa es directa, según sig. (0,000) (Tabla N°04). Este resultado respalda las conclusiones obtenidas por Aguilera (2011), con respecto al resultado positivo que genera en la escuelas un liderazgo directivo en sus dimensiones como el liderazgo transformacional; además tenemos según el estudio de Chamorro (2005), donde se establecieron factores de liderazgo directivo en el tipo transformacional como el ánimo, la sinceridad, la consideración, motiva el logro de metas en los docentes; inspirando en ellos entusiasmo, respaldó este tipo de liderazgo como ideal en la educación escolar; además apoya los obtenido en el estudio de Evans (2015), su estudio determina que no hay un liderazgo transformacional en los directivos investigados donde su nivel como I.E. es inadecuado acorde a la responsabilidad

que asumen, considerando este liderazgo preferente en una organización educativa; también tenemos a Ruíz (2017), cuyos resultados se respaldan con lo obtenido a través de su investigación en la que realizó un análisis del carácter del director y determinó la inexistente capacidad transformacional que éstos presentan, planteando a través de un modelo de gestión las características de este líder, según Bass y Avolio (como se citó en Bracho y García, 2013): inspiración motivacional, consideración Individualizada y estimulación Intelectual, de esta manera plantea este tipo de liderazgo como propicio para el logro de una gestión eficiente.

En relación al liderazgo instruccional y la gestión educativa, en primer lugar, se puede determinar una correlación positiva entre la dimensión liderazgo instruccional y la gestión educativa. (0,777**) (Tabla N°06). Estos resultados confirman que la relación que existe entre la dimensión liderazgo instruccional y la gestión educativa es positiva, según sig.

(0.000) (Tabla N°06), además respaldan los aportes del estudio de Aguilera, (2011), que considera el liderazgo instruccional como un liderazgo positivo en el desenvolvimiento de las instituciones educativas Fundación Creando Futuro logrando resultados favorables en la organización, además el estudio de Evans (2015), quien en su investigación agrega el liderazgo instruccional tomado en investigaciones por Lorenzo (como se citó en Evans, 2015), este tipo de liderazgo aporta aspectos más concretas dentro del liderazgo instruccional en las escuelas, considerando importante el desempeño directivo en la gestión educativa.

5. CONCLUSIONES

➤ Se estableció que el liderazgo directivo en su dimensión liderazgo transformacional es calificado según docentes en nivel bueno en las instituciones educativas Sagrado Corazón de Jesús en un 86,54% y en la institución educativa Víctor Rosales en 63,41% además en la I.E. Rosa Carrera es calificado en 61,54% en un nivel malo, siendo importante considerar que el liderazgo transformacional es aquel liderazgo que desarrolla estrategias de compromiso que permite un desenvolvimiento eficazmente ante cambios estructurales y organizativos en la escuela, además es importante para lograr un crecimiento educativo y el logro de aprendizajes en las instituciones educativas, generando un trabajo en equipo óptimo. Leithwood (como se citó en Salazar, 2006) y Bass (como se citó en Evans, 2015).

- Se estableció que el liderazgo directivo en su dimensión liderazgo instruccional es calificado en un nivel regular según docentes de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús en 53,85% y en la institución educativa Víctor Rosales en 51,22% además en la I.E. Rosa Carrera es calificado en un nivel malo en un 74,36%, considerando el liderazgo instruccional llamado también pedagógico como un liderazgo que garantiza e incrementa en todos los estudiantes los aprendizajes imprescindibles. Es la capacidad de desarrollar metas que impulsan a mejorar el nivel educativo, controlando los logros que obtienen nuestros educandos en un ambiente de mejora educativa realizándolo según Lorenzo (1997, citado por Lorenzo, 2004).
- Se determinó una gestión educativa según docentes en un nivel óptimo en las instituciones educativas Sagrado Corazón de Jesús en un 92,31% y en la Institución educativa Víctor Rosales en un 70,73% , mientras que en la I.E Rosa Carrera de Martos presenta un nivel adecuada en un 61,54%., teniendo en consideración que según Casassus (2008): “La gestión educativa tiene como objeto de estudio la formación de seres humanos donde el contexto interno formado por alumnos se mezcla con los fines de la organización”, de acuerdo a esto es importante que las organizaciones mantengan niveles altos en el desempeño de su gestión educativa.
- El liderazgo transformacional se correlaciona de manera directa con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe, lo que se sostiene con los resultados correlacionales determinados por los valores: sig. (0,000) y r (0,811**) obtenidos, en base a esto se estima un nivel de relación bueno del 54,55 % de la dimensión liderazgo directivo, con respecto al nivel óptimo de la variable gestión educativa. Así mismo los resultados respaldan investigaciones como el estudio de Horn (2013), quién en su estudio correlacional entre liderazgo directivo y resultados de aprendizaje concluye que el estilo de liderazgo transformacional, genera entornos de altas expectativas en todos los miembros de la organización, además respalda la investigación de Ruíz (2017), que realizó un análisis del carácter del director y determinó que el liderazgo transformacional es propicio para el logro de una gestión eficiente.
- El liderazgo instruccional se correlaciona de manera positiva con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe, lo que se sostiene con los resultados correlacionales determinados por los valores: sig. (0,000) y r (,777**) obtenidos, en base a esto se estima un nivel de correlación bueno del 30,33% y regular del

31,82% de la dimensión liderazgo instruccional con respecto a un nivel óptimo de la gestión educativa, así mismo podemos respaldar estudios como el de Evans (2015), quien en su investigación agrega el liderazgo instruccional tomado en investigaciones por Lorenzo (como se citó en Evans, 2015), este tipo de liderazgo aporta aspectos más concretas dentro del liderazgo instruccional en las escuelas, considerándose importante el desempeño directivo en la gestión educativa.



El liderazgo directivo se correlaciona de manera significativa con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe, lo que se sostiene con los resultados correlacionales determinados por los valores: sig. (0,000) y r (,833**) obtenidos, en base a esto se estima un nivel de correlación bueno de la variable liderazgo directivo en un 57,58% con relación del nivel óptimo de la variable gestión educativa en un 62,12%. Así mismo podemos respaldar investigaciones como Meléndez (2014), en su estudio correlacional determina como resultados una correlación de (0,899**), entre la variable liderazgo directivo y gestión educativa.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilera, V. (2011). Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro. Estudio doctoral. Universidad de Alcalá. España.

Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela. *Psicoperspectivas*, 9(2), 34-52. Obtenido de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127>: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-127>

Baptista, P., Fernández, C., y Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hil.

Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas* vol.9 no.2, 9-33.

Brown, O. (2012). Liderazgo y cambio organizacional. Obtenido de MBA, ESAN. Universidad: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2012/09/18/liderazgo-cambio-organizacional/>

Casassus, J. (2008). Problemas de la gestión educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B. *Em Aberto*, 19(75), 49-69.

Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales. Lima. Editorial

Universidad Ricardo Palma. Obtenido de https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau_pablo_introduccion_a_la_investigacion.pdf

https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yoQJ05QJAJwJ:https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau_pablo_introduccion_a_la_investigacion.pdf+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe

https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yoQJ05QJAJwJ:https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau_pablo_introduccion_a_la_investigacion.pdf+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe

Comte, A. (1798). El positivismo. Recuperado el, 9.

Dávila, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. . Revista de educación Laurus, 179-205.

Espiritu, W. (2017). Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las IIEE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016. Lima.

Evans, E. (2015). Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia. España.

Frigerio, G., Poggi, M., y Tiramonti, G. (1992). Frigerio Las instituciones educativas. Cara y ceca. Elementos para su comprensión. Buenos Aires: Troquel. Buenos Aires: Troquel Educación, Serie Flacso, .

Gorrochotegui, A. (2007). Un modelo para la enseñanza de las competencias de liderazgo. Educación y educadores, 1-17.

Horn, A. (2013). Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Madrid. España.

Leithwood, K. (2009). ¿ Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Fundación Chile. Área de Educación. Chile: Área de Educación Fundación Chile, 2009.

Lorenzo, M. (2004). La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal. . © Ediciones Universidad de Salamanca , 194-211.

- Maureira, O. (2004). El liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2(1), 1-21.
- Meléndez, J. (2014). Liderazgo y la gestión del director en las instituciones públicas de la red N° 8, San Juan de Lurigancho -2014. Lima.
- Mendoza, C. (2014). Construcción de Modelo de Gestión Institucional con enfoque participativo en la Institución Educativa 14013 del Sector Oeste de Piura. Para optar el grado de doctor. Universidad Nacional de Piura. Piura.
- MINEDU. (2014). Anexos a los términos de referencia de las entidades. Plan de segunda especialidad. 164. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/pdf/anexos_a_los_terminos_de_referencia_de_las_entidades_formadoras.pdf
- MINEDU. (2014-2016). Logros de Aprendizaje de los Estudiantes de Educación Básica Regular -PELA. Lima -Perú.
- Romero, C. (2003). El cambio educativo y la mejora escolar como procesos de democratización. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 1-27. Obtenido de Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación: <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol1n1/Romero.pdf>
- Ruíz, R. (2017). Modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional para mejorar el estilo de liderazgo de las instituciones educativas unidocentes nivel inicial ugel-Huarmaca-2015. Tesis Doctoral. Universidad César Vallejo. . Piura.
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? UNIREvista-vol 1, 1-12.
- Sander, B. (2002). Nuevas Tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad. Editora Autores Associados,). Coleção Educação Contemporânea, 10.

SINEACE. (2013-2016). Memoria Institucional SINEACE. Obtenido de <https://www.sineace.gob.pe/>

Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de Fundación Chile. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 140-146.

ANEXO 2 INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado(a) docente

El presente cuestionario es un instrumento muy importante que permitirá conocer en qué medida se encuentra el nivel de Liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe -Piura, por lo cual la opinión es personal y confidencial, con fines netamente académicos. Gracias por su valiosa colaboración.

1SEXO.....2. ESPECIALIDAD.....

3 NIVEL EDUCATIVO.....

| | ITEMS | CRITERIOS | | |
|---|---|-----------|---------|-------|
| | | Siempre | A veces | Nunca |
| DIMENSION LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | | | | |
| 1 | Es amigable | | | |
| 2 | Anima a los docentes en su tarea educativa | | | |
| 3 | A la gente le gusta trabajar con equipo directivo. | | | |
| 4 | Las personas confían en el equipo | | | |
| 5 | Con su ejemplo comunica las decisiones de la institución educativa. | | | |
| 6 | La credibilidad que despierta hacia su persona ayuda a crear confianza | | | |
| 7 | Motiva a otros a trabajar con lealtad y compromiso | | | |
| 8 | Se pone en el lugar de otros para comprender su modo de pensar | | | |
| 9 | Cuando surgen situaciones problemáticas se involucra con la persona afectada | | | |
| 10 | Pone primero a la persona antes de las cuestiones organizativas o los asuntos legales | | | |
| 11 | Se mantiene informado/a de los intereses, prioridades y necesidades de los docentes | | | |
| 12 | Consulta a otros antes de tomar decisiones sobre los temas que afectan a otros | | | |
| 13 | Apoya a los docentes recién integrados a la institución educativa | | | |
| 14 | Está dispuesto a apoyar a los docentes | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| | cuando tienen que lograr cambios en su trabajo | | | |
| 15 | Apoya ideas, iniciativas y acciones de otros/as | | | |
| 16 | Conoce las fortalezas y debilidades de los docentes de la institución educativa | | | |
| 17 | Ayuda a pensar en nuevos enfoques ante situaciones que son problemáticas para los docentes | | | |
| 18 | Anima a solucionar los problemas y a generar ideas nuevas | | | |
| 19 | Aporta razones para explicar los cambios en su forma de pensar sobre los problemas | | | |
| 20 | Anima a reflexionar sobre cómo se puede mejorar el trabajo | | | |
| 21 | Trata de aplicar la razón y la lógica en lugar de dar opinión sin fundamento. | | | |
| 22 | Prefiere facilitar que las cosas se hagan porque la gente está convencida de su necesidad en vez de imponerlas. | | | |
| 23 | Anima a desarrollar el trabajo, dejando que otros tomen cada vez más responsabilidades | | | |
| 24 | Motiva a hacer más de lo que en un principio se pensaba hacer. | | | |
| 25 | Anima a los docentes a proponer ideas y a ser creativos/as | | | |
| 26 | Trata de desarrollar todas las posibilidades de crecimiento de los docentes | | | |
| 27 | Tiene claras las prioridades que son más importantes para la I. E. | | | |
| 28 | Se involucra en la realización de los grandes objetivos de la I. E. | | | |
| 29 | Se involucra en los procesos importantes de los grandes objetivos de la I. E. | | | |
| 30 | Promueve el señalamiento de prioridades en la institución educativa | | | |
| 31 | Promueve en los docentes un fuerte sentido de identidad con los objetivos de la I. E. | | | |
| 32 | Cuenta con la confianza de los docentes para la concreción de los objetivos de la I. E. | | | |
| 33 | Es capaz de organizar su tiempo para adaptar su horario a las necesidades de | | | |

| | | | | |
|--------------------------------|---|--|--|--|
| | los demás | | | |
| 34 | Ayuda a crear un ambiente de satisfacción con el trabajo para los docentes | | | |
| 35 | Ayuda a reducir la tensión en el trabajo | | | |
| 36 | Comprende los errores o defectos de los demás. | | | |
| 37 | Sacrifica sus intereses por el bien del colectivo en la institución educativa | | | |
| DIMENSIÓN INSTRUCCIONAL | | | | |
| 38 | Centra las metas del I. Ed. en cuestiones esencialmente educativas | | | |
| 39 | Le interesa que el Proyecto Educativo Institucional de nuestra I. Ed. no solo sea una exigencia formal plasmada en un documento bien guardado | | | |
| 40 | Promueve la reflexión colectiva con los docentes sobre el tipo de educación que se ofrece en la I. E. | | | |
| 41 | Dedica el tiempo necesario a coordinar el currículo con los docentes | | | |
| 42 | Realiza, junto con los docentes, las adaptaciones curriculares (niveles, ciclos, necesidades especiales) | | | |
| 43 | Respeto y no interrumpe el horarios escolar | | | |
| 44 | Promueve que la asignación de cursos y actividades de los docentes se realice con criterios pedagógicos y no responda a intereses personales | | | |
| 45 | Promueve un espíritu de trabajo colaborativo entre todos los docentes | | | |
| 46 | Establece una comunicación clara, fluida y horizontal entre los miembros de la comunidad educativa | | | |
| 47 | Respeto los aportes de cada miembro al desarrollo de la institución educativa | | | |

Adaptado de Bass (1985, citado por Evans, 2015); Maureira (2004); Delgado (2004, citado por Evans, 2015).

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

I. DATOS INFORMATIVOS:

- | | |
|---------------------------|---|
| 1.1. Denominación | : Encuesta. |
| 1.2. Tipo de Instrumento | : Cuestionario |
| 1.3. Institución | : UCV – E.P.G- Piura. |
| 1.4. Autor | : (Adaptado de Bass, 1988; Maureira, 2004; Delgado, 2004) |
| 1.5. Medición | : Liderazgo directivo en las II.EE. de la Urb. El Chipe. |
| 1.6. Administración | : Docentes de las II.EE. de la Urb. El Chipe - Piura |
| 1.7. Tiempo de Aplicación | : 30 min. |
| 1.8. Forma de Aplicación | : Colectiva |

II. OBJETIVO

Conocer cómo se desarrolla el liderazgo directivo en las Instituciones Educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe – Piura, según la opinión del personal docente.

III. DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

➤ Dimensión Transformacional

- Carisma personalizante
- Consideración individual
- Estimulación intelectual
- Inspiración
- Tolerancia psicológica

➤ Dimensión Instruccional

- Comunica visión compartida
- Gestiona eficazmente la instrucción
- Promueve clima que facilita el aprendizaje

IV. INSTRUCCIONES:

El presente instrumento, ha sido elaborado teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores, el cual consta de 47 ítems, de los cuales, 37 corresponden a la dimensión transformacional y 10 de la dimensión instruccional. En este sentido, se tuvo los siguientes valores por Dimensión:

Los resultados fueron organizados en tres niveles de Liderazgo: malo, bueno regular.

