



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo directivo y la gestión educativa en la
institución educativa 5168 Rosa Luz, distrito de Puente
Piedra – 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTORA:

Br: Ena Zoila Llange Vásquez

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:

Docencia y Gestión

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA-PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **LLANGE VASQUEZ, ENA ZOILA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 5168 ROSA LUZ, DISTRITO DE PUENTE PIEDRA - 2018

Fecha: 1 de marzo de 2019

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

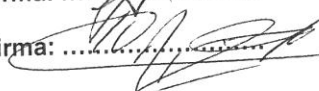
PRESIDENTE: Dr. Abner Chavez Leandro

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma: 

VOCAL: Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobada por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Mejorar la redacción según norma APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicat3ria

Dedico la presente tesis a mis seres queridos, mi madre Teresa y mis queridos hijos Junior y Stephany que son el motor que me impulsan a lograr mis metas, demostrando que cuando hay voluntad y esfuerzo todo se puede lograr en esta tarea de avanzar profesionalmente, y como docente brindar una educaci3n de calidad como se merecen nuestros ni1os y j3venes de hoy con el constante avance de la ciencia y la tecnolog3a.

Agradecimiento:

Mi más sincero agradecimiento primeramente a Dios quien me abrió el camino de la vida guiando mis pasos, a mis padres que me dieron la vida y a mis queridos hijos por su apoyo que me brindaron, con su presencia que fortalece este espíritu de optimismo que es la fe que conduce al logro. Nada puede hacerse sin esperanza y confianza. Y que Todos nuestros sueños pueden hacerse realidad, si tenemos el coraje de perseguirlos.

Declaración de Autoría

Yo, Ena Zoila Llange Vasquez, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Liderazgo directivo y la gestión educativa en la institución educativa 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra – 2018", en 106 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 27 de enero de 2019



Ena Zoila Llange Vasquez
DNI: 0688273

Presentación

Señores miembros del Jurado

Presento a ustedes mi tesis titulada “Liderazgo directivo y la gestión educativa en la institución educativa 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra – 2018”, cuyo objetivo fue: Determinar de qué manera se relaciona Liderazgo directivo con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	28
II. Método	
2.1. Diseño	30
2.2. Variables y operacionalización	31
2.3. Población, muestra y muestreo	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5. Métodos de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos	39
III. Resultados	41
IV. Discusión	57
V. Conclusiones	62
VI. Recomendaciones	65

Anexos

Anexo 1: Artículo científico

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos

Anexo 5: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ

Anexo 6: Base de datos

Anexo 7: Resultados de las pruebas (print de pantallas)

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Liderazgo directivo	34
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Gestión educativa	34
Tabla 3	Ficha técnica del instrumento	36
Tabla 4	Ficha técnica del instrumento	37
Tabla 5	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable liderazgo directivo	38
Tabla 6	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable	38
Tabla 7	Niveles de confiabilidad	39
Tabla 8	Confiabilidad de Liderazgo directivo	40
Tabla 9	Confiabilidad de Gestión educativa	40
Tabla 10	Niveles de la variable Liderazgo directivo	42
Tabla 11	Niveles del crecimiento individual	43
Tabla 12	Niveles de estimulación intelectual	44
Tabla 13	Niveles de motivación inspiracional	45
Tabla 14	Niveles de influencia idealizada	46
Tabla 15	Niveles de gestión educativa	47
Tabla 16	Niveles de planificación	48
Tabla 17	Niveles de organización	49
Tabla 18	Descripción de los niveles de dirección	50
Tabla 19	Niveles de control	51
Tabla 20	Resultados de Correlación de variables liderazgo docente y gestión educativa	52
Tabla 21	Resultados de Correlación de variables consideración individualizada y gestión educativa	53
Tabla 22	Resultados de Correlación de variables estimulación intelectual y gestión educativa	54
Tabla 23	Resultados de Correlación de variables motivación inspiracional y gestión educativa	55
Tabla 24	Resultados de Correlación de variables influencia idealizada y gestión educativa	56

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles de la variable Liderazgo directivo	42
Figura 2	Niveles de crecimiento individual	43
Figura 3	Niveles de estimulación intelectual	44
Figura 4	Niveles de motivación inspiracional	45
Figura 5	Niveles de influencia idealizada	46
Figura 6	Niveles de gestión educativa	47
Figura 7	Niveles de planificación	48
Figura 8	Niveles de organización	49
Figura 10	Niveles de dirección	50
Figura 11	Niveles de control	51

Resumen

La presente investigación titulada: Liderazgo directivo y la gestión educativa en la institución educativa 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra – 2018, tuvo como objetivo general determinar de qué manera se relaciona Liderazgo directivo con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018

El método empleado fue, hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. La población y la muestra fue censal estuvo formada por 60 trabajadores, la muestra por 60 trabajadores y el muestreo no hubo muestreo . La técnica empleada para recolectar información fue (encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: Respecto al objetivo general se comprobó que el liderazgo directivo está relacionado directamente con la gestión educativa, según la correlación Rho de Spearman de 0.841 representando una correlación positiva considerable entre las variables y además como el valor de $p = 0.000$ es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo cual quiere decir que existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión educativa.

Palabras claves: palabra clave1, palabra clave2, palabra clave3, etc.

Abstract

This research entitled: Leadership leadership and educational management in the educational institution 5168 Rosa Luz, Puente Piedra district – 2018, had as general objective determine how Leadership Leadership is related to educational management at IE 5168 Rosa Luz, Puente Piedra district, 2018.

The method used was, hypothetical deductive, the type of research was basic, descriptive level, correlational, quantitative approach, non-experimental design. The population and the sample was census was formed by 60 workers, the sample by 60 workers and sampling there was no sampling. The technique used to collect information was (survey and data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determined their reliability through reliability statistics (Cronbach's Alpha, KR-20).

. They reached the following conclusions: Regarding the general objective, it was found that direct leadership is directly related to educational management, according to the Spearman's Rho correlation of 0.841 representing a considerable positive correlation between the variables and also as the value of $p = 0.000$ is less than 0.05, the null hypothesis and the alternative hypothesis was accepted, which means that there is a significant relationship between managerial leadership and educational management.

Keywords: word key1, key2 word, word Key3, etc.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Las mejoras en Perú y el mundo no se detienen, avanzan en el ámbito político, social, cultural, científico y más aún en el educativo, aumentan los desafíos y hacen necesario que se reconsidere los conceptos de liderazgo directivo y gestión educativa.

Es por este motivo que la enseñanza tiene una relación determinante que se generan a diario viviendo en una época de constantes cambios, con un mercado laboral competitivo que exige cada vez mejor personal capacitado. De ahí la importancia que tienen estas variables porque si se desarrolla un buen liderazgo a nivel educacional, se lleva a cabo una gestión efectiva y se eleva la calidad educativa, como resultado un alumnado intelectual, social y emocionalmente competente.

De acuerdo con la UNESCO asociación especializada en el Sistema de las Naciones Unidas (ONU,2015) , dice que un elemento sustancial para la educación es instaurar una política de enseñanza del personal, en donde se deben establecer leyes claras y precisas sobre los profesores de la educación, por ello es importante que una de esas leyes sea las relaciones interpersonales , ya que teniendo un buen clima organizacional mejoraría el trabajo en equipo y eso aportaría mucho a la gestión educativa, con el fin de capacitar y actualizar sus competencias, estimulándose la innovación permanente en los planes de estudio y las formas de enseñanza y aprendizaje.

El liderazgo directivo que se pretende alcanzar en nuestras instituciones educativas, también depende de una serie de factores como son las políticas, sociales económico, pero sobretodo, la capacidad de gestión que depende a su vez de la capacidad de liderazgo de los directores de las instituciones educativas.

Actualmente existe una revaloración del rol del director quien es considerado, como un líder pedagógico elemento clave para promover cambios e innovaciones en las instituciones educativas. Sin embargo, muy pocas instituciones cuentan con directores que sean gestores y líderes a la vez. No

obstante, no todos las personas que ocupan el cargo cumplen con el perfil. Un líder preparado, capacitado o seleccionado adecuadamente.

Por lo tanto algunas las organizaciones de nuestro país aun carecen de la presencia de liderazgo para gestionar, lo cual contribuye o determina el éxito o el fracaso de una organización.

Considerando que un servicio educativo de calidad tiene como uno de sus elementos fundamentales el liderazgo del director de la institución educativa.

En nuestra realidad de cuando usamos una planificación estratégica en la que los trabajadores realizan su trabajo adecuadamente. Para conseguir esa meta conviene desarrollar y utilizar el liderazgo directivo y una gestión adecuada. Así será posible obtener una mayor productividad en las horas dedicadas al desarrollo de las sesiones de clase y horas efectivas.

Se puede decir que en la práctica, la Planificación Estratégica está presente sólo en el papel, se anota en los documentos de Gestión, PEI, PAT, pero no se aplica de manera real. No hay una orientación eficiente de parte del equipo directivo que, fomente la participación y el compromiso a todos los niveles con los esfuerzos requeridos para hacer realidad un objetivo.

Muchos profesores no desarrollan la planificación estratégica que tengan como base la actividad desde aula y los estudiantes. Basan sus actividades momentáneamente y no en la Organización y la Planificación Estratégica escrita en los documentos de Gestión.

Por lo antes dicho la presente investigación pretende determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la gestión educativa en la IE 5168” Rosa Luz”, distrito de Puente Piedra, como una base para que se desarrolle cambios favorables que se verá reflejado en la calidad de servicio que brinde la institución educativa.