V. MATERIALES:

- Hoja de Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

VI. EVALUACIÓN:

6.1. Nivel de Liderazgo directivo según la opinión de los docentes de manera general tiene la siguiente escala:

- Nunca: 0
- A veces: 1
- Siempre: 2

6.2. Nivel para cada una de las Dimensiones

NIVEL DE LIDERAZGO DIRECTIVO – POR DIMENSIONES

| Baremo | | | |
|---------|-------|-------|-------|
| | x1 | x2 | x |
| Malo | 0-43 | 0-13 | 0-55 |
| Regular | 43-61 | 13-19 | 55-77 |
| Bueno | 61-74 | 19-20 | 77-94 |

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado docente

El presente cuestionario es un instrumento muy importante que permitirá conocer en qué medida se encuentra el nivel de gestión educativa en las instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe -Piura, por lo cual la opinión es personal y confidencial, con fines netamente académicos. Sin embargo, para el tratamiento estadístico se requiere algunos datos sociodemográficos. Gracias por su valiosa colaboración.

1.-SEXO: 2.-ESPECIALIDAD.....

3.-NIVEL EDUCATIVO

| Instrucciones: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica la gestión educativa de su institución educativa. | CRITERIOS | | |
|---|-----------|---------|-------|
| | Siempre | A veces | Nunca |
| DIMENSIÓN PEDAGÓGICO-DIDÁCTICO | | | |
| 1. El equipo directivo tiene como política institucional la aplicación de una evaluación diagnóstica. | | | |
| 2. El equipo directivo trabaja de manera colaborativa con los docentes, la determinación de los desempeños que se consideran en la evaluación diagnóstica. | | | |
| 3. El equipo directivo, establece jornadas para socializar los resultados de la evaluación diagnóstica y tomar acciones. | | | |
| 4. El equipo directivo orienta a los colaboradores en la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje. | | | |
| 5. El equipo directivo desarrolla jornadas de capacitación en el manejo de herramientas pedagógicas. | | | |
| 6. El equipo directivo desarrolla jornadas de capacitación para aplicar el enfoque pedagógico en la práctica docente. | | | |
| 7. El equipo directivo junto con los colaboradores realiza las adaptaciones curriculares necesarias. | | | |
| 8. El equipo directivo orienta y monitorea el desarrollo de competencias y capacidades en la práctica pedagógica. | | | |
| 9. El equipo directivo promueve en coordinación con sus colaboradores el desarrollo de competencias. | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 10. El equipo directivo orienta a los colaboradores acerca del enfoque formativo para la evaluación de los aprendizajes. | | | |
| 11. El equipo directivo promueve estrategias, en coordinación con docentes, para lograr un nivel satisfactorio en las Evaluaciones finales. | | | |
| 12. El equipo directivo monitorea los avances, dificultades y logros de los estudiantes para determinar los productos obtenidos. | | | |
| 13. El equipo directivo, en coordinación con los colaboradores, recoge información relevante para tomar decisiones orientados a potenciar los aprendizajes. | | | |
| DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL | | | |
| 14. Existe un organigrama actualizado y acorde a las normas de organización existentes. | | | |
| 15. El equipo directivo promueve el conocimiento de las funciones de cada uno de los miembros de la comunidad educativa. | | | |
| 16. El equipo directivo apoya proyectos innovadores relacionados a la mejora en la organización de la institución educativa. | | | |
| 17. El equipo directivo efectiviza los roles que debe cumplir cada miembro de la comunidad educativa. | | | |
| 18. El equipo directivo promueve la práctica de valores entre los miembros de la comunidad educativa. | | | |
| 19. Las normas de convivencia entre los miembros se han elaborado en consenso. | | | |
| 20. El equipo directivo muestra un buen trato con los miembros de la comunidad educativa. | | | |
| 21. El equipo directivo promueve las condiciones necesarias para la realización de un trabajo efectivo en la institución educativa. | | | |
| 22. El equipo directivo valora las ideas aportadas por los colaboradores. | | | |
| 23. El equipo directivo apoya iniciativas de cambio de sus colaboradores. | | | |
| DIMENSIÓN COMUNITARIA | | | |
| 24. El equipo directivo promueve la participación de la comunidad educativa en las actividades institucionales | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 25. El equipo directivo toma en cuenta la opinión de la comunidad educativa en los cambios institucionales. | | | |
| 26. El equipo directivo se mantiene informado de las necesidades y problemas de la comunidad educativa. | | | |
| 27. El equipo directivo actúa de manera empática frente a situaciones de conflicto | | | |
| 28. El equipo directivo desarrolla programas de sensibilización en la mejora de las relaciones institucionales. | | | |
| 29. El equipo directivo se involucra en la solución inmediata de la problemática de la comunidad educativa. | | | |
| 30. El equipo directivo planifica y toma decisiones con la comunidad educativa. | | | |
| 31. El equipo directivo muestra confianza en la tareas encargadas a sus colaboradores | | | |
| 32. El equipo directivo muestra un liderazgo que permite el desarrollo institucional | | | |
| 33. El equipo directivo promueve que las actividades se lleven a cabo a través de equipos y no de forma individualizada. | | | |
| DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA | | | |
| 34. El equipo directivo de manera consensuada prioriza los objetivos que determinaran el uso de los recursos. | | | |
| 35. El equipo directivo toma decisiones compartidas para establecer actividades que serán financiadas con los recursos de la I.E. | | | |
| 36. El equipo directivo planifica el presupuesto institucional según los objetivos de su plan anual de trabajo. | | | |
| 37. El equipo directivo realiza un manejo adecuado de los recursos económicos. | | | |
| 38. El equipo directivo informa periódicamente acerca del manejo de los recursos económicos. | | | |
| 39. El equipo directivo acuerda con sus colaboradores el uso efectivo del tiempo en el aula. | | | |
| 40. El equipo directivo monitorea el uso efectivo del tiempo en el personal de la I.E. | | | |
| 41. El equipo directivo lleva a cabo jornadas pedagógicas para elaborar en consenso los documentos de gestión. | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| 42. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del proyecto educativo institucional. | | | |
| 43. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del proyecto curricular de la institución educativa. | | | |
| 44. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del plan anual de trabajo institucional. | | | |
| 45. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del reglamento interno. | | | |

FUENTE: (Adaptado de Aguilera, 2011; Mansilla, 2007; Snedy, 2008)

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

I.-DATOS INFORMATIVOS:

- 6.3. Denominación : Encuesta.
- 6.4. Tipo de Instrumento : Cuestionario
- 6.5. Institución : UCV – E.P.G- Piura.
- 6.6. Autor : (Adaptado de Aguilera, 2011; Mansilla, 2007; Sneydy, 2006)
- 6.7. Medición : Gestión Educativa en las II.EE. de la Urb. El Chipe.
- 6.8. Administración : Docentes de las II.EE. de la Urb. El Chipe - Piura
- 6.9. Tiempo de Aplicación : 30 min.
- 6.10. Forma de Aplicación : Colectiva

II.-OBJETIVO

Conocer en qué medida se encuentra el nivel de gestión educativa en las Instituciones Educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe – Piura, según la opinión del personal docente.

III.-DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

- **Dimensión Pedagógico - Didáctico.**
- Determinación de una evaluación diagnóstica
 - Dominio de herramientas pedagógicas
 - Fortalecimiento de competencias y capacidades.
 - Evaluación de productos finales.
- **Dimensión Organizacional**
- Existencia de un organigrama actualizado.
 - Crecimiento organizacional.
 - Elaboración de normas de convivencia consensuadas.
 - Flexibilidad frente a propuestas de cambio
- **Dimensión comunitaria.**
- Participación de la comunidad educativa
 - Comprensión de situaciones problemáticas
 - Solución de situaciones problemáticas
 - Cultura institucional.
- **Dimensión administrativa.**
- Determinación de actividades y recursos para lograr objetivos
 - Planificación del uso efectivo de los recursos
 - Información del manejo de recursos económicos
 - Planificación efectiva del tiempo.
 - Planificación de los documentos de gestión.

IV.-INSTRUCCIONES:

El presente instrumento, ha sido elaborado teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de la Gestión educativa, el cual consta de 45 ítems, de los cuales, 13 corresponden a la dimensión Pedagógico – Didáctico, 10 a la dimensión Organizacional y 10 a la dimensión Comunitaria, 12 a la dimensión Administrativa, Las alternativas fueron, Siempre, A veces, Nunca, a los cuales se les asignó los valores, 3, 2, 1 respectivamente, para efectos de cálculo estadístico.

En este sentido, se tuvo los siguientes valores por Dimensión:

Los resultados fueron organizados en tres niveles de Gestión Educativa: Bueno, Regular y Deficiente.

V.-MATERIALES:

- Hoja de Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

VI.-EVALUACIÓN:

6.11. El Nivel de Gestión Educativa según la opinión de los docentes de manera general tiene la siguiente escala:

Nunca: 0

A veces: 1

Siempre: 2

6.12. Nivel para medir la gestión educativa

NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA

| Baremo | |
|------------|----------|
| | <i>y</i> |
| Deficiente | 0-47 |
| Adecuada | 47-75 |
| Óptima | 75-90 |

ANEXO 3: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercano de la Urbanización El Chipe – Piura 2017.

Responsable: Mg. Mónica Socorro Franco Sánchez

| | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | RESPUESTA | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | Observación y/o recomendaciones | | | | |
|---|----------------------------|------------------------|---|--|---------|-------|---|----|--|----|---------------------------------|---------------------------------------|----|----|----|
| | | | | siempre | A veces | nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | | Relación entre el indicador y el ítem | | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | | SI | NO | SI | NO |
| <p>VARIABLE 1 LIDERAZGO DIRECTIVO Es aquel liderazgo que logra desarrollar en sus colaboradoras estrategias de compromiso que permite enfrentar de manera positiva modificaciones en las estructuras de las instituciones educativas, establece metas que impulsen mejorar el nivel educativo donde este se desenvuelve, controlando los logros que obtienen los educandos en un mejor ambiente; a través de sus dimensiones transformacional e instruccional (Leithwood, 1994, citado por Salazar, 2006) ; Bass (1985, citado por Evans, 2015) ; Bolívar (2010) y Lorenzo (1997, citado por Lorenzo, 2004).</p> | DIMENSIÓN TRANSFORMACIONAL | CARISMA PERSONALIZANTE | 1. Es amigable | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. Anima a los docentes en su tarea educativa | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 3. A la gente le gusta trabajar con equipo directivo. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 4.-Las personas confían en el equipo | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 5. Con su ejemplo comunica las decisiones de la institución educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 6. La credibilidad que despierta hacia su persona ayuda a crear confianza | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 7. Motiva a otros a trabajar con lealtad y compromiso | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | CONSIDERACION INDIVIDUAL | | | 8..Se pone en el lugar de otros para comprender su modo de pensar | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | | 9.Cuando surgen situaciones problemáticas se involucra con la persona afectada | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | | 10.Pone primero a la persona antes de las cuestiones organizativas o los asuntos legales | | | | X | | X | | X | | X | |

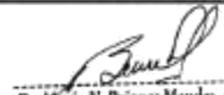
| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|----------------------------|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | | | 11. Se mantiene informados de los intereses, prioridades y necesidades de los docentes | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 12. Consulta a otros antes de tomar decisiones sobre los temas que afectan a otros | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 13. Apoya a los docentes recién integrados a la institución educativa | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 14. Está dispuesto a apoyar a los docentes cuando tienen que lograr cambios en su trabajo | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 15. Apoya ideas, iniciativas y acciones de otros | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 16. Conoce las fortalezas y debilidades de los docentes de la institución educativa | | | | X | | X | | X | | | |
| | | ESTIMULACION INTERACCIONAL | 17. Ayuda a pensar en nuevos enfoques ante situaciones que son problemáticas para los docentes | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 18. Ayuda a solucionar los problemas y a generar ideas nuevas | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 19. Ayuda a explicar los cambios en su forma de pensar sobre los problemas | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 20. Ayuda a reflexionar sobre cómo se puede mejorar el trabajo | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 21. Trata de aplicar la razón y la lógica en lugar de dar opinión sin fundamento. | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 22. Prefiere factar que las cosas se hagan porque lo gente está convencida de su necesidad en vez de imponerlas. | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 23. Ayuda a desarrollar el trabajo, dejando que otros tomen cada vez más responsabilidades | | | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | 24. Motiva a hacer más de lo que en un principio se pensaba hacer. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 25. Anima a los docentes a proponer ideas y a ser creativos/as | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 26. Trata de desarrollar todas las posibilidades de crecimiento de los docentes | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | INSPIRACIÓN | 27. Tiene claras las prioridades que son más importantes para la I. E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 28. Se involucra en la realización de los grandes objetivos de la I. E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 29. Se involucra en los procesos importantes de los grandes objetivos de la I. E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 30. Promueve el señalamiento de prioridades en la institución educativa | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 31. Promueve en los docentes un fuerte sentido de identidad con los objetivos de la I. E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 32. Cuenta con la confianza de los docentes para la concreción de los objetivos de la I. E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | TOLERANCIA PSICOLOGICA | 33. Es capaz de organizar su tiempo para adaptar su horario a las necesidades de los demás | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 34. Ayuda a crear un ambiente de satisfacción con el trabajo para los docentes | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 35. Ayuda a reducir la tensión en el trabajo | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 36. Comprende los errores o defectos de los demás. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 37. Sacrifica sus intereses por el bien del colectivo en la institución educativa | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION INSTRUCCIONAL | 1. Centra las metas de la educación en cuestiones esencialmente educativas | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|
| | COMUNICA VISIÓN COMPARTIDA | 2. Le interesa que el Proyecto Educativo Institucional de nuestra I. Ed. no solo sea una exigencia formal plasmada en un documento bien guardado | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 3. Promueve la reflexión colectiva con los docentes sobre el tipo de educación que se ofrece en la I. Ed. | | | | X | | X | | X | | | | |
| | GESTIONA EFICAZMENTE | 4. Dedicar el tiempo necesario a coordinar el currículo con los docentes | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 5. Realiza, junto con los docentes, las adaptaciones curriculares necesarias (niveles, ciclos, necesidades especiales) | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 6. Respeta y no interrumpe los horarios de la enseñanza | | | | X | | X | | X | | | | |
| | PROMUEVE CLIMA QUE FACILITA EL APRENDIZAJE | 7. Promueve que la asignación de cursos y actividades de los docentes se realice con criterios pedagógicos y no responda a intereses personales | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 8. Promueve un espíritu de trabajo colaborativo entre todos los docentes | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 9. Establece una comunicación clara y fluida entre los miembros de la comunidad educativa | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 10. Respeta los aportes de cada miembro al desarrollo de la institución educativa. | | | | X | | X | | X | | | | |

Información del experto

| | |
|---------------------|---------------------------------------|
| NOMBRES Y APELLIDOS | Mario N. Briones Mendoza |
| CARGO QUE DESEMPEÑA | Director I.E. Libertadores de América |
| GRADO ACADÉMICO | Doctor |
| MENCIÓN | Educación. |


 Dr. Mario N. Briones Mendoza
 DOC. INVESTIGACION
 EPG UVC - PIURA
 FIRMA

PIURA, 20 de febrero 2017

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercano de la Urbanización El Chipe – Piura 2017.