1.2. Trabajos previos

Trabajos previos internacionales

Hernández (2013) con la tesis titulada: *Liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica. Para optar el grado de magister en dirección y gerencia de empresas Sexta Cohorte*, en la universidad del Rosario, Bogotá Colombia. Planteo como objetivo La comunicación en la empresa tiene como objetivo apoyar la estrategia proporcionando coherencia e integración entre objetivos, los planes, las acciones de la dirección, la difusión y gestión de la imagen y de la información (Morris & Maisto, 2001, p. 75). Tipo de investigación: Descriptivo correlacional para la recogida de datos aplica un cuestionario con tablas tipo Likert; trabaja con una muestra estadísticamente representativa de 120 trabajadores, Llegando a la conclusión: Teniendo al líder de una organización como el más capacitado en cuanto a la formación en valores y ética, el manejar un lenguaje claro, poseer unas habilidades especiales en escuchar a sus subalternos y tener presente las habilidades de cada uno, para fortalecerlas y trabajar horizontalmente en el organigrama de la empresa, con liderazgo comunitario, debe además estar en formación o aprendizaje constante de nuevas técnicas de planeación, realización y además, controlar y evaluar de manera permanente los proceso para llevar al éxito la organización, sin olvidar que no debe perder lo humano que nos caracteriza, en cuanto al buen trato y la cortesía dentro de un ambiente laboral y profesional de constante innovación.

Berrios (2013) en la tesis titulada: *El liderazgo de los directivos, docentes y su asociación con el desarrollo institucional: El caso de las Centros de Educación Media de los Municipios de San Francisco de Yajoa*, para optar el grado de Master en Gestión de la Educación, en la Universidad pedagógica nacional Francisco Morazán de Honduras. Tipo de investigación: de enfoque mixto ya que la investigación lleva una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos, para la recogida de datos aplica un cuestionario con tablas tipo Likert; trabaja con una muestra estadísticamente representativa de 80 trabajadores, en sus conclusiones manifiesta: Al vincular o asociar el estilo de liderazgo con indicadores de desarrollo institucional se puede advertir que en el

caso de los centros educativos donde aparecen liderazgos por producción y transformacional (A, E) expresan índices de éxito escolar de 85% y 95%, que es mayor en el caso del instituto E en los que los docentes consideran que el liderazgo prevalescente es el liderazgo transformacional. En el caso de los institutos C y E, en los cuales prevalecen los estilos de liderazgos transformacionales destacan con inversiones importantes el mejoramiento tecnológico. Ampliación de espacios pedagógicos y adquisición de material didáctico lo cual es evidencia suficiente para asociar el estilo de liderazgo transformacional con el desarrollo institucional educativo (mejoramiento de los índices de éxito escolar y diversidad de inversiones productivas). De tal manera que el liderazgo transformacional destaque con inversiones importantes para el mejoramiento tecnológico.

González (2017) en la tesis titulada: *Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional*. Para optar el grado de Maestría en Administración de Instituciones Educativas con acentuación en Dirección de Instituciones de Educación Superior en Gestión de la Educación, en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México. Planteo como objetivo El propósito fundamental de este estudio es determinar el estilo de liderazgo idóneo para la institución mediante la aplicación de un instrumento de investigación a fin de aportar una recomendación para mejorar el trabajo. Tipo de investigación: Uno de los métodos aplicados fue la investigación acción para la recogida de datos aplica un cuestionario con tablas tipo Likert; trabaja con muestra estadísticamente representativa de 140 trabajadores, en sus conclusiones manifiesta: Como alternativa de solución de conflictos institucionales se propone establecer un programa de mediación con una persona especializada para atender las problemáticas entre las partes involucradas. El mediador deberá de procurar el dialogo entre los mediados facilitando la comunicación entre las partes y siendo conductor del proceso de la toma de decisiones, fundamentándose en técnicas y estrategias adecuadas que permitan que las personas en conflicto encuentren intereses comunes y trabajen a partir de ellos. Con ello se orientará a descubrir canales de comunicación a fin

de coadyuvar a la construcción de acuerdos basados en relaciones de respeto y armonía.

Trabajos previos nacionales

Galindo (2018) en la tesis titulada: *Liderazgo directivo y desempeño docente en las I.E.I N° 090 y 091 del distrito de Jesús María – UGEL 03, 2017*. Para optar el grado de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, en la universidad Cesar Vallejo, Lima Perú. Tipo de investigación: Descriptivo correlacional El método, se compone de una secuencia básica: Observación del objeto de estudio, creación de hipótesis para explicar dicho objeto,, para la recogida de datos aplica un cuestionario con tablas tipo Likert; trabaja con una muestra estadísticamente representativa de 21 trabajadores, en sus conclusiones manifiesta: Existe evidencia estadística suficiente para determinar que la variable independiente liderazgo directivo fuerte relación con la variable desempeño docente en las I.E.I. N° 090 y 091 del distrito de Jesús María UGEL 03 – 2017, debido a que el coeficiente de correlación es 0,824 y el valor de significancia (sig = 0,000) es menor que el p valor de 0,05. De tal manera que el liderazgo transformacional rescate y resurja la esencia característica de la preparatoria, como es el compañerismo, el trabajo en equipo y en términos generales, un ambiente de trabajo cordial y productivo.

Galindo (2018) en la tesis titulada: *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado - 2016*. Para optar el grado de licenciada, en la universidad Amazónica de Madre de Dios, Perú. Tipo de investigación: Descriptivo correlacional El método, hipotético deductivo, para la recogida de datos aplica un cuestionario con tablas tipo Likert; trabaja con una muestra estadísticamente representativa de 25 trabajadores, en sus conclusiones manifiesta: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo consultivo Liderazgo participativo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado. Sustentado en la tabla 7 y gráfico 5, se observa que el 52% de los

docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría regular, el 36% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría bueno y 12% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría muy bueno. De tal manera que el liderazgo transformacional impone la esencia característica de rescatar los valores éticos y morales de los trabajadores y fomentar el compañerismo, el trabajo en equipo y en términos generales, un ambiente de trabajo cordial y productivo.

Chaparro (2017) en la tesis titulada: *Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho – 2016*. Para optar el grado de maestría en docencia y gestión, en la universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Tipo de investigación: Descriptivo correlacional básica no experimental de corte transversal, para la recogida de datos aplica un cuestionario con tablas tipo Likert; trabaja con una muestra estadísticamente representativa de 86 trabajadores, en sus conclusiones manifiesta: Quinta: Se encontró relación entre la motivación del líder con el clima institucional, lo que indica que las implicaciones y apoyo sistemático del líder determina la condición del ambiente laboral lo que se traduce en un clima adecuado para el ejercicio de sus funciones por tanto, mejora el aprendizaje y el desempeño de los docentes. De tal manera lo que indica que las implicaciones y apoyo sistemático del líder determina la condición del ambiente laboral lo que se traduce en un clima adecuado para el ejercicio de sus funciones por tanto, mejora el aprendizaje y el desempeño de los docentes

1.3 Teorías relacionadas al tema

Variable 1 Liderazgo directivo

Farre y Lasheras (2002, 125), menciona que el liderazgo directivo es la tarea distinguida por la fijación de normas, la organización del trabajo y la concentración en las metas, es muy eficaz para mantener a un grupo centrado en una misión. El líder directivo es aquel que tiene capacidad suficiente para impartir órdenes apropiadas.

Liderazgo se define como la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter circunstancial dependiendo de las actividades, conocimientos y habilidad que utilice para hacerlo productivo.

Desempeñar para que ejecuten lo que deben hacer. El líder ejerce influencia en las personas orientado hacia sus objetivos, las percepciones de los objetivos de aquellas.

(Bolívar, 2010), define que el liderazgo es la capacidad para influenciar a otros hacia el cumplimiento de objetivos deseables, mediante el consenso, movilizándolo al grupo en torno a metas comunes.

Durante años se han desarrollado diferentes propuestas de modelos de liderazgo, tales como: liderazgo estratégico, emocional, transaccional, instruccional, participativo, democrático, transformacional y similares. Esta diversidad captura

basicamente diferentes enfoques o metodologías, sin embargo, estos modelos convergen en dos objetivos:

contribuir a que la organización establezca metas sostenibles e influenciar a sus miembros para alcanzar dichos objetivos.

Desde el punto de vista de Ander-Egg y de los psicólogos sociales; el concepto de líder "es aquella persona que tiene cualidades personales y que, de ella se deriva la capacidad de persuadir o dirigir y esa es la capacidad estrechamente independiente respecto a la posición social a la cual pertenece la

persona, o los cargos o funciones que pueda desempeñar porque un directivo no necesariamente tendrá innato la capacidad de liderazgo”.

Teoría o modelo teórico que sustenta la variable liderazgo directivo

En sentido Bass (2005, citado en Fischman, 2015, p.46), dicho autor define “al liderazgo directivo como: El proceso de creación, mantenimiento y mejora de las asociaciones líder-seguidor, en búsqueda de una visión común, de acuerdo con los valores compartidos y en nombre de la comunidad en la que los líderes y seguidores sirven conjuntamente, mediante la estimulación intelectual, motivación inspiracional, crecimiento individual e influencia idealizada”. (p. 46).

Asimismo se menciona que "el liderazgo directivo es un tipo de estilo de liderazgo que conduce a cambios positivos en los que lo siguen" (Griffin, 2011, p.54).

Por su parte Homan (2016) mencionó que "El liderazgo directivo se define como un enfoque de liderazgo que causa cambios en los individuos y los sistemas sociales" (p.47).

Así mismo Bass y Riggio, (2006), expresaron que: “Un estilo de liderazgo en el que el líder identifica el cambio necesario, crea una visión para guiar el cambio a través de la inspiración y ejecuta el cambio con el compromiso de los miembros del grupo" (p.154)

Por su parte los autores Avolio y Atwater (1996) expresaron que “Un estilo de liderazgo que implica generar una visión para la organización e inspirar a los seguidores a enfrentar los desafíos que plantea" y el liderazgo directivo depende de la capacidad del líder para apelar a los valores y motivos más elevados de los seguidores y para inspirar un sentimiento de lealtad y confianza (p.59).

Dicho en otras palabras que animar a los seguidores a mirar más allá de los intereses propios para el bien común, debe promover la cooperación y la armonía, usar medios auténticos y consistentes, usar apelaciones persuasivas basadas en la razón, proporcionar orientación individual y tutoría , apelando a los ideales, permitiendo la libertad de elección para los seguidores.

El liderazgo directivo se basa en la idea de liderar con el ejemplo. Se trata de empoderar a las personas para que desarrollen todo su potencial y trabajen hacia el concepto de autorrealización. Desde Burns hasta Bass, la teoría se ha

construido en torno a la idea de desafiar y cambiar el status quo y prosperar hacia la grandeza (Burns 1978, p.269).