Responsable: Mg. Mónica Socorro Franco Sánchez

| | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | RESPUESTA | | | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | Observación y/o recomendaciones | |
|--|----------------------------|------------------------|---|---|---------|-------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|
| | | | | siempre | A veces | nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| <p>VARIABLE 1 LIDERAZGO DIRECTIVO Es aquel liderazgo que logra desarrollar en sus colaboraciones estrategias de compromiso que permite enfrentar de manera positiva modificaciones en las estructuras de las instituciones educativas, establece metas que impulsan mejorar el nivel educativo donde este se desenvuelve, controlando los logros que obtienen los educandos en un mejor ambiente; a través de sus dimensiones transformacional e instruccional (Lettinwood 1994, citado por Salazar, 2006) ; Bass (1985, citado por Evans, 2015) ; Bolívar (2010) y Lorenzo (1997, citado por Lorenzo, 2004).</p> | DIMENSIÓN TRANSFORMACIONAL | CARISMA PERSONALIZANTE | 1. Es amigable | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 2. Anima a los docentes en su tarea educativa | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 3. A la gente le gusta trabajar con equipo directivo. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 4.-Las personas confían en el equipo | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 5. Con su ejemplo comunica las decisiones de la institución educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 6. La credibilidad que despierta hacia su persona ayuda a crear confianza | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 7. Motiva a otros a trabajar con lealtad y compromiso | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | CONSIDERACION INDIVIDUAL | | | 8. Se pone en el lugar de otros para comprender su modo de pensar | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | 9. Cuando surgen situaciones problemáticas se involucra con la persona afectada | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | 10. Pone primero a la persona antes de las cuestiones organizativas o los asuntos legales | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---------------------------|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | | | 11. Se mantiene informado de los intereses, prioridades y necesidades de los docentes | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 12. Consulta a otros antes de tomar decisiones sobre los temas que afectan a otros | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 13. Apoya a los docentes recién integrados a la institución educativa | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 14. Está dispuesto a apoyar a los docentes cuando tienen que lograr cambios en su trabajo | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 15. Apoya ideas, iniciativas y acciones de otros/as | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 16. Conoce las fortalezas y debilidades de los docentes de la institución educativa | | | | X | | X | | X | | | |
| | | ESTIMULACION INTELLECTUAL | 17. Ayuda a pensar en nuevos enfoques ante situaciones que son problemáticas para los docentes | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 18. Anima a solucionar los problemas y a generar ideas nuevas | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 19. Aporta razones para explicar los cambios en su forma de pensar sobre los problemas | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 20. Anima a reflexionar sobre cómo se puede mejorar el trabajo | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 21. Trata de aplicar la razón y la lógica en lugar de dar opinión sin fundamento. | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 22. Prefiere facilitar que las cosas se hagan porque la gente está convencida de su necesidad en vez de imponerlas. | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 23. Anima a desarrollar el trabajo, dejando que otros tomen cada vez más responsabilidades | | | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | 24. Motiva a hacer más de lo que en un principio se pensaba hacer. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 25. Anima a los docentes a proponer ideas y a ser creativos/as | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 26. Trata de desamollar todas las posibilidades de crecimiento de los docentes | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | INSPIRACIÓN | 27. Tiene claras las prioridades que son más importantes para la I. E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 28. Se involucra en la realización de los grandes objetivos de la I. E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 29. Se involucra en los procesos importantes de los grandes objetivos de la I. E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 30. Promueve el señalamiento de prioridades en la institución educativa | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 31. Promueve en los docentes un fuerte sentido de identidad con los objetivos de la I. E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 32. Cuenta con la confianza de los docentes para la concreción de los objetivos de la I. E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | TOLERANCIA PSICOLOGICA | 33. Es capaz de organizar su tiempo para adaptar su horario a las necesidades de los demás | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 34. Ayuda a crear un ambiente de satisfacción con el trabajo para los docentes | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 35. Ayuda a reducir la tensión en el trabajo | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 36. Comprende los errores o defectos de los demás. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 37. Sacrifica sus intereses por el bien del colectivo en la institución educativa | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION INSTRUCCIONAL | 1. Centra las metas de la educación en cuestiones esencialmente educativas | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | COMUNICA VISIÓN COMPARTIDA | 2. Le interesa que el Proyecto Educativo Institucional de nuestra I. Ed. no solo sea una exigencia formal plasmada en un documento bien guardado | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 3. Promueve la reflexión colectiva con los docentes sobre el tipo de educación que se ofrece en la I. Ed. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | GESTIONA EFICAZMENTE | 4. Dedicar el tiempo necesario a coordinar el currículo con los docentes | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 5. Realiza, junto con los docentes, las adaptaciones curriculares necesarias (niveles, ciclos, necesidades especiales) | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 6. Respeta y no interrumpe los horarios de la enseñanza | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | PROMUEVE CLIMA QUE FACILITA EL APRENDIZAJE | 7. Promueve que la asignación de cursos y actividades de los docentes se realice con criterios pedagógicos y no responda a intereses personales | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 8. Promueve un espíritu de trabajo colaborativo entre todos los docentes | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 9. Establece una comunicación clara y fluida entre los miembros de la comunidad educativa | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 10. Respeta los aportes de cada miembro al desarrollo de la institución educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | |

IDENTIFICACION DEL EXPERTO

| | |
|---------------------|---|
| NOMBRES Y APELLIDOS | Luis Amado Cruz Garcia |
| CARGO QUE DESEMPEÑA | Catedrático en la Universidad Nacional de Piura |
| GRADO ACADÉMICO | Doctor en Ciencias de la Educación |
| MENCIÓN | Doctorado en Educación |



FIRMA

PIURA, 23 de Marzo 2017

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017.

Responsable: Mg. Mónica Socorro Franco Sánchez

| | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | RESPUESTA | | | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | Observación y/o recomendaciones |
|---|----------------------------|---|---|-----------|---------|-------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | siempre | A veces | nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| <p>VARIABLE 1 LIDERAZGO DIRECTIVO Es aquel liderazgo que logra desarrollar en sus colaboradoras estrategias de compromiso que permite enfrentar de manera positiva modificaciones en las estructuras de las instituciones educativas, establece metas que impulsan mejorar el nivel educativo donde esto se desenvuelve, controlando los logros que obtienen los educandos en un mejor ambiente; a través de sus dimensiones transformacional e instruccional. (Leithwood (1994), citado por Salazar, 2006) ; Bass (1985, citado por Evans, 2019) ; Bolívar (2010) y Lorenzo (1997, citado por Lorenzo, 2004).</p> | DIMENSIÓN TRANSFORMACIONAL | CARISMA PERSONALIZANTE | 1. Es amigable | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. Anima a los docentes en su tarea educativa | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 3. A la gente le gusta trabajar con equipo directivo. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 4.-Las personas confían en el equipo | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 5. Con su ejemplo comunica las decisiones de la institución educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 6. La credibilidad que despierta hacia su persona ayuda a crear confianza | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 7. Motiva a otros a trabajar con lealtad y compromiso | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | CONSIDERACION INDIVIDUAL | 8.-Se pone en el lugar de otros para comprender su modo de pensar | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | 9.-Cuando surgen situaciones problemáticas se involucra con la persona afectada | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | 10.-Pone primero a la persona antes de las cuestiones organizativas o los asuntos legales | | | | | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---------------------------|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | | 11. Se mantiene informado/a de los intereses, prioridades y necesidades de los docentes | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 12. Consulta a otros antes de tomar decisiones sobre los temas que afectan a otros | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 13. Apoya a los docentes recién integrados a la institución educativa | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 14. Está dispuesto a apoyar a los docentes cuando tienen que lograr cambios en su trabajo | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 15. Apoya ideas, iniciativas y acciones de otros/as | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 16. Conoce las fortalezas y debilidades de los docentes de la institución educativa | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ESTIMULACION INTELLECTUAL | 17. Ayuda a pensar en nuevos enfoques ante situaciones que son problemáticas para los docentes | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 18. Anima a solucionar los problemas y a generar ideas nuevas | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 19. Aporta razones para explicar los cambios en su forma de pensar sobre los problemas | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 20. Anima a reflexionar sobre cómo se puede mejorar el trabajo | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 21. Trata de aplicar la razón y la lógica en lugar de dar opinión sin fundamento. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 22. Prefiere facilitar que las cosas se hagan porque la gente está convencida de su necesidad en vez de imponerlas. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 23. Anima a desarrollar el trabajo, dejando que otros tomen cada vez más responsabilidades | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | 24. Motiva a hacer más de lo que en un principio se pensaba hacer. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 25. Anima a los docentes a proponer ideas y a ser creativos/as | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 26. Trata de desarrollar todas las posibilidades de crecimiento de los docentes | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | INSPIRACIÓN | 27. Tiene claras las prioridades que son más importantes para la I. E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 28. Se involucra en la realización de los grandes objetivos de la I. E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 29. Se involucra en los procesos importantes de los grandes objetivos de la I. E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 30. Promueve el señalamiento de prioridades en la institución educativa | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 31. Promueve en los docentes un fuerte sentido de identidad con los objetivos de la I. E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 32. Cuentra con la confianza de los docentes para la concreción de los objetivos de la I. E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | TOLERANCIA PSICOLOGICA | 33. Es capaz de organizar su tiempo para adaptar su horario a las necesidades de los demás | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 34. Ayuda a crear un ambiente de satisfacción con el trabajo para los docentes | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 35. Ayuda a reducir la tensión en el trabajo | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 36. Comprende los errores o defectos de los demás. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 37. Sacrifica sus intereses por el bien del colectivo en la institución educativa | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION INSTRUCCIONAL | 1. Centra las metas de la educación en cuestiones esencialmente educativas | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| COMUNICA VISIÓN COMPARTIDA | 2. Le interesa que el Proyecto Educativo Institucional de nuestra I. Ed. no solo sea una exigencia formal plasmada en un documento bien guardado | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | 3. Promueve la reflexión colectiva con los docentes sobre el tipo de educación que se ofrece en la I. Ed. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| GESTIONA EFICAZMENTE | 4. Dedicar el tiempo necesario a coordinar el currículo con los docentes | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | 5. Realiza, junto con los docentes, las adaptaciones curriculares necesarias (niveles, ciclos, necesidades especiales) | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | 6. Respeta y no interrumpe los horarios de la enseñanza | | | | X | | X | | X | | X | | |
| PROMUEVE CLIMA QUE FACILITA EL APRENDIZAJE | 7. Promueve que la asignación de cursos y actividades de los docentes se realice con criterios pedagógicos y no responda a intereses personales | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | 8. Promueve un espíritu de trabajo colaborativo entre todos los docentes | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | 9. Establece una comunicación clara y fluida entre los miembros de la comunidad educativa | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | 10. Respeta los aportes de cada miembro al desarrollo de la institución educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | |

Información del experto

| | |
|---------------------|--|
| NOMBRES Y APELLIDOS | MARIO LUCIANO SANDOVAL ROSAS |
| CARGO QUE DESEMPEÑA | JEFE DE UNIDAD ACADÉMICA (IES PP- Piura) |
| GRADO ACADÉMICO | DOCTOR EN EDUCACIÓN |
| MENCIÓN | DOCTORADO EN EDUCACIÓN |


FIRMA

PIURA, de febrero 2017

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017.

Responsable: Mg. Mónica Socorro Franco Sánchez

| | DIMENSIONES | INDICADOR | ITEMS | RESPUESTA | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | Observación y/o recomendaciones |
|--|--------------------------------|---|--|-----------|---------|-------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|
| | | | | siempre | A veces | NUNCA | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| <p>Variable 2 GESTIÓN EDUCATIVA</p> <p>Según Casassus (2008): "La gestión educativa es una disciplina que tiene como objeto de estudio la formación de seres humanos donde el contexto interno o formado por alumnos se mezcla con los fines de la organización" (pág. 53), a través del aspecto pedagógico-didáctico, organizacional, administrativo y comunitario, para construir un conocimiento sobre las organizaciones educativas de manera más singular. (Figueroa, Poggiani y Tramonzi, 1994) (Casassus, 2008).</p> | Dimensión pedagógico-didáctica | 1- Determinación de una evaluación diagnóstica. | 1. El equipo directivo tiene como política institucional la aplicación de una evaluación diagnóstica. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. El equipo directivo trabaja de manera colaborativa con los docentes, la determinación de los desempeños que se consideran en la evaluación diagnóstica. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 3. El equipo directivo, establece jornadas para socializar los resultados de la evaluación diagnóstica y tomar acciones. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2- Dominio de | 4. El equipo directivo orienta a los colaboradores en la planificación, | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | herramientas pedagógicas | ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 5. El equipo directivo desarrolla jornadas de capacitación en el manejo de herramientas pedagógicas. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 6. El equipo directivo desarrolla jornadas de capacitación para aplicar el enfoque pedagógico en la práctica docente. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | 3.- Fortalecimiento de competencias y capacidades | 7. El equipo directivo junto con los colaboradores realiza las adaptaciones curriculares necesarias. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 8. El equipo directivo orienta y monitorea el desarrollo de competencias y capacidades en la práctica pedagógica. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 9. El equipo directivo promueve en coordinación con sus colaboradores el desarrollo de competencias en los estudiantes. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | 4.- Evaluación de productos finales. | 10. El equipo directivo orienta a los colaboradores acerca del enfoque formativo para la evaluación de los aprendizajes. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 11. El equipo directivo promueve estrategias, en coordinación con docentes, para lograr un nivel satisfactorio en las | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|---|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | | | evaluaciones finales. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 12. El equipo directivo monitorea los avances, dificultades y logros de los estudiantes para determinar los productos obtenidos. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 13. El equipo directivo, en coordinación con los colaboradores, recoge información relevante para tomar decisiones orientados a potenciar los aprendizajes. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| Dimensión Organizacional | 1.-Existencia de un organigrama actualizado. | 1. Existe un organigrama actualizado y acorde a las normas de organización existentes. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 2. El equipo directivo promueve el conocimiento de las funciones de cada uno de los miembros de la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | 2.Crecimiento organizacional. | 3. El equipo directivo apoya proyectos innovadores relacionados a la mejora en la organización de la institución educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 4. El equipo directivo efectiviza los roles que debe cumplir cada miembro de la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | 3.Elaboración de normas de convivencia consensuadas. | 5. El equipo directivo promueve la práctica de valores entre los miembros de la comunidad educativa | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 6. Las normas de convivencia entre los miembros se han elaborado en consenso. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 7. El equipo directivo promueve las condiciones necesarias para la realización de un trabajo efectivo en la institución educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 8. El equipo directivo muestra un buen trato con los miembros de la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | 4.Flexibilidad frente a propuestas de cambio. | 9. El equipo directivo valora las ideas aportadas por los colaboradores. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 10. El equipo directivo apoya iniciativas de cambio de sus colaboradores. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | La dimensión comunitaria, | 1.Participación de la comunidad escolar. | 1. El equipo directivo promueve la participación de la comunidad educativa en las actividades institucionales | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. El equipo directivo toma en cuenta la opinión de la comunidad educativa en los cambios institucionales. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2.Comprensión de situaciones | 3. El equipo directivo se mantiene informado de las necesidades y problemas de la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | problemáticas. | 4. El equipo directivo actúa de manera empática frente a situaciones de conflicto | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | 3.-Solución de situaciones problemáticas. | 5. El equipo directivo desarrolla programas de sensibilización en la mejora de las relaciones institucionales. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 6. El equipo directivo se involucra en la solución inmediata de la problemática de la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | 4.- Cultura institucional . | 7. El equipo directivo planifica y toma decisiones con la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 8. El equipo directivo muestra confianza en la tareas encargadas a sus colaboradores | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 9. El equipo directivo muestra un liderazgo que permite el desarrollo institucional | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 10. El equipo directivo promueve que las actividades se lleven a cabo a través de equipos y no de forma individualizada. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| La Dimensión | 1.- Determinación de | 1. El equipo directivo de manera consensuada prioriza los objetivos que determinaran el uso de los recursos. | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | administrativa | actividades y recursos para lograr objetivos. | 2. El equipo directivo toma decisiones compartidas para establecer actividades que serán financiadas con los recursos de la I.E. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 2- Planificación del uso efectivo de los recursos | 3. El equipo directivo planifica el presupuesto institucional según los objetivos de su PAT | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 3- Información del manejo de recursos económicos | 4. El equipo directivo realiza un manejo adecuado de los recursos económicos. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 5. El equipo directivo informa periódicamente acerca del manejo de los recursos económicos. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 4- Planificación efectiva del tiempo. | 6. El equipo directivo acuerda con sus colaboradores el uso efectivo del tiempo en el aula. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 7. El equipo directivo monitorea el uso efectivo del tiempo en el personal de la I.E. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 5- Planificación de los documentos de gestión. | 8. El equipo directivo lleva a cabo jornadas pedagógicas para elaborar en consenso los documentos de gestión. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 9. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del proyecto educativo institucional. | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | | 10. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del proyecto curricular de la institución educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 11. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del plan anual de trabajo institucional. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 12. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del reglamento interno. | | | | X | | X | | X | | X | | |

Información del experto

| | |
|---------------------|---------------------------------------|
| NOMBRES Y APELLIDOS | Mario N. Briones Mendoza |
| CARGO QUE DESEMPEÑA | Director I.E. Libertadores de América |
| GRADO ACADÉMICO | Doctor |
| MENCIÓN | Educación. |


 Dr. Mario N. Briones Mendoza
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG UVC - PIURA
 FIRMA

PIURA, 20 de febrero 2017

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercano de la Urbanización El Chipe – Piura 2017.