Dimensiones de liderazgo directivo

Bass (1985, p.364) ha notado recientemente que el auténtico liderazgo directivo se basa en fundamentos morales que se basan en cuatro componentes: consideración individualizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual e influencia idealizada.

Bolívar (2010) manifiesta que durante años se han desarrollado propuestas de modelos de liderazgo, como: liderazgo estratégico, emocional,, transaccional, participativo, democrático, transformacional y similares. En esta diversidad captura básicamente diferentes enfoques o metodologías, sin embargo, estos modelos convergen en dos objetivos: contribuir a que la organización siga estableciendo es metas sostenibles e influenciar a sus miembros para alcanzar dichos objetivos,

Dimensión 1: Consideración individualizada

En forma particular, de acuerdo con Ramos (2005) este componente del liderazgo directivo se define por prestar atención y apoyo a las necesidades individuales de cada miembro de su equipo para su mejor desempeño. Reconocen y aceptan las diferencias individuales, les escuchan atentamente, les hacen sentirse valorados, delegan en ellos tareas como medio de desarrollo, y les supervisan por si necesitan apoyo sin que se sientan evaluados. La retroalimentación, el entrenamiento y el asesoramiento son elementos importantes de esta dimensión (pp. 87-88). En cuanto al aspecto educativo, esta dimensión implica que el director debe realizar actividades de monitoreo y acompañamiento individualizado a cada uno de los docentes.

Dimensión 2: Estimulación intelectual

En forma específica, según Ramos (2005) La estimulación intelectual se define como el grado por el cual el líder motiva a los subordinados a pensar una y otra vez el modo en el que tienen que realizar las cosas, promueven la inteligencia y la racionalidad en la solución de problemas (...), estimulan a sus subordinados para que sean innovadores y creativos y así aporten nuevos puntos de vista y nuevas perspectiva a los viejos problemas y situaciones (p. 87). En el marco de

la educación esta dimensión, fácilmente, se vislumbraría en el rol de un director que promueve la investigación-acción de los docentes a fin de realizar propuestas de innovación pedagógica como respuestas a los problemas de la práctica del docente, así como del aprendizaje de los estudiantes.

Dimensión 3: Motivación inspiracional

De manera particular, de acuerdo con Ramos (2005), respecto a la inspiración como dimensión del liderazgo directivo, acota lo siguiente: Esta dimensión refleja la conducta del líder que proporciona el significado y los objetivos del trabajo. Los líderes motivan e inspiran a su equipo informándoles de lo que es necesario hacer y estimulándolos para la realización de su trabajo. Les implican en imaginarse situaciones atractivas, les desafían con estándares altos, les comunican altas expectativas y aumentan el espíritu de trabajo en equipo. Esta conducta incluye la clarificación de expectativas y de compromisos para la consecución de las metas organizacionales. Son entusiastas y optimistas trasmitiéndolo también al personal. En definitiva, esta dimensión hace referencia a aspectos intelectuales de desarrollo del trabajo y consecución de objetivos” (p. 87).

Dimensión 4: Influencia idealizada

En forma específica, según Huici, et al. (2012), la influencia idealizada (atribuida), implica que “los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos” (p. 196); en tanto que, la influencia idealizada (conducta), tiene el mismo significado que el factor anterior, pero están centrados en conductas específicas.

Variable 2 Gestión educativa

Definición de la gestión educativa

“Es el proceso administrativo que comprende actividades interrelacionadas de: planificación, organización, dirección y control de todas las actividades que implican relaciones humanas y tiempo” (Chiavenato, 1985).

Según Celep (2007), expresó que la gestión educativa, también a veces conocida como administración educativa, se asocia comúnmente con las escuelas primarias y secundarias, así como con los institutos de educación superior, como colegios y universidades. Los profesionales de la gestión educativa también se pueden encontrar trabajando en agencias gubernamentales, compañías privadas y organizaciones sin fines de lucro (p.211) Aquellos que trabajan en la gestión educativa pueden actuar como responsables políticos, investigadores o consultores para ayudar a evaluar y desarrollar formas y mejorar el sistema educativo en todos los niveles. La mayoría de los profesionales de gestión educativa han obtenido al menos una maestría y muchos son maestros o directores con licencia. Hay distintas maneras de concebir la gestión, si remontamos a la historia, encontramos en la Republica de Platón que la gestión es percibida como una acción autoritaria, por otra parte, en la política de Aristóteles, la gestión es vista como una acción democrática y actualmente, es concebida como un conjunto de ideas más o menos estructuradas, también hay quienes identifican gestión con administración (Taylor, 1911 y Fayol, 1916).