Responsable: Mg. Mónica Socorro Franco Sánchez

| | DIMENSIONES | INDICADOR | ITEMS | RESPUESTA | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | Observación y/o recomendaciones |
|---|--------------------------------|---|--|-----------|---------|-------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | siempre | A veces | nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Variable 2 GESTIÓN EDUCATIVA Según Casassus (2008): "la gestión educativa es una disciplina que tiene como objeto de estudio la formación de seres humanos donde el contexto interno formado por alumnos se mezcla con los fines de la organización" (pág. 53), a través del aspecto pedagógico-didáctico, organizacional, administrativo y comunitario, para construir un conocimiento sobre las organizaciones educativas de manera más integral. (Frigerio, Poggi y Yamoni, 1994) (Casassus, 2008). | Dimensión pedagógico-didáctica | 1- Determinación de una evaluación diagnóstica. | 1. El equipo directivo tiene como política institucional la aplicación de una evaluación diagnóstica. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. El equipo directivo trabaja de manera colaborativa con los docentes, la determinación de los desempeños que se consideran en la evaluación diagnóstica. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 3. El equipo directivo, establece jornadas para socializar los resultados de la evaluación diagnóstica y tomar acciones. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2- Dominio de | 4. El equipo directivo orienta a los colaboradores en la planificación, | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | herramientas pedagógicas | ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 5. El equipo directivo desarrolla jornadas de capacitación en el manejo de herramientas pedagógicas. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 6. El equipo directivo desarrolla jornadas de capacitación para aplicar el enfoque pedagógico en la práctica docente. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | 3.- Fortalecimiento de competencias y capacidades . | 7. El equipo directivo junto con los colaboradores realiza las adaptaciones curriculares necesarias. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 8. El equipo directivo orienta y monitorea el desarrollo de competencias y capacidades en la práctica pedagógica. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 9. El equipo directivo promueve en coordinación con sus colaboradores el desarrollo de competencias en los estudiantes. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | 4.- Evaluación de productos finales. | 10. El equipo directivo orienta a los colaboradores acerca del enfoque formativo para la evaluación de los aprendizajes. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 11. El equipo directivo promueve estrategias, en coordinación con docentes, para lograr un nivel satisfactorio en las | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|---|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|
| | | | evaluaciones finales. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 12. El equipo directivo monitorea los avances, dificultades y logros de los estudiantes para determinar los productos obtenidos. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 13. El equipo directivo, en coordinación con los colaboradores, recoge información relevante para tomar decisiones orientados a potenciar los aprendizajes. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| Dimensión Organizacional | 1.-Existencia de un organigrama actualizado. | 1. Existe un organigrama actualizado y acorde a las normas de organización existentes. | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | 2. El equipo directivo promueve el conocimiento de las funciones de cada uno de los miembros de la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | 2.Crecimiento organizacional. | 3. El equipo directivo apoya proyectos innovadores relacionados a la mejora en la organización de la institución educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | 4. El equipo directivo efectiviza los roles que debe cumplir cada miembro de la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | 3.Elaboración de normas de convivencia consensuadas. | 5. El equipo directivo promueve la práctica de valores entre los miembros de la comunidad educativa | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 6. Las normas de convivencia entre los miembros se han elaborado en consenso. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 7. El equipo directivo promueve las condiciones necesarias para la realización de un trabajo efectivo en la institución educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 8. El equipo directivo muestra un buen trato con los miembros de la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | 4.Flexibilidad frente a propuestas de cambio. | 9. El equipo directivo valora las ideas aportadas por los colaboradores. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 10. El equipo directivo apoya iniciativas de cambio de sus colaboradores. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | La dimensión comunitaria, | 1.Participación de la comunidad escolar. | 1. El equipo directivo promueve la participación de la comunidad educativa en las actividades institucionales | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. El equipo directivo toma en cuenta la opinión de la comunidad educativa en los cambios institucionales. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2.Comprensión de situaciones | 3. El equipo directivo se mantiene informado de las necesidades y problemas de la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | problemáticas. | 4. El equipo directivo actúa de manera empática frente a situaciones de conflicto | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3.-Solución de situaciones problemáticas. | 5. El equipo directivo desarrolla programas de sensibilización en la mejora de las relaciones institucionales. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 6. El equipo directivo se involucra en la solución inmediata de la problemática de la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 4.- Cultura institucional . | 7. El equipo directivo planifica y toma decisiones con la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 8. El equipo directivo muestra confianza en la tareas encargadas a sus colaboradores | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 9. El equipo directivo muestra un liderazgo que permite el desarrollo institucional | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 10. El equipo directivo promueve que las actividades se lleven a cabo a través de equipos y no de forma individualizada. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | La Dimensión | 1.- Determinación de | 1. El equipo directivo de manera consensuada prioriza los objetivos que determinaran el uso de los recursos. | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | administrativa | actividades y recursos para lograr objetivos. | 2. El equipo directivo toma decisiones compartidas para establecer actividades que serán financiadas con los recursos de la I.E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2- Planificación del uso efectivo de los recursos | 3. El equipo directivo planifica el presupuesto institucional según los objetivos de su PAT | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3.- Información del manejo de recursos económicos | 4. El equipo directivo realiza un manejo adecuado de los recursos económicos. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 5. El equipo directivo informa periódicamente acerca del manejo de los recursos económicos. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 4.- Planificación efectiva del tiempo. | 6. El equipo directivo acuerda con sus colaboradores el uso efectivo del tiempo en el aula. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 7. El equipo directivo monitorea el uso efectivo del tiempo en el personal de la I.E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 5.- Planificación de los documentos de gestión. | 8. El equipo directivo lleva a cabo jornadas pedagógicas para elaborar en consenso los documentos de gestión. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 9. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del proyecto educativo institucional. | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | | 10. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del proyecto curricular de la institución educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 11. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del plan anual de trabajo institucional. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 12. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del reglamento interno. | | | | X | | X | | X | | X | | |

Información del experto

| | |
|---------------------|--|
| NOMBRES Y APELLIDOS | MARIO LUCIANO SANDOVAL ROSAS |
| CARGO QUE DESEMPEÑA | JEFE DE UNIDAD ACADÉMICA (IESPP-PIURA) |
| GRADO ACADÉMICO | DOCTOR EN EDUCACIÓN |
| MENCIÓN | DOCTORADO EN EDUCACIÓN |


FIRMA

PIURA, 20 de febrero 2017

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017.

Responsable: Mg. Mónica Socorro Franco Sánchez

| | DIMENSIONES | INDICADOR | ITEMS | RESPUESTA | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | Observación y/o recomendaciones |
|---|--------------------------------|---|--|-----------|---------|-------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|
| | | | | siempre | A VECES | NUNCA | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| <p>Variable 2: GESTIÓN EDUCATIVA</p> <p>Según Casassus (2008): "La gestión educativa es una disciplina que tiene como objeto de estudio la formación de seres humanos donde el contacto interno o formado por alumnos se mezcla con los fines de la organización" (pág. 53), a través del aspecto pedagógico-didáctico, organizacional, administrativo y comunitario, para construir un conocimiento sobre las organizaciones educativas de manera más integral. (Figueroa, Poggi y Traversóni, 1994) (Casassus, 2008).</p> | Dimensión pedagógico-didáctica | 1- Determinación de una evaluación diagnóstica. | 1. El equipo directivo tiene como política institucional la aplicación de una evaluación diagnóstica. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. El equipo directivo trabaja de manera colaborativa con los docentes, la determinación de los desempeños que se consideran en la evaluación diagnóstica. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 3. El equipo directivo, establece jornadas para socializar los resultados de la evaluación diagnóstica y tomar acciones. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2.- Dominio de | 4. El equipo directivo orienta a los colaboradores en la planificación, | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | herramientas pedagógicas | ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 5. El equipo directivo desarrolla jornadas de capacitación en el manejo de herramientas pedagógicas. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 6. El equipo directivo desarrolla jornadas de capacitación para aplicar el enfoque pedagógico en la práctica docente. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3.- Fortalecimiento de competencias y capacidades . | 7. El equipo directivo junto con los colaboradores realiza las adaptaciones curriculares necesarias. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 8. El equipo directivo orienta y monitorea el desarrollo de competencias y capacidades en la práctica pedagógica. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 9. El equipo directivo promueve en coordinación con sus colaboradores el desarrollo de competencias en los estudiantes. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 4.- Evaluación de productos finales. | 10. El equipo directivo orienta a los colaboradores acerca del enfoque formativo para la evaluación de los aprendizajes. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 11. El equipo directivo promueve estrategias, en coordinación con docentes, para lograr un nivel satisfactorio en las | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|---|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|
| | | | evaluaciones finales. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 12. El equipo directivo monitorea los avances, dificultades y logros de los estudiantes para determinar los productos obtenidos. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 13. El equipo directivo, en coordinación con los colaboradores, recoge información relevante para tomar decisiones orientados a potenciar los aprendizajes. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| Dimensión Organizacional | 1.-Existencia de un organigrama actualizado. | 1. Existe un organigrama actualizado y acorde a las normas de organización existentes. | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | 2. El equipo directivo promueve el conocimiento de las funciones de cada uno de los miembros de la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | 2.Crecimiento organizacional. | 3. El equipo directivo apoya proyectos innovadores relacionados a la mejora en la organización de la institución educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | 4. El equipo directivo efectiviza los roles que debe cumplir cada miembro de la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | 3.Elaboración de normas de convivencia consensuadas. | 5. El equipo directivo promueve la práctica de valores entre los miembros de la comunidad educativa | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 6. Las normas de convivencia entre los miembros se han elaborado en consenso. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 7. El equipo directivo promueve las condiciones necesarias para la realización de un trabajo efectivo en la institución educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 8. El equipo directivo muestra un buen trato con los miembros de la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | 4.Flexibilidad frente a propuestas de cambio. | 9. El equipo directivo valora las ideas aportadas por los colaboradores. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 10. El equipo directivo apoya iniciativas de cambio de sus colaboradores. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | La dimensión comunitaria, | 1.Participación de la comunidad escolar. | 1. El equipo directivo promueve la participación de la comunidad educativa en las actividades institucionales | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. El equipo directivo toma en cuenta la opinión de la comunidad educativa en los cambios institucionales. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2.Comprensión de situaciones | 3. El equipo directivo se mantiene informado de las necesidades y problemas de la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | problemáticas. | 4. El equipo directivo actúa de manera empática frente a situaciones de conflicto | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3.-Solución de situaciones problemáticas. | 5. El equipo directivo desarrolla programas de sensibilización en la mejora de las relaciones institucionales. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 6. El equipo directivo se involucra en la solución inmediata de la problemática de la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 4.- Cultura institucional . | 7. El equipo directivo planifica y toma decisiones con la comunidad educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 8. El equipo directivo muestra confianza en la tareas encargadas a sus colaboradores | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 9. El equipo directivo muestra un liderazgo que permite el desarrollo institucional | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 10. El equipo directivo promueve que las actividades se lleven a cabo a través de equipos y no de forma individualizada. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | La Dimensión | 1.- Determinación de | 1. El equipo directivo de manera consensuada prioriza los objetivos que determinaran el uso de los recursos. | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | administrativa | actividades y recursos para lograr objetivos. | 2. El equipo directivo toma decisiones compartidas para establecer actividades que serán financiadas con los recursos de la I.E. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2.- Planificación del uso efectivo de los recursos | 3. El equipo directivo planifica el presupuesto institucional según los objetivos de su PAT | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | 3.- Información del manejo de recursos económicos | 4. El equipo directivo realiza un manejo adecuado de los recursos económicos. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 5. El equipo directivo informa periódicamente acerca del manejo de los recursos económicos. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | 4.- Planificación efectiva del tiempo. | 6. El equipo directivo acuerda con sus colaboradores el uso efectivo del tiempo en el aula. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 7. El equipo directivo monitorea el uso efectivo del tiempo en el personal de la I.E. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | 5.- Planificación de los documentos de gestión. | 8. El equipo directivo lleva a cabo jornadas pedagógicas para elaborar en consenso los documentos de gestión. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 9. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del proyecto educativo institucional. | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | | 10. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del proyecto curricular de la institución educativa. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 11. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del plan anual de trabajo institucional. | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 12. El equipo directivo promueve en consenso la elaboración del reglamento interno. | | | | X | | X | | X | | X | | |

Información del experto

| | |
|---------------------|---|
| NOMBRES Y APELLIDOS | Luis Arnaldo Cruz García |
| CARGO QUE DESEMPEÑA | Catedrático en la Universidad Nacional de Piura |
| GRADO ACADÉMICO | Doctor en Ciencias de la Educación |
| MENCIÓN | Doctorado en Educación |



FIRMA

PIURA, 23 de Marzo 2017

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

1.- INFORMACIÓN

1.1.- Nombres y apellidos del evaluador: CRUZ GARCÍA LUIS ARNALDO

1.2.- Grado Académico: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

1.3.- Técnica: Encuesta

1.4.- Tipo de instrumento: Cuestionario

1.5.- Lugar: Instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe - Piura

1.6.- Autor: Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ

1.7.- Medición: Gestión Educativa

1.8.- Aplicación: Docentes de las instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe - Piura.

2.- VALORACIÓN

| | | | | |
|-----------|-----------|---|---------|------------|
| EXCELENTE | MUY BUENO | <input checked="" type="checkbox"/> BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
|-----------|-----------|---|---------|------------|



DOCTOR EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN



PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

1.- INFORMACIÓN

1.1.-Nombres y apellidos del evaluador: SANDOVAL ROSAS MARIO LUCIANO

1.2.- Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

1.3.-Técnica: Encuesta

1.4.-Tipo de instrumento: Cuestionario

1.5.-Lugar: Instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe -Piura

1.6.-Autor: Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ

1.7.-Medición: Gestión Educativa

1.8.-Aplicación: Docentes de las instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe-Piura.

2.-VALORACIÓN

| | | | | |
|-----------|-----------|---|---------|------------|
| EXCELENTE | MUY BUENO | <input checked="" type="checkbox"/> BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
|-----------|-----------|---|---------|------------|

DOCTOR EN EDUCACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

1.- INFORMACIÓN

1.1.- Nombres y apellidos del evaluador: BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN

1.2.- Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

1.3.- Técnica: Encuesta

1.4.- Tipo de Instrumento: Cuestionario

1.5.- Lugar: Instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe - Piura

1.6.- Autor: Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ

1.7.- Medición: Gestión Educativa

1.8.- Aplicación: Docentes de las Instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe - Piura.

2.- VALORACIÓN

| | | | | |
|-----------|-----------|---|---------|------------|
| EXCELENTE | MUY BUENO | BUENO <input checked="" type="checkbox"/> | REGULAR | DEFICIENTE |
|-----------|-----------|---|---------|------------|


Dr. Mario N. Briones Mendosa
DOC. INVESTIGADOR
EPD/UC. 0117
PIURA



PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

1.- INFORMACIÓN

1.1.-Nombres y apellidos del evaluador: CRUZ GARCÍA LUIS ARNALDO

1.2.- Grado Académico: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

1.3.-Técnica: Encuesta

1.4.-Tipo de Instrumento: Cuestionario

1.5.-Lugar: Instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe -Pura

1.6.-Autor: Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ

1.7.-Medición: Liderazgo Directivo

1.8.-Aplicación: Docentes de las Instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe-Pura.

2.-VALORACIÓN

| | | | | |
|-----------|-----------|---|---------|------------|
| EXCELENTE | MUY BUENO | <input checked="" type="checkbox"/> BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
|-----------|-----------|---|---------|------------|

DOCTOR EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

1.- INFORMACIÓN

1.1.- Nombres y apellidos del evaluador: SANDOVAL ROSAS MARIO LUCIANO

1.2.- Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

1.3.- Técnica: Encuesta

1.4.- Tipo de instrumento: Cuestionario

1.5.- Lugar: Instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe -Pura

1.6.- Autor: Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ

1.7.- Medición: Liderazgo Directivo

1.8.- Aplicación: Docentes de las Instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe-Pura.

2.- VALORACIÓN

| | | | | |
|-----------|-----------|---|---------|------------|
| EXCELENTE | MUY BUENO | <input checked="" type="checkbox"/> BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
|-----------|-----------|---|---------|------------|



DOCTOR EN EDUCACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

1.- INFORMACIÓN

- 1.1.- Nombres y apellidos del evaluador: BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN
- 1.2.- Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN
- 1.3.- Técnica: Encuesta
- 1.4.- Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.5.- Lugar: Instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe - Piura
- 1.6.- Autor: Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ
- 1.7.- Medición: Liderazgo Directivo
- 1.8.- Aplicación: Docentes de las Instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe - Piura.

2.- VALORACIÓN

| | | | | |
|-----------|-----------|---|---------|------------|
| EXCELENTE | MUY BUENO | BUENO <input checked="" type="checkbox"/> | REGULAR | DEFICIENTE |
|-----------|-----------|---|---------|------------|


Dr. Mario N. Briones Mendez
DOC. INVESTIGACIÓN
EFO 1110 - 01 19
FIRMA

ANEXO 4 CONFIABILIDAD

Piura, junio 2017

DIRECCIÓN DE ESCUELA DE POST GRADO
Universidad "Cesar Vallejo" - Piura

De mi consideración

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para darle a conocer sobre la confiabilidad estadística de los instrumentos que se va a utilizar para el proyecto de investigación titulado "EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION EN LA GESTION EDUCATIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CERCADO DE LA URBANIZACIÓN EL CHIPE - 2017" que presenta el Doctorando FRANCO SANCHEZ Mónica Socorro de la escuela que Ud. Preside.

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems se tiene:

| Instrumento | Alfa de cronbach | Nº ítems |
|-------------|------------------|----------|
| Liderazgo | .974 | 47 |
| Gestión | .971 | 45 |

Se observa que los instrumentos son altamente confiables.

Agradeciendo su confianza y atención al presente reiterando mis sentimientos de consideración y estima personal.


ANPC/MAESTRO FERNANDO
de PIURA
COEPSI SRS

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO:

El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017.

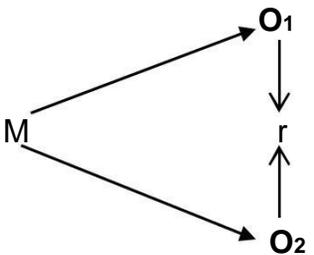
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

Las investigaciones que se han llevado a cabo muestran el interés por mejorar la gestión educativa acorde a los cambios que generan la globalización, en la mejora de nuestras escuelas desde un aspecto más integral e independiente. (Sander, 1995). En América Latina las diferentes instituciones educativas se han visto influenciadas en la gestión educativa, por la variedad de esquemas sociales y económicos que se han desarrollado en estos países, esto permitió lograr que las organizaciones desarrollen una verdadera gestión educativa con un mayor rendimiento, estableciendo una dirección clara y estructurada en el campo educacional. Así mismo los cambios se generaron en varios países entre ellos tenemos a Colombia donde se pudieron determinar progresos en las políticas educativas dando un giro importante en la gestión educativa convirtiéndola en la esencia de cambio en las reformas (Álvarez, Correa, y Correa, 2009). En nuestro país, el crecimiento en las organizaciones nos ha impulsado a innovar en el campo educativo para poder satisfacer las expectativas en la preparación de líderes eficientes con gran capacidad competitiva y creativa, los mismos que pueden desarrollar en su personal la más alta calidad de trabajo, con la práctica de valores siendo además capaces de enfrentar retos y cambios estructurales (Brown, 2012). Se busca una gestión de calidad en las instituciones educativas con el desenvolvimiento de un liderazgo pedagógico para un mejor logro de resultados en los aprendizajes de los estudiantes, las instituciones rurales están trabajando con el apoyo de un asesoramiento a través del Programa de Educación Logros de Aprendizaje de los estudiantes (PELA), con el fin de resarcir los bajos logros de aprendizaje obtenidos, el apoyo es directo a docentes y estudiantes de las zonas (MINEDU, 2014-2016). En la Región, las organizaciones educativas de la región tales como las instituciones educativas del Cercado El Chipe : la I.E Rosa Carrera de Martos”, la I.E “Sagrado Corazón de Jesús” , I.E “Víctor Francisco Rosales”, no se encuentran alejadas de la realidad que se vive en las organizaciones educativas, presentan líderes que se esfuerzan por lograr cumplir con las políticas educativas y con el desenvolvimiento de un auténtico liderazgo en la búsqueda del logro de retos educativos (Casassus, 2008). Considero importante establecer la relación que se pueda generar entre la gestión educativa y el liderazgo directivo para así conducir y aclarar de forma estructural los cambios que deben enfrentar las instituciones que forman parte de esta zona, para lograr eficacia y mayor productividad en la mejora de las organizaciones.

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | VARIABLES | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | JUSTIFICACIÓN | ESTRATEGIAS |
|--|--|---|---|---|--|
| <p>¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona en la gestión educativa de instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe, Piura, 2017?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la variable liderazgo directivo en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la variable gestión educativa en instituciones</p> | <p>VARIABLE1</p> <p>Liderazgo Directivo</p> <p>Es aquel liderazgo que logra desarrollar en sus colaboradores estrategias de compromiso que permite enfrentar de manera positiva modificaciones en las estructuras de las instituciones educativas,</p> | <p>General:</p> <p>Establecer en qué medida se relaciona el liderazgo directivo con la gestión educativa, para conocer su significancia entre ambas variables en las instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe 2017.</p> <p>Específicos:</p> <p>-Identificar el nivel de las dimensiones</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>-El liderazgo directivo se relacionan significativamente con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.</p> <p>- El liderazgo directivo no se relacionan significativamente</p> | <p>Los aportes que las investigaciones dan a los contextos educativos permiten tomar decisiones en las metas establecidas por éstas organizaciones, es por ello que creo conveniente llevar acabo esta investigación donde podremos</p> | <p>Según Cazau (2006): “los diseños correlacionales son aquellos en los que se emplea el método correlacional cuyo objetivo es poner a prueba una correlación, entendida esta como una afirmación que indica que entre dos o más variables hay una cierta asociación estadística” (pág.117)</p> <p>Este diseño se representa de la siguiente manera:</p> |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|---|
| <p>educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017? ¿Cuál es la relación de la dimensión liderazgo transformacional en la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017? ¿Cuál es la relación de la dimensión liderazgo instruccional en la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017?</p> | <p>establece metas que impulsan mejorar el nivel educativo donde este se desenvuelve, controlando los logros que obtienen los educandos en un mejor ambiente; a través de sus dimensiones transformacional e instruccional (Leithwood (1994, citado por Salazar, 2006) ; Bass (1985, citado por</p> | <p>de la variable liderazgo directivo en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017. -Identificar el nivel de la variable gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017. -Determinar la relación de la dimensión liderazgo transformacional en</p> | <p>con la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017. Hipótesis específicas - El nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017 es significativo.</p> | <p>establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa, pues determinará de acuerdo a las características directivas el manejo de las actividades organizacionales que son el eje de una gestión eficaz. Según Botero (2009)</p> | <div style="text-align: right;">  </div> <p>Dónde: O_2 M = Muestra. <small>O_1 = Variable 1</small> <small>O_2 = Variable 2</small> r = Relación de las variables de estudio.</p> |
|---|---|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <p>Evans, 2015) ; (Bolívar, 2010) y Lorenzo (1997, citado por Lorenzo, 2004).</p> <p>VARIABLE 2 Gestión Educativa</p> <p>Según Casassus (2008): “La gestión educativa es una disciplina que tiene como objeto de estudio la formación de seres humanos donde el contexto interno formado</p> | <p>la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.</p> <p>-Determinar la relación de la dimensión liderazgo instruccional en la gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.</p> | <p>- El nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017 no es significativo.</p> <p>- El nivel de gestión educativa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017 es significativo.</p> <p>- El nivel de gestión educativa en instituciones</p> | <p>nos dice que: “Una gestión educativa autónoma y descentralizada implica que las instituciones educativas cuenten con oportunidades y capacidades para tomar decisiones y realizar proyectos educativos propios, pertinentes y relevantes”</p> | |
|--|--|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | <p>por alumnos se mezcla con los fines de la organización”(pág. 53), a través del aspecto pedagógico-didáctico, organizacional, administrativo y comunitario, para construir un conocimiento sobre las organizaciones educativas de manera más singular. (Frigerio, Poggi y Tiramonti,</p> | | <p>educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017 no es significativo. -La relación que existe entre la dimensión transformacional y gestión educativa es directa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017. -La relación que existe entre la</p> | <p>(pág.3). La investigación brindará a las instituciones educativas la oportunidad de conocer el resultado a fin de que puedan realizar mejoras educativas a través de una propuesta práctica de la teoría transformacional en la mejora del liderazgo directivo.</p> |
|--|--|--|---|--|

| | | | | | |
|--|-------------------------|--|--|--|--|
| | 1994) (Casassus, 2008). | | <p>dimensión transformacional y gestión educativa no es directa en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.</p> <p>- La relación que existe entre la dimensión instruccional y la gestión educativa es positiva en instituciones educativas del Cercado de la</p> | | |
|--|-------------------------|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | <p>Urbanización El Chipe –Piura 2017.</p> <p>- La relación que existe entre la dimensión instruccional y la gestión educativa no es positiva en instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe –Piura 2017.</p> | | |
|--|--|--|---|--|--|

ANEXO 6

CONSTANCIAS EMITIDAS POR LA INSTITUCIÓN
QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigadora Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ con mención en Psicología educativa de la Universidad César Vallejo, Sede Piura, 2016, está desarrollando un investigación denominada "Los estilos de liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del Cercado de la Urbanización El Chipe - Piura 2016." con el objetivo de Establecer la relación que exista entre los estilos de liderazgo directivo con la gestión educativa, para conocer su significancia entre ambas variables.

En este sentido solicito a la directora, de la Institución Educativa: "VÍCTOR FRANCISCO ROSALES ORTEGA", su consentimiento para aplicar los instrumentos de la mencionada investigación.

DATOS DE LA DIRECTORA

- Nombres y apellidos : Trinidad Amalia Cortés Peltre
- Documento de identidad : 03096261
- Dirección domiciliaria : MZ 05- Lote 13C - La Primavera Cortés
- Teléfono : 983056367

Sin otro particular, se firma el presente protocolo de consentimiento informado.

Piura, 07 de Setiembre del 2016



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigadora Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ con mención en Psicología educativa de la Universidad César Vallejo, Sede Piura, 2016, está desarrollando un investigación denominada: "Los estilos de liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe - Piura 2016." con el objetivo de Establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo con la gestión educativa, para conocer su significancia entre ambas variables.

En este sentido solicito a la (el) directora (a), de la Institución Educativa: "ROSA CARRERA DE MARTOS", su consentimiento para aplicar los instrumentos de la mencionada investigación.

DATOS DE LA (EL) DIRECTORA (O)

- Nombres y apellidos: Policarpo Morán Aguirre
- Documento de identidad: 00604350
- Dirección domiciliaria: ENACE I etapa M-32
- Teléfono: 969549302

Sin otro particular, se firma el presente protocolo de consentimiento informado.

Piura, 05 de Setiembre del 2016

 
Mg. Policarpo Morán Aguirre
DIRECTOR

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigadora Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ con mención en Psicología educativa de la Universidad César Vallejo, Sede Piura, 2016, está desarrollando un Investigación denominada: "Los estilos de liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipo - Piura 2016." con el objetivo de Establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo con la gestión educativa, para conocer su significancia entre ambas variables.

En este sentido solicito a la (el) directora (a), de la Institución Educativa: "SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS", su consentimiento para aplicar los instrumentos de la mencionada Investigación.

DATOS DE LA (EL) DIRECTORA (O)

- Nombres y apellidos: Lic. LADYS PATRICIA CHAVEZ GUVARA
- Documento de identidad: 02807135
- Dirección domiciliaria: Los Cedros N° 199 Miraflores - Castilla
- Teléfono: 995504650

Sin otro particular, se firma el presente protocolo de consentimiento informado.

Piura, 05 de Setiembre del 2016



“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Piura, 02 de Octubre del 2017

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sirva la presente para hacerle llegar el saludo institucional de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo y a la vez presentarle a la participante en el Doctorado en Educación.

Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ

Quien está desarrollando acciones de recolección de datos, en el campo de la educación, con Tesis titulada:

El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercano de la Urbanización El Chipe – Piura 2017.

Seguros de contar con su apoyo, me despido de Ud. por el momento haciendo propicia la oportunidad para desearle éxito en su gestión.

Atentamente



Mg. Polayra María Aguirre
DIRECTOR


María Lina Mar
C.A. en copropiedad

'AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO'

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE PROYECTO DE TESIS

A la, Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ por haber aplicado satisfactoriamente los instrumentos: Cuestionario de Liderazgo Directivo y Cuestionario de Gestión Educativa, correspondientes a la tesis doctoral: El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del mercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017.

Se entrega la presente constancia para los fines que crea conveniente.

Piura, 28 de Octubre del 2017



Mg. Fulgencio Moran Aguirre
DIRECTOR


Mg. Mónica Socorro Franco Sánchez

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Piura, 28 de Octubre del 2017

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sirva la presente para hacerle llegar el saludo institucional de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo y a la vez presentarle a la participante en el Doctorado en Educación.

Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ

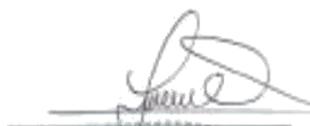
Quien está desarrollando acciones de recolección de datos, en el campo de la educación, con Tesis titulada:

El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del mercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017.

Seguros de contar con su apoyo, me despido de Ud. por el momento haciendo propicia la oportunidad para desearle éxito en su gestión.

Atentamente

 
Mg. Gladys Chiriqui Gamero
DIRECTORA


Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ
CANDIDATA A DOCTORADO EN EDUCACIÓN

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE PROYECTO DE TESIS

A la, Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ por haber aplicado satisfactoriamente los instrumentos: Cuestionario de Liderazgo Directivo y Cuestionario de Gestión Educativa, correspondientes a la tesis doctoral: El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017.

Se entregó la presente constancia para los fines que crea conveniente.

Piura, 28 de Octubre del 2017



Lic. Mónica Franco Sánchez
DIRECTORA


Mónica Socorro Franco Sánchez
ESTUDIANTE

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Plura, 28 de Octubre del 2017

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sirva la presente para hacerle llegar el saludo institucional de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo y a la vez presentarle a la participante en el Doctorado en Educación.

Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ

Quien está desarrollando acciones de recolección de datos, en el campo de la educación, con Tesis titulada:

El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cerado de la Urbanización El Chipe – Plura 2017.

Seguros de contar con su apoyo, me despido de Ud. por el momento haciendo propicia la oportunidad para desearle éxito en su gestión.

Atentamente


Franco Sánchez
Directora


Lic. Esperanza León Nivia
DIA. EDUCACIÓN



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE PROYECTO DE TESIS

A la, Mg. MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ por haber aplicado satisfactoriamente los instrumentos: Cuestionario de Liderazgo Directivo y Cuestionario de Gestión Educativa, correspondientes a la tesis doctoral: El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del mercado de la Urbanización El Chipe – Piura 2017.