Por su parte Blase (2004), mencionó que la gestión escolar, como cuerpo de doctrina educativa, comprende una serie de principios y preceptos que se relacionan principalmente con la técnica del procedimiento en el aula y se derivan en gran parte de la práctica de los docentes exitosos. Los escritores en este campo han interpretado estos principios y preceptos de varias maneras, generalmente haciendo referencia a principios más amplios y fundamentales de la psicología, la sociología y la ética Paul Monroe (p.222). Para él, la administración implica una manera ordenada de pensar. Describe en términos operativos lo que se debe hacer, cómo se debe hacer y cómo sabemos lo que hemos hecho. La administración es un método de operación y una buena administración debería resultar en una integración ordenada de la educación y la sociedad. A la luz de la discusión anterior, es claro visualizar que la gestión educativa es un esfuerzo integral destinado a lograr algunos objetivos educativos específicos. Se trata de las prácticas educativas, mientras que la filosofía educativa establece los objetivos, la psicología educativa explica los principios, la

administración educativa dice cómo lograr objetivos y principios educativos. Es el lado dinámico de la educación (Berkowitz, M. 2011, p.219).

Se trata de instituciones educativas, desde las escuelas y colegios hasta la secretaría. Se ocupa de los recursos humanos y materiales que son esenciales. Porque el grado de éxito de la gestión educativa de cualquier programa educativo depende del grado de coordinación y organización de estos recursos. La gestión educativa, como su nombre lo indica, opera en las organizaciones educativas. No existe una definición definitoria de gestión educativa porque su desarrollo se ha basado en gran medida en varias disciplinas como la economía, la ciencia política y la sociología. La mayoría de las definiciones de gestión educativa que se han ofrecido por escrito son parciales porque reflejan el sentido particular de sus autores (Sparks, R.2011, p.149).

Por su parte Tracz, (2004), mencionó "La gestión implica una forma ordenada de pensar. Describe en términos de operador qué se debe hacer, cómo se debe hacer y cómo sabemos cuándo se ha hecho. La gestión no es una mística" (p.59). Es un método de operación cuyo resultado es una integración ordenada de la educación y la sociedad

"La gestión escolar, como cuerpo de doctrinas educativas, comprende una serie de principios y preceptos relacionados principalmente con la técnica del procedimiento en el aula y deriva en gran medida de la práctica de los docentes exitosos" (Fallon, 2007, p.177). Los escritores en el campo han interpretado estos principios y preceptos de varias maneras, generalmente con referencia a principios más fundamentales de la psicología, la sociología y la ética.

Dimensiones de la gestión educativa

Dimensión 1: Planificación

"La planificación es la etapa de la determinación de los objetivos y diversificación curricular, con base en la investigación y elaboración de un esquema detallado que habrá de realizarse en un futuro" (Chiavenato 1995, p.163).

la planificación es la función de la administración que implica establecer objetivos y determinar proyectos educativos para lograr esos objetivos. La planificación requiere que los gerentes estén al tanto de las condiciones

ambientales que enfrenta su organización y pronostique las condiciones futuras. También requiere que los gerentes sean buenos tomadores de decisiones (Starratt, 2004, p.210).

Dimensión 2: Organización

“Organizar es agrupar y ordenar las actividades y recursos necesarias para alcanzar los fines establecidos creando unidades administrativas, asignando en su caso funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía, estableciendo las relaciones que entre dichas unidades debe existir” (Chiavenato 1995, p.163).

Dimensión 3: Dirección

“La dirección consiste en coordinar el monitoreo y el esfuerzo común de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización, en dirigir las operaciones mediante la cooperación del esfuerzo de los subordinados, para obtener altos niveles de productividad mediante la motivación y supervisión. ” (Chiavenato 1995, p.165).

Dimensión 4: Control

“El control es un proceso mediante el cual la administración se cerciora si lo que ocurre concuerda con lo que supuestamente debiera ocurrir, de lo contrario, será necesario que se hagan los ajustes o correcciones necesarios” (Chiavenato 1995, p. 163).

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra; 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre consideración individualizada y la gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra; 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre estimulación intelectual y la gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra; 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre motivación inspiracional y la gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra; 2018?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre influencia individualizada y la gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra; 2018?

1.5 Justificación**Justificación teórica:**

Por medio de la investigación realizada se comprobó lo que en nuestros antecedentes dan a conocer, que los problemas de liderazgo son problemas que se encuentran al momento de verificar la calidad de gestión que se manifiestan en el clima institucional, social, cultural y académico.

La investigación propuso una mejora en el ámbito de la gestión educativa, para que así los futuros líderes sepan luchar contra dichos problemas, que usualmente se presentan en la mayoría de gestiones educativas.

Justificación práctica:

Esta investigación ayudó a reconocer los tipos de problemas de liderazgo y en qué medida afectan la calidad de gestión, ya que de esa forma se logró dar a conocer las posibles soluciones para mejorar en cuanto al tema en cuestión y a la vez se informó que el liderazgo ayuda a disminuir los problemas de gestión.

Por ello, se investigó sobre los tipos de liderazgo que disminuyen la calidad de gestión, y para ello nos centramos en la IE 5168 Rosaluz. Luego, se pretendió encontrar las posibles soluciones, y también se dejó como referencia para que los docentes tengan conocimiento sobre dichas soluciones, ya que para algunos autores son considerados como uno de los principales errores que se presentan en la gestión educativa.