Se entrega la presente constancia para los fines que crea conveniente.

Piura, 28 de Octubre del 2017


Mónica P. Castillo Patino
Directora


Mónica Socorro Franco Sánchez
Directora del POSGRADO

OTRAS EVIDENCIAS

FICHA DE REVISIÓN DEL INFORME DE LA TESIS DE DOCTORADO PRIMERA REVISIÓN

Fecha:

La tesis debe demostrar la competencia del maestrante en el nivel superior de la disciplina de que se ocupa.

Debe aportar a dicha disciplina nuevos conocimientos, o nuevas maneras de gestionar aquellos de los que se dispone.

Debe reflejar el conocimiento del estado actual de la investigación en la disciplina y situar su investigación en el contexto del ámbito del saber que le corresponde.

| | | | | |
|--|------------------------------|--|----|--|
| Autor MG. FRANCO SÁNCHEZ MÓNICA SOCORRO | | El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe, Piura, 2018. | | |
| | Partes de la Estructura | SI | NO | OBSERVACIONES |
| | PÁGINAS PRELIMINARES | | | |
| | Carátula | | | |
| | Página de jurado | | | |
| | Dedicatoria | | | |
| | Agradecimiento | | | |
| | Declaratoria de autenticidad | | | |
| | Presentación | | | |
| | Índice | | | |
| | Resumen | | | |
| | Abstract | | | |
| I | INTRODUCCIÓN | | | Observación atendida página 38:El objetivo general no se modificó ,pues existe una propuesta en anexos que fundamenta incluir la teoría transformacional para fortalecer las competencias directivas a fin de lograr escuelas eficaces Observación atendida página 36: Se formularon problemas específicos. |
| II | MÉTODO | | | Observación atendida página 53:Se justificó la muestra |
| III | RESULTADOS | | | |

| | | | | |
|-----------------|-----------------------------------|-------------------|---------------|--|
| IV | DISCUSIÓN | | | |
| V | CONCLUSIONES | | | Observación atendida página 71: Las conclusiones guardan correlación con los objetivos formulados. |
| VI | RECOMENDACIONES | | | Observación atendida página 74: Se resumieron las recomendaciones |
| VII | REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | | | |
| | ANEXOS (Documentan el estudio) | | | Observación atendida página 6: se ordenó el esquema de anexos |
| | Presentación formal | | | |
| DICTAMEN | | | | |
| | NOMBRE | MIEMBRO | FIRMAR | CELULAR |
| | Dr. LUGO DENIS DRAYRON | PRESIDENTE | | |
| | | SECRETARIO | | |
| | | VOCAL | | |

**FICHA DE REVISIÓN DEL INFORME DE LA TESIS DE
DOCTORADO PRIMERA REVISIÓN**

| |
|--------|
| Fecha: |
|--------|

La tesis debe demostrar la competencia del maestrante en el nivel superior de la disciplina de que se ocupa.

Debe aportar a dicha disciplina *nuevos conocimientos*, o *nuevas maneras de gestionar* aquellos de los que se dispone.

Debe *reflejar el conocimiento del estado actual* de la investigación en la disciplina y *situar su investigación en el contexto del ámbito del saber* que le corresponde.

| | | | | |
|---|--------------------------------|--|-----------|--|
| Autor: Mg. Franco Sánchez Mónica Socorro | | Título de la tesis: El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe, Piura, 2018 | | |
| | Partes de la Estructura | SI | NO | OBSER VACIO NES |
| | PÁGINAS PRELIMINARES | | | |
| | Carátula | | | |
| | Página de jurado | | | |
| | Dedicatoria | | | |
| | Agradecimiento | | | |
| | Declaratoria de autenticidad | | | |
| | Presentación | | | |
| | Índice | | | |
| | Resumen | | | Observación atendida página 9 : Se agregaron los datos de variables y dimensiones y se amplió palabra clave |
| | Abstract | | | Observación atendida página 10 : Se agregaron los datos de variables y dimensiones y se amplió palabra clave |
| I | INTRODUCCIÓN | | | Observación atendida páginas 15-22: Se agregó a los trabajos previos con datos de metodología acerca de variables y dimensiones, mostrando uniformidad en los trabajos. Observación atendida página 36-37: Se determinó a cada cual a quién le sirve los resultados. Observación atendida página 36: Se trabajó coherencia entre formulación hipótesis y objetivos y se agregó problemas específicos |

| | | | | |
|-----|--|--|--|---|
| | | | | Observación atendida página 150-156 : los cambios se trasladaron a matriz de consistencia. |
| II | MÉTODO | | | Observación atendida página 40-51: Se adecuó la tabla de variables a normas APA. Observación atendida página 52: Se definieron en Población y muestra sus criterios de inclusión y exclusión. Observación atendida página 54-55 : se fundamentó en Técnicas e instrumentos los criterios de validez de criterio y validez de constructo. |
| III | RESULTADOS | | | Observación atendida página 56-62 : Se modificaron las estructuras de las tablas según normas APA Observación atendida página 59-60 , 62: Se explicó mejor las tablas de correlación. |
| IV | DISCUSIÓN | | | Observación atendida página 65-72: La discusión anexa teoría y antecedentes |
| V | CONCLUSIONES | | | |
| VI | RECOMENDACIONES | | | Observación atendida página : 75 Se agregó más sujetos en la recomendación |
| VII | REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | | | Observación atendida página 85: Se alineó según normas APA. |
| | ANEXOS (Documentan el estudio) | | | |
| | Presentación formal | | | |

| | | | |
|----------------------------------|-------------------|---------------|----------------|
| DICTAMEN | | | |
| NOMBRE | MIEMBRO | FIRMAR | CELULAR |
| | PRESIDENTE | | |
| Dr. Luis Rolando Alarcón Llontop | SECRETARIO | | |
| | VOCAL | | |

HOJA DE VIDA

DR. MARIO N. BRIONES MENDOZA

I.- FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL:

Doctorado: Mención, en Educación.
Universidad Cesar Vallejo

Magister en Educación: Mención en Docencia y Gestión Educativa.
Universidad Cesar Vallejo.

Licenciado en Educación. Especialidad "FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES".
Universidad César Vallejo

Bachiller en Educación.
Universidad Particular "Marcelino Champagnat" - Lima

Profesor de Educación Superior -
Instituto Superior Pedagógico Cayetano Ardanza – San Lorenzo – Yurimaguas .-
(1988 – 1990) Docente estable I – **Investigación educativa.**

Instituto Superior Pedagógico Público de Piura –Docente a tiempo parcial. –
tecnología Educativa

Diplomado en Investigación Científica
Universidad César Vallejo - Piura

Diplomado en Docencia Universitaria
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Curso: Análisis Multivariado – Diseños Experimentales
Sociedad Hispana de Investigadores Científicos

II.- EXPERIENCIA LABORAL

2.1. En investigación

Miembro del Equipo Evaluador De Tesis
De la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, 2010 - 2014.

Docente de Diseño y Desarrollo de proyecto de Investigación
De la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, 2010 - 2016.

Docente

De la Universidad San Pedro Piura. 2006 -2008. – Investigación científica.

Docente

De la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo de Piura:

Pre Grado: Gestión Educativa y Administración de la Educación (Escuela Educación.- 2004 – 2011

Pre Grado: Metodología de la investigación: (Escuela de Psicología) – 2011-I

Post Grado:

- Planeamiento estratégico.
- Innovaciones educativas
- Investigación en el aula.
- Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. (MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA – MAESTRIA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA, MAESTRIA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA – MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN – MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA)– 2010 hasta la actualidad.

2.2. EXPERIENCIA EN GESTIÓN EDUCATIVA.

Capacitador:

- PLANCAD: INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO DE PIURA (2001-2002)
- PLANCGED: UNIVERSIDAD SAN PABLO DE AREQUIPA (2003-2005)
- CONEI: UNIVERSIDAD SAN PABLO DE AREQUIPA (2006)

Consultor del MED:

Ministerio de Educación: Proyecto de Autodiseño de las Instituciones Educativas públicas. – DGI-OAAE. – MED. 2003-2004.

Ministerio de Educación. MONITOR PEAR – 2003.

Director General

De la Institución Educativa Miguel Cortés de Castilla. 1998-2014

Especialista/ Jefe del Área de Gestión Pedagógica – Ugel la Unión 2015

Director (Designado) – Ugel Sechura – Febrero a Julio 2016

Especialista – Destacado – DRE Piura – Agosto a Diciembre 2016

Director General

De la Institución Educativa Libertadores de América – La Unión. 2017.

CURRICULUM VITAE

I- INFORMACIÓN GENERAL

1.1- DATOS PERSONALES

- NOMBRES Y APELLIDOS : Luis Arnaldo Cruz García
- FECHA DE NACIMIENTO : 2 de Marzo de 1971
- ESTADO CIVIL : Soltero
- PROFESIÓN:

Lic. En Educación, especialidad Historia y Geografía

Master of Education, Curriculum and Teaching,

Revalidado por Resolución de Consejo Universitario No. 097-CU-2006
(03/02/2008) y RCU No. 00887-CU-2013(15 julio 2013)

DNI : 02824634 RUC: 10028246345

- DIRECCIÓN : Huayna Cápac 1001, Campo Polo, Castilla, Piura-Perú
- Teléfono: (073)-342524; (073) 982845405 rpm #982845405

E-mail: luis_arnaldoc@hotmail.com



1.2- EDUCACIÓN

✓ ESTUDIOS GRADUADOS

Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Piura
(02 de Diciembre de) 2016

Master of Education, Curriculum and Teaching

Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Ponce, Puerto Rico (USA)
(2000-2001). Graduado con Honores 3,90 *Magna Cum Laude. Primer
Puesto en la especialidad*

✓ EDUCACIÓN SUPERIOR

Universidad Nacional de Piura-Perú, Facultad de Ciencias Sociales y
Educación (1988-1994). *Primer Puesto en la Especialidad.*

DIPLOMADOS/ESPECIALIZACION

- ✓ Curso "Planificación de estudios y Desarrollo Curricular, realizado entre el 24 de mayo al 17 de junio del 2010, en Jerusalén (Israel), con una duración de 180 horas académicas.
- ✓ Especialista en Autoevaluación Universitaria, por la Asamblea Nacional de Rectores, febrero 2010, por 120 horas.

- ✓ Diplomado Internacional "Herramientas Didácticas para mejorar la Práctica Educativa Docente", Universidad Nacional de Piura, Universidad de la Rioja, España, Piura del 14 de julio al 30 de setiembre del 2008, por 100 horas.

IDIOMAS

- Inglés, Escuela de Post Grado, Universidad Nacional de Piura, 3 febrero 2014.
- Portugués, Escuela de Post Grado, Universidad Nacional de Piura 11 de agosto del 2013.

II- CAPACITACION PROFESIONAL: ASISTENCIA A SEMINARIOS, CONGRESOS, CURSOS.

- ✓ Asistente al Firtn Peruvian Space Week – I CLA (Congreso Latinoamericano de Astrobiología), desarrollado del 3 al 5 de agosto del 2016, Lima.
- ✓ Delegate, In the First Peruvian Space Wee- 2016 South American Space Generation Workshop held in Lima, Peru on August 1 st and 2nd 2016.
- ✓ Programa de Especialización y Actualización Docente en Gestión y Administración Educativa, realizado del 12 al 20 de diciembre del 2015, con una duración de 200 horas pedagógica, Paita, Piura.
- ✓ Facilitador del Curso Taller Semi Presencial: Desarrollo de Capacidades Profesionales en Razonamiento Lógico, Comprensión de Textos y Gestión de Conocimientos para fortalecer el Desarrollo de las Competencias en el Marco del Buen Desempeño Docente y del Mejoramiento de la Calidad Educativa, realizados los días 14, 15 16 de agosto y 12 de setiembre el 2015, con una duración de 240 horas pedagógicas.
- ✓ VII Reunión Anual Biodiversidad Innovación y Políticas ante el Cambio Climático, realizados los días 16 y 17 de julio del 2015, Piura.
- ✓ Facilitador del Programa Nacional de Formación y Capacitación a Directores y Sub Directores de las IIEE Públicas, etapa de Inducción 2015, de febrero a abril del 2015, Piura.
- ✓ XXI Simposio Peruano de Energía Solar, realizado del 10 al 14 de noviembre del 2014., Piura.
- ✓ VII Congreso Internacional de Psicología, realizado los días 8, 9 y 10 de octubre del 2014, Piura.
- ✓ Docente Facilitador en la Capacitación de Profesores, Directores y subdirectores inscritos en el concurso de acceso a Cargos de Director y Sub Director, de

- Instituciones Públicas de Educación Básica Regular, del 10 de febrero al 8 de junio del 2014, con un total de 120 horas pedagógicas, Piura.
- ✓ Conferencia Desarrollo del Talento Humano por competencia para el Diseño de nuevas políticas de Remuneración para lograr Competitividad, realizado el 10 de Julio del 2014, Piura.
 - ✓ Conferencia Plan de Negocios Internacionales para la Exportación de Productos Orgánicos, realizado el 29 de mayo del 2014, Piura.
 - ✓ II Congreso de Responsabilidad Social, realizado del 20 al 22 de noviembre del 2013, con una duración de 60 horas académicas, Piura.
 - ✓ II Congreso Internacional de Educación 2013, Hacia la Construcción de un Nuevo Modelo Educativo, con una duración de 250 horas pedagógicas, Chiclayo 24 de agosto del 2013.
 - ✓ Taller de Elaboración de Proyecto de Acreditación de las Carreras Profesionales, UNP, realizado los días 11, 12, 25 y 26 de Julio del 2013, con una duración de 100 horas pedagógicas, Piura.
 - ✓ Conferencia Taller El Éxito es una decisión, realizado el 24 de mayo del 2013, Piura.
 - ✓ Taller de Sensibilización de autoridades y comités internos de la UNP por el CONEAU, realizado el 03 de mayo del 2013, con una duración de 50 horas, Piura.
 - III Seminario Internacional de Urbanismo Colonial "Primeros Asentamientos urbanos en Iberoamérica (SXI y XVIII) Investigación y Gestión", realizado del 2 al 5 de octubre del 2013, por la Universidad de Piura.
 - ✓ II Congreso Internacional de Educación: Hacia la construcción de un nuevo modelo educativo, realizado en la ciudad de Chiclayo, 23 y 24 de agosto del 2013.
 - ✓ Conferencia "El Éxito es una decisión" por David Fischman K., realizado en la ciudad de Piura, el 24 de mayo del 2013.
 - ✓ XXV Encuentro Nacional y VII Internacional de Ciudades Educadoras del Perú, realizado en la ciudad de Castilla del 17 al 19 de abril del 2013.
 - ✓ Congreso de Responsabilidad Social, Universidad Cesar Vallejo, "*Responsabilidad e Integración Social: Perspectivas de nuevas propuestas frente a un Mundo Globalizado*", Piura, del 10 al 13 de diciembre del 2012.
 - ✓ Publicación Científica: como escribir y publicar un trabajo científico, Universidad nacional de Piura, Piura 13 al 15 de setiembre del 2012.
 - ✓ I Congreso Internacional de Educación Inclusiva, por la Facultad de CCSS y Educación, Universidad Nacional de Piura, 9 al 11 de agosto del 2012.