Justificación Metodológica:

La investigación por medio de los instrumentos de recolección de datos y los procesos de análisis de resultados se logró analizar los tipos de liderazgo y la mala gestión educativa, para así luego sustentar el problema planteado y a la vez corroborar la hipótesis. A la vez para realizar con éxito esta investigación se consideró el tipo y diseño de investigación.

Es por ello que dicha investigación sirvió de mucha ayuda al momento de analizar el liderazgo directivo y la gestión que realiza; por ende, se logró dar a conocer que los problemas encontrados en la institución educativa afectan la calidad de gestión, ya que en el campo de la gestión educativa se debe tener en cuenta muchos aspectos, ya sea de planificación, organización y dirección, y debe ser llevado de tal manera que la institución educativa trabaje en equipo..

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Liderazgo directivo tiene relación significativa con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La consideración individualizada tiene relación significativa con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.

Hipótesis específica 2

La estimulación intelectual tiene relación significativa con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.

Hipótesis específica 3

La motivación inspiracional tiene relación significativa con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.

Hipótesis específica 4

La influencia idealizada tiene relación significativa con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar de qué manera se relaciona Liderazgo directivo con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se relaciona la consideración individualizada con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se relaciona la estimulación intelectual con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar de qué manera se relaciona la motivación inspiracional crecimiento individual con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar de qué manera se relaciona la influencia individualizada crecimiento individual con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Método:

Para la presente investigación se empleó el método hipotético deductivo, según Bernal (2006) manifestó que:” El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de una aseveración en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 56). Es hipotético deductivo porque consiste en un procedimiento de aseveración de hipótesis en calidad y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

Enfoque

La presente investigación empleó el enfoque cuantitativo, Valderrama (2017) “se caracteriza porque usa la recolección y el análisis de los datos para contestar a la formulación del problema de investigación; utiliza, además, los métodos o técnicas estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de la hipótesis” (p. 106).

Tipo

Es Básica, según Valderrama (2017), “es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico –científico” (p.164). Es básica porque se encarga de recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico – científico.

Nivel

En tal sentido el estudio fue de nivel descriptivo, porque “se identifican con las características del universo de investigación, se señalan formas de conducta y actitudes del total de la población investigada, se establecen comportamientos concretos y se descubre y comprueba la asociación entre las variables de investigación” (Méndez, 2012, p. 231). Asimismo, el diseño fue correlacional,

porque permite al investigador “analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia” (Carrasco, 2009, p. 73).

Es Transeccional, Asimismo Hernández et al (2006) “Recolectan datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento” porque estudia a los actores de la Institución Educativa Rosa Luz. El diseño causal correlacional se resume en el mismo gráfico

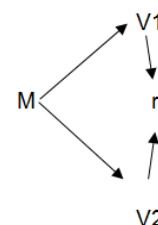
Dónde:

M: Muestra de la población

V1: Variable: Liderazgo directivo

V2: Variable: Gestión educativa

r: Relación que existe entre dos variables



Diseño de investigación

Cuando nos referimos al diseño, según Valderrama (2017) manifestó que: “es una estrategia o plan que se utilizará para obtener la colecta de datos, responder a la formulación del problema, al cumplimiento de los objetivos, y para aceptar o rechazar la hipótesis nula”(p. 175) por ello la presente investigación fue desarrollada como un diseño no experimental, Valderrama(2017), manifestó que “en el diseño no experimental , se lleva a cabo sin manipular la(s) variable(s), toda vez que los hechos o sucesos ya ocurrieron antes de la investigación ” (p.178). Es no experimental, porque de acuerdo a este tipo de investigación no cuenta con un grupo experimental dentro de la comunidad educativa, no existe una variable dependiente a la cual se va manipular.

2.2. Variables, operacionalización

Variable:

Chiavenato (2002, 315), define que el liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer. El líder ejerce influencia en las

personas orientado hacia sus objetivos, las percepciones de los objetivos de aquellas. La definición del liderazgo incluye dos dimensiones: la primera es la capacidad supuesta de motivar a las personas para que hagan aquello que debe realizarse. La segunda es la tendencia de los subordinados a seguir aquello que perciben como instrumento para conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales.

Desde el punto de vista de Ander-Egg y de los psicólogos sociales; el concepto de líder es aquella persona que tiene cualidades personales y que, de ella se deriva la capacidad de persuadir o dirigir y esa es la capacidad estrechamente independiente respecto a la posición social a la cual pertenece la persona, o los cargos o funciones que pueda desempeñar porque un directivo no necesariamente tendrá innato la capacidad de liderazgo.

Definición conceptual

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición operacional

Las dimensiones para el desarrollo del trabajo de investigación circundan en función a la propuesta del Minedu (2013), característica fundamental expuesta en el fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas.

Operacionalización

La operacionalización, según Valderrama (2017), “es el proceso mediante el cual se transforma las variables de conceptos abstractos a unidades de medición” (p.260).