- ✓ I Congreso Internacional de Evaluación y Acreditación Universitaria: Mejoramiento Continuo de la Calidad Educativa, del 7 al 9 de setiembre del 2011, Chiclayo.)
- ✓ IV Congreso Nacional de Gestión Ambiental y VII Ecodiálogo Nacional "Gestión Ambiental, regional y local: avances y perspectivas para el desarrollo sostenible", realizado del 21 al 24 de junio del 2011, Piura.
- ✓ Congreso Internacional sobre Calidad Humana en Educación "Efectividad Docente: Desde la Afectividad al Conocimiento", con una duración de 40 horas pedagógicas, 6 de agosto del 2010.
- ✓ IX Reunión de trabajo de las Facultades de Educación del Consorcio d universidades del Norte del Perú, en Piura, los días 24 y 25 de junio del 2010.
- ✓ Jornadas de Humanidades "El Inca Garcilaso de la Vega, Primer Humanista Peruano, Cuatrocientos años de los Comentarios Reales" realizado en Piura el 12, 13 y 14 de noviembre del 2009.
- ✓ Simposio "Paisaje Cultural: una categoría que revaloriza nuestro patrimonio", realizado en Piura el 6 y 7 de noviembre del 2009.
- ✓ Diplomado Internacional "Herramientas Didácticas para mejorar la Práctica Educativa Docente", Piura, octubre del 2008.
- ✓ Curso Internacional "Implementación del sistema de Gestión de la Calidad Universitaria", realizado en la ciudad de Piura del 05 al 07 octubre del 2009.
- ✓ III Reunión de Trabajo de las Facultades de Educación del Consorcio de Universidades del Norte del Perú, sobre el Proceso de Autoevaluación y Acreditación, realizado en la ciudad de Piura los días 16 y 17 de julio del 2009.
- ✓ Seminario de Educación Rural "Tejiendo Redes de actores educativos para el desarrollo Rural" desarrollado en Mallares-Sullana, durante los días 31 de julio al 03 de agosto del 2008.
- ✓ IV Encuentro Internacional Lectura y Escritura Responsabilidad Compartida desarrollado en la ciudad de Piura los días 11 y 12 de Julio del 2008, con una duración de 40 horas pedagógicas.
- ✓ Jornadas de Nuevas Tecnologías en Comunicación. Universidad de Piura, 22 al 24 de mayo del 2008.
- ✓ II Congreso de Educadores, Disciplina y Tutoría. Universidad de Piura, 28 febrero al 01 de marzo del 2008.

- ✓ II Encuentro Internacional de Educadores, Neurociencias y Educación: de las investigaciones a la propuesta de aprendizaje, Asociación Educativa para el Desarrollo Humano Editorial Norma, 21 al 23 febrero 2008.
- ✓ Taller "Cooperación Internacional y Desarrollo Regional" realizado en la ciudad de Piura del 21 al 24 de agosto 2006, con una duración de 40 horas.
- ✓ Conferencia "Interculturalidad y Financiamiento de las ONGs en el Trabajo Social y la Solución de conflictos Comunitarios, FUNDENORP (5 Julio 2006)
- ✓ Foro Macro Regional Norte Calidad y Equidad: Retos de la Universidad peruana, realidad los días 19 y 20 de octubre del 2005, en la UNP.
- ✓ Seminario Internacional "Educación, Cultura y Políticas de Bienestar", realizado en la ciudad de Piura los días 4 y 5 de octubre del 2005.
- ✓ I Curso Internacional Transdisciplinario: la comunicación y expresión corporal para el desarrollo personal y profesional en el siglo XXI, realizado del 6 al 9 de diciembre 2004, con una duración de 60 horas académicas.
- ✓ Seminario regional "Seguimiento del Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (El Cairo 1994), realizado el día 15 de setiembre del 2004, en la Universidad nacional de Piura.
- ✓ VII Congreso Nacional de estudiantes de Educación, realizado del 9 al 14 de agosto del 2004, en la ciudad del Cusco, con 90 horas pedagógicas.
- ✓ Convención Regional Académica para la Acreditación Universitaria, realizado los días 17 y 18 de junio del 2004, en la ciudad de Piura.
- ✓ Conferencia Democracia, Valores y Competitividad, realizado en Piura el 8 de Julio del 2003.
- ✓ I Seminario Taller de Historia y Geografía Regional, del 1 al 4 de Julio del 2003, con una duración de 40 horas académicas.
- ✓ Seminario "Inteligencias Múltiples y Creatividad", realizado por el Colegio San Luis Gonzaga de Piura, del 06 al 07 de junio del 2003.
- ✓ I Jornada Científica de la Universidad Nacional de Piura, realizado del 7 al 11 de abril del 2003, en la Universidad nacional de Piura.
- ✓ I Jornada de Investigación Científica, realizado del 7 al 11 de abril del 2003, en la Universidad nacional de Piura.
- ✓ Taller de Didáctica Universitaria, realizado del 17 al 21 de marzo del 2003, con una duración de 50 horas, en la Universidad Cesar Vallejo de Piura.
- ✓ Seminario Taller "Urbanización en las Ciudades Intermedias", Universidad Nacional de Piura (29 - 31 octubre 2002, con duración de 30 horas)

- ✓ XI Semana de Identidad Cultural, por el Instituto Nacional de Cultura-Piura (31 agosto al 7 Setiembre del 2002).
- ✓ Taller "Cultura, Ética y Política", por la Escuela Superior de Pedagogía, Filosofía y Letras "Antonio Ruiz de Montoya" (19 al 22 de agosto del 2002), Piura-Perú.
- ✓ Curso Microsoft Office 97/2000, con una duración de 40 horas, del 25 de junio al 22 de Julio del 2002, Piura.
- ✓ Conferencia "Finanzas y Proyectos Internacionales", por la Universidad Nacional de Piura (13 de mayo del 2002).
- ✓ I Congreso Binacional de Escuelas de Post Grado del Norte, Nororiente de Perú y Sur del Ecuador, realizado del 7 al 9 de febrero del 2002, Piura.
- ✓ Conferencia Anual de PR-ASCD "Recreando el Ambiente Educativo", por Asociación de Supervisión y Desarrollo Curricular de Puerto Rico. (5 y 6 de octubre de 2001), Ponce, PR.
- ✓ Conferencia Educativa 2000 "Forjando Comunidades de Aprendizaje y de Servicio", por Asociación de Supervisión y Desarrollo Curricular de Puerto Rico. (6 y 7 de octubre del 2000), Ponce, PR.
- ✓ XIII Convención de Mejoramiento Profesional para Educadores "La salud emocional: clave para el éxito personal y profesional del Maestro", por Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Colegio de Educación (26 de febrero del 2000) Ponce, Puerto Rico.
- ✓ Jornadas Académicas de la VII Semana de Identidad Cultural", por Instituto Nacional de Cultura Piura-Perú (23 al 28 de agosto de 1999, 40 horas)
- ✓ Jornadas Nacionales de Actualización en Historia, Geografía y Cultura Peruana, por Instituto de Estudios Peruanos, Piura-Perú (20 y 21 de agosto de 1999)
- ✓ Seminario Internacional "Globalización y Políticas sociales en el Perú y España", por Universidad nacional de Piura y Universidad Castilla La Mancha-España (11-14 agosto 1999, 40 horas académicas), Piura, Perú.
- ✓ Jornadas de Coordinación Académica entre docentes Universidades de Cuba y de la Universidad Nacional de Piura, por Universidad Nacional de Piura (14,15, y 16 de junio de 1999)
- ✓ Seminario de Derecho Civil, por Facultad de Derecho y Ciencias Políticas-Universidad Nacional de Piura (11 y 12 de junio de 1999), Piura-Perú.
- ✓ Conferencia Internacional "Hacia la descentralización: Retos de los Gobiernos Locales", por Instituto de Investigación y Desarrollo de Gobiernos Locales y la Universidad Nacional de Piura (8 junio de 1999), Piura-Perú.

- ✓ Seminario Taller "Visión y Liderazgo Municipal" y "Tributación Municipal", por Instituto de Investigación y Desarrollo de Gobiernos Locales y la Universidad Nacional de Piura (24 y 25 de mayo de 1999), Piura-Perú.
- ✓ Curso Taller de Capacitación sobre Elaboración de Prototipos Autoinstructivos para Educación de Adultos, por Dirección Regional de Educación, Piura (1-5 de marzo de 1999, 20 horas efectivas), Piura-Perú.
- ✓ English Course in Beginner's Level, from May to Octubre of 1998, por Instituto de Idiomas-Universidad Nacional de Piura-Perú (240 horas).
- ✓ VII Semana de Identidad Cultural, por Instituto Nacional de Cultura, Piura (24-29 agosto 1998)
- ✓ Taller de elaboración de ítemes de Prueba, por Instituto de Enseñanza Preuniversitaria de la Universidad Nacional de Piura (11-12 de julio de 1998, 12 horas académicas), Piura-Perú.
- ✓ Curso Taller "Gestión y Desarrollo de Proyectos de Interés Socio-Educativo", por Colegio Nacional Miguel Cortés, de Castilla, Piura (28 al 31 de marzo de 1998, 15 horas académicas), Piura-Perú.
- ✓ Curso de manejo de Herramientas de Internet, por Universidad de Piura (15-19 de diciembre de 1997, 8 horas), Piura-Perú.
- ✓ I Taller de Diseño Instruccional de la Enseñanza-Aprendizaje de la Aptitud verbal", por Instituto de Enseñanza Preuniversitaria de la Universidad Nacional de Piura (9 al 13 de diciembre de 1997, 30 horas académicas).
- ✓ Jornadas Académicas de la VI Semana de Identidad Cultural, por Instituto Nacional de Cultura, Piura (25 al 30 de agosto de 1997), Piura-Perú.
- ✓ Seminario Taller "Hacia una nueva metodología del aprendizaje de la Historia y la Geografía", por Facultad de Ciencias Sociales y Educación de la Universidad Nacional de Piura (3 y 5 de julio de 1997, 40 horas)
- ✓ Taller de Turismo Escolar, por Instituto Superior Tecnológico "Luis Antonio Eguiguren" y la Dirección Regional de Educación de Piura (24, 25 y 26 de febrero de 1997, 30 horas académicas), Piura-Perú.
- ✓ I Curso Pedagógico "Evaluación por Criterios", por Colegio "Hans Christian Andersen" de Piura (24 al 26 de marzo de 1997, 15 horas).
- ✓ Congreso Nacional V Semana de Identidad Cultural, por Instituto Nacional de Cultura de Piura (26 -31 de agosto de 1996, 50 horas efectivas).
- ✓ II Congreso Nacional de Psicología Clínica, por Colegio de Psicólogos del Perú (13 al 15 de junio de 1996), Piura

- ✓ Seminario Taller de Actualización Docente, por Concejo Provincial de Piura y Editorial Ipenza: MD.S.R.L, Zona Norte (18,19 y 20 de marzo de 1996, 40 horas académicas), Piura.
- ✓ I Jornada de Calidad total en la Educación, por la Asociación Cultural Nueva Acrópolis de Piura (14-16 de Marzo 1996, 8 horas pedagógicas)

III- EXPERIENCIA PROFESIONAL:

A) POST GRADO

Docente en el Programa de Maestría en Educación. Universidad Nacional de Piura, 2010-2013.

- ✓ Curso de Técnicas de Multimedia y Tecnología Educativa, 2012 II, sede La Matanza-Morropón.
- ✓ Curso de Seminario de Diseño Curricular, semestre 2012 II, sede Canchaque
- ✓ Curso de Seminario de Diseño Curricular, semestre 2012 I, sede Piura.
- ✓ Curso de Seminario de Investigación II semestre 2011 II, sede Talara.
- ✓ Curso de Seminario de Investigación I, semestre 2011 II, sede Ayabaca.
- ✓ Curso de Seminario de Diseño Curricular, semestre 2011 I, sede Huancabamba.

B) PRE GRADO

2002-2016 Profesor Asociado nombrado en la Facultad de CCSS y Educación de la Universidad Nacional de Piura, condición Nombrado, categoría Asociado.

2010- 2008 Capacitador en el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente del Ministerio de Educación del Perú en Convenio con la Universidad Nacional de Piura, marzo-Setiembre, Julio-diciembre 2008.

2005-2008 Profesor en el Programa de Capacitación y Perfeccionamiento Magisterial de la Facultad de CCSS y Educación, Universidad Nacional de Piura.

2007 Fundamentos de Educación Infantil (Educación Inicial), Métodos y Técnicas de Investigación Educativa (Educación Inicial), Tecnología Educativa III, Didáctica de las Ciencias Histórico Sociales (Educación Primaria) en el Semestre 2007 I y 2007 II.

2006 Profesor De los cursos Cultura General (Ingeniería Civil), Metodología de la Investigación Científica (Ingeniería de Minas), Tecnología Educativa III (Educación Primaria) Deontología (Ingeniería Agroindustrial), en el semestre 2006 I y 2006 II.

2005-2007 Profesor en el Programa de Capacitación y Perfeccionamiento Magisterial de la Facultad de CCSS y Educación de la Universidad Nacional de Piura.

- 2003-2004 Profesor del curso Currículo I y Currículo III en la Universidad César Vallejo de Piura.
- 2002-2003 Profesor de los cursos Teorías y Enfoques Pedagógico y Seminario de Políticas Educativas, en el programa de Desarrollo Profesional del Educador, de la Universidad Nacional de Piura.
- 2002 Auditor como Especialista en la Dirección Regional de Educación-Lambayeque, para el Estudio Contable Palacios y Asociados S.C.; Auditoría Externa de la Contraloría General de la República, ejercicio 2001 (5 al 15 de agosto del 2002, o el equivalente de 40 horas de trabajo).
- 1999 Profesor de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación, UNP.
- 1998 Docente del área de Ciencias Sociales, en Educación para Adultos en el Colegio Nacional Mixto "Miguel Cortés", Castilla, Piura, Perú.
- 1996, 1997 Docente en los cursos de Tecnología Educativa, Teoría de la Educación, Sociología de la Educación, Psicología de la Educación, Historia de la Cultura en la Escuela Superior de Música "José María Valle Riestra", Piura-Perú.

IV- PONENCIAS – EXPOSITOR/ORGANIZADOR

a) COMO ORGANIZADOR

1. Organizador del I Congreso de Educación Inclusiva-2016, realizado en la ciudad de Paita (02, 16 y 23 de abril 2016), con una duración de 220 horas pedagógicas, Piura.
2. Organizador del Panel Foro "Comunicación y Desarrollo Humano", 23 junio 2012, Universidad Nacional de Piura.
3. Organizador en el I Taller de Capacitación y Actualización Docente, 2016, realizado los días 25, 26 y 27 de febrero y 18 de abril del 2015, Piura.
4. Organizador de la Conferencia "El Aprendizaje desde la Óptica de la Neurociencia", realizada el 17 de mayo del 2012, Universidad Nacional de Piura.
5. Organizador en el Panel Fórum "La ley de la Carrera pública Magisterial y su reglamento" realizado en la ciudad de Piura, el 27 de mayo del 2009.
6. Organizador del I Curso de Capacitación Pedagógica, realizado del 25 de octubre al 5 de Noviembre del 2005 en la ciudad de Mismón

7. Conductor del taller de Elaboración del Currículo en la II Convención Nacional de Docentes Universitarios de las Facultades de Ciencias Contables y Financieras y Afines, del 26 al 28 de junio del 2003.
8. Organizador del V Congreso Internacional de Historia de la Educación Latinoamericana "Augusto Salazar Bondy", con una duración de 60 horas académicas, del 25 al 29 de noviembre del 2002.
9. Coordinador de las Jornadas Académicas realizadas con especialistas de las Universidades de la Habana-Cuba, los días 14, 15 y 16 de junio de 1999, Universidad Nacional de Piura.
10. Organizador en el curso taller "gestión y Desarrollo de Proyectos de Interés Socio – Educativo", desarrollado del 28 al 31 de marzo de 1998.

b) COMO EXPOSITOR:

1. Ponente en el Diplomado de Intervención Temprana, Escuela de Post Grado Universidad Nacional de Piura (desde octubre 2006 a febrero 2007)
 2. Expositor del curso Gestión y Planificación Educativa, versión XXV del PATED Piura (08 enero-10 febrero 2007).
 3. Expositor en la charla "Modelos de Enseñanza", para el personal del SENATI de la Zonal Piura Tumbes (28 diciembre 2006)
 4. Expositor del curso Gestión y Planificación Educativa, versión XXII del PATED Piura (22 Julio-29 octubre 2006).
 5. Expositor del curso Gestión y Planificación Educativa, versión XX del PATED Tumbes (enero-febrero 2006).
 6. Expositor curso "Didáctica y Gestión Educativa" desarrollado del 1 de enero al 24 de febrero 2006 con una duración de 200 horas académicas.
 7. Moderador del I Encuentro Regional de Formación Magisterial, los días 6 y 7 de diciembre del 2003.
 8. Ponente del curso de capacitación Elaboración de Proyectos de Investigación, realizado del 23 de mayo al 25 de junio del 2003, organizado por la Escuela Superior de Música "José María Valle Riestra", Piura.
 9. Expositor del Taller de Estrategias de Programación y Evaluación Secundaria, del 25 al 28 de marzo del 2003.
-

10. Ponente del curso de capacitación Investigación y Desarrollo Educativo, realizado del 24 al 28 de marzo del 2003, organizado por la Escuela Superior de Música "José María Valle Riestra", Piura.
11. Ponente el programa de Capacitación y Actualización Pedagógica, del 27 de enero al 21 de febrero del 2003.
12. Ponente en el curso Desarrollo de Colecciones del III Ciclo del Programa de Especialización Técnico en Bibliotecología y Documentación, por la Fundación para el Desarrollo del Norte del Perú, desde noviembre 2002 hasta febrero del 2003.
13. Ponente en el V Congreso Internacional de Historia de la Educación Latinoamericana "Augusto Salazar Bondy", con el tema "La Información Profesional sobre Educación en la World Wide Web" (25-29 noviembre 2002, Piura, Perú).
14. Ponente en el curso "Desarrollo de Colecciones" por la Fundación para el Desarrollo del Norte del Perú, noviembre 2002 -febrero 2003.
15. Expositor en Conversatorio sobre "Criterios de Evaluación" con profesores del Departamento Académico de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas, UNP, Piura (Setiembre, 2002).
16. Ponente en el V Congreso Regional de Estudiantes de Educación con el tema "Información Académica de dominio público e Información Especializada en la World Wide Web" (Piura Julio, 2002).
17. Ponente el I Congreso Regional de Estudiantes de Educación, Universidad Nacional de Piura, del 01 al 05 de Julio del 2002.
18. Expositor del Curso "Elaboración de Syllabus" por el Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos para la Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de Piura (14 al 20 de marzo, 2002, 40 horas académicas).
19. Expositor del curso Medios y Materiales Educativos para Promotores de Alfabetización, desarrollado durante los meses de Julio a abril de 1997.