En sentido Bass (2005, citado en Fischman, 2015, p.46), dicho autor define al liderazgo transformacional como: El proceso de creación, mantenimiento y mejora de las asociaciones líder-seguidor, en búsqueda de una visión común, de acuerdo con los valores compartidos y en nombre de la comunidad en la que los líderes y seguidores sirven conjuntamente, mediante la estimulación intelectual, motivación inspiracional, crecimiento individual e influencia idealizada. (p. 46).

Variable 1: Liderazgo directivo

Son las puntuaciones de tipo nominal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones, 24 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Siempre, casi siempre, a veces, nunca y casi nunca”. En la tabla 1 se observa la matriz operacional de esta variable.

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Liderazgo Directivo

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Consideración individualizada	Dedicación	1, 2, 3	Escala: Numérica	
	Consideración	4, 5, 6		
Estimulación intelectual	Estructura	7, 8, 9	Niveles: Politómica 5. Siempre 4. Casi siempre	Excelente (88-120) Regular (56-88) Deficiente (24-56)
	Identidad	10, 11, 12		
Motivación inspiracional	Responsabilidad	13, 14, 15	3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	
	Relaciones interpersonales	16, 17, 18		
Influencia individualizada	Recompensa	19, 20, 21		
	Estándares	22, 23, 24		

Variable 2: Gestión educativa

Es el proceso administrativo que comprende actividades interrelacionadas de: planificación, organización, dirección y control de todas las actividades que implican relaciones humanas y tiempo (Chiavenato, 1985).

Son las puntuaciones de tipo nominal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones, 24 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Siempre, casi siempre, a veces, nunca y casi nunca”. En la tabla 1 se observa la matriz operacional de esta variable.

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Planificación	Diversificación curricular	1, 2, 3	Escala: Numérica	
	Proyectos educativos	4, 5, 6		
			Niveles:	Excelente (88-120)

	Estrategias de aprendizajes	7, 8, 9	Politécnica	Regular (56-88)
Organización	Reflexión de los aprendizajes	10, 11, 12	5. Siempre	Deficiente (24-56)
	Monitoreo	13, 14, 15	4. Casi siempre	
Dirección	Evaluación de los aprendizajes	16, 17, 18	3. A veces	
	Eficiencia	19, 20, 21	2. Casi nunca	
Control	Eficacia	22, 23, 24	1. Nunca	

2.3 Población y muestra

Población

De acuerdo a Carrasco (2009), población es “el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se realiza el trabajo de investigación”. (p. 237).

En el presente estudio, la población estaba determinada por 60 docentes del nivel de educación primaria y secundaria de la I.E. Rosa Luz N° 5168, ubicada en el distrito de Puente Piedra y que funciona bajo la jurisdicción de la UGEL 04 de Comas.

Muestra

Muestra es “una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella” (Carrasco, 2009, p. 237).

Según Hayes, B. (1999), señaló que la “muestra censal es cuando la cantidad de la muestra es igual a la población, esta clasificación se utiliza cuando la población es relativamente pequeño y cuando es menester averiguar el parecer de la totalidad de la población, generalmente es costoso” (p.56).

La muestra de estudio estuvo conformada por 60 docentes de la I.E. Rosa Luz N° 5168 de Puente Piedra.

Muestreo Censal

La característica primordial del muestreo censal es que los resultados son representativos de la población en general.

Según Hayes, B. (1999), señaló que la “muestra censal es cuando la cantidad de la muestra es igual a la población, esta clasificación se utiliza cuando la población es relativamente pequeño y cuando es menester averiguar el parecer de la totalidad de la población, generalmente es costoso” (p.56).

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

Técnica:

La técnica empleada fue la encuesta, en vista que los datos son conseguidos a través de preguntas a los individuos que conforman la muestra (Carrasco, 2009).

Instrumento:

El instrumento utilizado para la obtención de datos fue el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que se mida. Y básicamente, podemos hablar de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas (Behar, 2008, p. 64).

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para medir la variable liderazgo docente

Nombre	Cuestionario de liderazgo docente
Autor	MINEDU (2 016)
Objetivo	Medir el punto de vista de liderazgo docente
Lugar de aplicación	de Institución educativa N° 5168 Rosa Luz según los docentes de la I.E. Rosa Luz N° 5168 de Puente Piedra.
Objetivo del instrumento:	del Medir la relación del liderazgo docente y la gestión educativa de la I.E. Rosa Luz N° 5168 de Puente Piedra.
Tiempo de aplicación	de 40 min..
Descripción del instrumento	del El instrumento está compuesto por 24 ítems de los cuales 6 son para medir la dimensión Consideración individualizada, 6 son para medir la dimensión Estimulación intelectual, 6 son para medir la dimensión Motivación inspiracional y 6 para medir la dimensión Influencia individualizada.
Procedimiento de puntuación:	de Malo [89 - 120]; Regular [57 - 88] y Bueno [24 - 56]

Tabla 4:

Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión educativa

Nombre	Cuestionario de gestión educativa
Autor	MINEDU (2 016)
Objetivo	Medir el punto de vista de gestión pedagógica
Lugar de aplicación	Institución educativa N° 5168 Rosa Luz según los docentes de la I.E. Rosa Luz N° 5168 de Puente Piedra.
Objetivo del instrumento:	Medir la relación del liderazgo docente y la gestión educativa