V- TRABAJOS DE INVESTIGACION

- ✓ El Nivel de conocimiento sobre el cambio climático, y su influencia en la cultura ambiental, de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación, de la UNP, 2012-2013.
- ✓ Análisis Científico sobre la Vida Extraterrestre en el Sistema Solar y en el Universo, en el contexto de los descubrimientos de las últimas décadas del siglo XX e inicio del siglo XXI, 2012.

- ✓ Diseño de Material Audiovisual seleccionado para la enseñanza del curso de Defensa nacional en la UNP, 2011, con las docentes Lic. Giuliana Santiago More y Lic. Rosa Dolores Castro Tesen, 2011.
- ✓ El Uso de las redes sociales y su influencia en estudiantes de la Facultad de CCSS y Educación UNP, realizado, con las Lic. Giuliana Santiago More y Lic. Rosa Dolores Castro Tesen, 2011.
- ✓ Los Textos Escolares de Ciencias Sociales y su aporte en el aprendizaje educativo social, de los alumnos del 5to año del nivel secundario del distrito de Castilla, durante el 2010, realizado con la Lic. Rosa Dolores Castro Tesen, 2010.
- ✓ Diseño de Currículo Científico, Tecnológico, académico y humanista para mejorar la calidad académica de la Facultad de CCSS y Educación, realizado con el Lic. Edilberto Madrid Ceballos (QEPD), 2009.
- ✓ La Necesidad de Implantar Internet Profesional para la Enseñanza e Investigación Científica en la Facultad de CCSS y Educación, realizado con el Lic. Fernando Elespuru Landa. 2008.

VI- MODULOS AUTOINSTRUCTIVOS

- ✓ Módulo de Seminario de Diseño Curricular, Semestre 2012 I, Piura.
- ✓ Módulo Gestión y Planificación Educativa, versión LI, 2011, PATED, sede Piura.
- ✓ Módulo Tecnología Educativa II, semestre 2008 II, PCPM, Piura.
- ✓ Módulo de Geografía Política, semestre 2008 II, PCPM, Piura.
- ✓ Módulo Gestión Educativa, semestre 2008 II, PCPM, Piura.

VII- PROYECCION SOCIAL

- ✓ Programa de Desarrollo de Capacidades docentes en el Distrito de Frías, provincia de Ayabaca", realizado durante los meses de junio a setiembre del 2013.
- ✓ Capacitación para la enseñanza de Historia, Geografía y Lingüística Regional e Implementación de la Biblioteca Escolar en la Institución Educativa Pública de Secundaria "El Carmen", Distrito del Carmen de la Frontera", Huancabamba, realizado los días 21 y 22 de agosto del 2013.
- ✓ Mejoramiento y Embellecimiento de las Áreas Verdes de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación, UNP, 2011, 2012.
- ✓ Dotación de Material educativo y material de higiene y limpieza para niñas y niños de la Institución Educativa No. 14883, Guayaquil, Chalaco - Morropon, 2009.

VIII- ARTICULOS PERIODISTICOS (Publicados en Diario El Tiempo)

- ✓ La Supervisión de los menores y adolescentes en las redes sociales y el celular 22/12/2010

- ✓ Desde Israel para el Mundo 23/08/2010
- ✓ Los Textos Virtuales, una alternativa frente a los Textos Impresos.
- ✓ El Ingreso a la Universidad: ¿quién se lleva los méritos? 18/12/2008
- ✓ Los recursos educativos de la exploración espacial
- ✓ Los Peligros de las Redes Sociales y el Chat en los menores 30/09/2009.
- ✓ Entre los Libros de Texto y la Internet
- ✓ Al maestro con cariño y con ganas de triunfar 04/07/2009

IX- ASOCIACIONES PROFESIONALES

- ✓ Miembro de Asociación Profesional Phi Delta Kappa International(USA), Ponce Puerto Rico 2001- 2008

X- CARGOS

- Coordinador Administrativo y Coordinador General del Programa de Actualización y Titulación en Educación (PATED) de la Facultad de CCSS y Educación de la Universidad Nacional de Piura Enero – agosto 2013, Enero – Julio – Agosto – Diciembre 2011)
- Coordinador Académico del Programa de Actualización y Titulación en Educación (PATED) de la Facultad de CCSS y Educación de la Universidad Nacional de Piura (marzo 2007 –marzo 2008)
- Presidente de la Liga Distrital de Voleibol de Piura (2008-2009)
- Director del Instituto de Deportes de la Universidad Nacional de Piura 2005 (Res 150-R-2006, del 18 de enero 2005) y 2006 (Res Rect 0084-R-2006 del 18/01/2006).

Dr. Ed. LUIS ARNALDO CRUZ GARCIA
Profesor Asociado Facultad de CCSS y Educación
Universidad Nacional de Piura.

Piura, 22 de agosto del 2017.

| | | | | | | |
|------------------|---|---|---------------|-------------|------------------------|-------------|
| DIPLOMADOS | Nacional de Piura | formación docente en servicio | 2011 | o 2011 | 2011 | |
| | Universidad Nacional Mayor de San Marcos. | Curso de especialización elaboración de proyectos sociales y productivos de inversión pública | 29 marzo 2008 | 04 oct 2008 | 21 nov 2008 | Lima |
| LICENCIATURA | Universidad Nacional Mayor de San Marcos | Biología y Química | 2000 | 2002 | 23 de octubre del 2008 | Lima - Perú |
| PROFESOR | Instituto Superior Pedagógico de Piura | Profesor de educación secundaria común - Biología y Química | 1983 | 1985 | 12 de Febrero 1986 | Piura |
| BACHILLER | Universidad Nacional Mayor de San Marcos | Grado Académico | 1998 | 1999 | 09 de julio de 1999 | Lima, |
| TÍTULO TÉCNICO | Escuela Superior de Educación Profesional "Almirante Miguel Grau" | Título Bachiller Profesional en Minería y Metalurgia | 1976 | 1978 | 20 enero de 1980 | Piura |
| ESTUDIOS BÁSICOS | C.N. San Miguel | Educación Secundaria | 1973 | 1975 | 28 diciembre de 1975 | Piura |

III. EXPERIENCIA DE TRABAJO

a) EXPERIENCIA COMO PROFESOR EN EDUCACIÓN BÁSICA

| Nº | NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN | NIVEL | FECHA DE INICIO (MES/AÑO) | FECHA DE CULMINACIÓN (MES/AÑO) | TIEMPO EN EL CARGO (AÑOS Y MESES) |
|----|---|-----------------------|---------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | "San Martín" - Sechura | Secundaria | 18/04/86 | 22/7/90 | 04 años 3 meses |
| 2 | "Nuestra Señora de Fátima" - Piura | Secundaria | 23/07/90 | 28/02/99 | 08 años 7 meses |
| 3 | "Miguel Cortés" - Castilla | Secundaria | 01/03/99 | 11/04/2001 | 02 años 1 mes |
| 4 | CEP "Santa Ana" - Piura | Secundaria | 01/04/95 | 16/04/2001 | 06 años |
| 5 | PROGRAMA NO ESCOLARIZADO "ANDRÉS BELLO" - PIURA | Secundaria de Adultos | 20/04/88 | Hasta la actualidad | 26 años |

3.2.- EXPERIENCIA COMO CAPACITADOR DE DOCENTE

| Nombre de la Institución o Empresa | Cargo Desempeño | Descripción del trabajo realizado | Fecha de Inicio (mes/año) | Fecha de culminación (mes/año) | Tiempo en el Cargo |
|------------------------------------|--|---|---------------------------|--------------------------------|------------------------|
| C.N. "Miguel Cortés * Castilla" | Sub Director | Direccionar el aspecto Técnico Pedagógico en el Turno de la tarde con 25 docentes a mi cargo y 17 secciones del nivel secundario. Se evidencia el tiempo con la RDR N° 0480 y 2074 | 01 de marzo de 1999 | 10 de abril de 2001 | 2 años 9 meses 10 días |
| Universidad Nacional de Piura | Especialista de Evaluación del PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN COMUNICACIÓN Y MATEMÁTICA dirigido a docentes del nivel secundario de la educación básica regular. | Elaboración de Instrumentos y su aplicación para evaluar el Plan del Programa de Especialización, la calidad de los módulos del Plan de estudio, el desempeño académico de los especialistas de los Bloques Temático, el desempeño de los docentes del acompañamiento pedagógico y otros. | Julio del 2012 | 15 de mayo de 2014 | 1 año 10 meses |

| | | | | | |
|--|---|--|-----------------------------|------------------------------|-----------------------|
| <p>Intemational Zeta Consulting. S.A.C</p> | <p>Profesional Técnico Especialista en Evaluaciones Externas con fines de Acreditación.</p> | <p>Soy integrante del staff de profesional para ser verificaciones externas con fines de acreditación en Educación Superior No Universitaria. Participo en sus Seminarios Talleres y sido parte del equipo de evaluadores externo en dos Institutos. Presento el certificado de haber aprobado el curso del CONACES.</p> | <p>Agosto 2012</p> | <p>Hasta actualidad</p> | <p>2 años 8 meses</p> |
| <p>Universidad Nacional de Piura</p> | <p>Capacitador</p> | <p>Monitoreo y asesoramiento de docentes del área de CTA de la Educación Básica regular en el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docentes Permanente. PRONAFCAP</p> | <p>1 de junio de 2008</p> | <p>30 noviembre del 2008</p> | <p>6 meses</p> |
| <p>Universidad Nacional de Piura</p> | <p>Capacitador</p> | <p>Monitoreo y asesoramiento de docentes del área de CTA de la Educación Básica regular en el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docentes Permanente. PRONAFCAP</p> | <p>10 de agosto de 2009</p> | <p>16 de abril de 2010</p> | <p>8 meses</p> |

| | | | | | |
|-------------------------------|-------------|---|-----------------------|-------------------------|------------|
| Universidad Nacional de Piura | Capacitador | Monitoreo y asesoramiento de docentes del área de CTA de la Educación Básica regular en el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docentes Permanente. PRONAFCAP | y 10 de abril de 2010 | 27 de noviembre de 2010 | de 8 meses |
| Universidad Nacional de Piura | Capacitador | Monitoreo y asesoramiento de docentes del área de CTA de la Educación Básica regular en el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docentes Permanente. PRONAFCAP | y 10 de abril de 2010 | 27 de noviembre de 2010 | de 8 meses |

3.3.- EXPERIENCIA COMO FORMADOR EN EDUCACION SUPERIOR

| Nº | NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN | Formación Capacitador: | FECHA DE INICIO (MES/AÑO) | FECHA DE CULMINACIÓN (MES/AÑO) | TIEMPO EN EL CARGO (AÑOS Y MESES) |
|----|--|---|---------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | Instituto Superior Pedagógico Público "Piura" | • Jefe del Departamento Académico de Ciencia y Tecnología | 04/2001 | 12/2003 | 02 años 8 meses |
| 2 | Instituto Superior Pedagógico Público "Piura" | • Coordinador del Programa Académico de Formación en Servicio | 01/2004 | 07/2005 | 01 años 6 meses |
| 3 | Instituto Superior Pedagógico Público "Piura" | • Coordinador del Programa Académico del nivel secundaria | 08/2005 | Diciembre 2015 | 09 meses |
| 4 | Instituto Superior Pedagógico Público "Piura" | • Coordinador de formación en servicio | 02 de marzo 2015 | 31 de diciembre 2015 | 09 meses |
| 4 | Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Piura" | • Docente de horas lectivas | 11- abril 2001 | Hasta la actualidad | 15 AÑOS |

IV. REFERENCIAS PROFESIONALES.-

| Nombre del Referente | Cargo | Nombre de la Entidad | Teléfono de la Entidad |
|---------------------------|----------|--|------------------------|
| Victor Carbonell Ortiz | Director | I.E. Agosto Salazar Bondy | 969585607 |
| Johnny Sosa Risco | Director | I.E Miguel Cortés* | 969613875 |
| Pedro Miguel Fiestas Eche | Docente | Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Plura | 943928114 |



INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 17 % | 17 % | 3 % | 0 % |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|----------------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 7 % |
| 2 | roderic.uv.es Fuente de Internet | 1 % |
| 3 | es.slideshare.net Fuente de Internet | 1 % |
| 4 | repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 5 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 6 | dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 7 | www.uam.es Fuente de Internet | <1 % |
| 8 | tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 9 | repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |



Esperanza León More
Lic Esperanza León More
DRA. EN EDUCACIÓN



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dra. Esperanza I. León More, Docente de Investigación de la EPG Piura; y revisor del trabajo académico titulado:

El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe, Piura, 2018.

De la estudiante Mg. **MÓNICA SOCORRO FRANCO SÁNCHEZ**, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 17 %, verificable en el reporte de originalidad del Programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 10 de Junio 2018

Dra. Esperanza I. León More
Docente de investigación de la EPG - Piura
DNI: 02416840



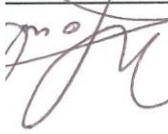
| | | | | | |
|---------------------------------|--------|---------------------|--------|----------------------------|------|
| Vicerrectorado de Investigación | Aprobó | Responsable del SGC | Revisó | Dirección de Investigación | boró |
|---------------------------------|--------|---------------------|--------|----------------------------|------|

FECHA: Piura, 11 de Febrero del 2019

DNI: 0

| | | |
|--|---|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV | Código : F08-PP-PR-02.02 |
| | | Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |

Mónica Socorro



Yo Mónica Socorro Franco Sánchez , identificado con DNI N° 02828681, egresado del Programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercano de la Urbanización El Chipe, Piura, 2018."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



Mónica Socorro Franco Sánchez

DNI: 02828681

FECHA: Piura, 11 de Febrero del 2019



| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|

fundamentaci

bre Derecho

tp://reposit

cado de la l

l liderazgo d

torizo ()

ograma de I

Mónica So





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FRANCO SÁNCHEZ, MÓNICA SOCORRO

INFORME TITULADO:

“El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones
educativas del cercado de la Urbanización El Chipe, Piura, 2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE ENERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA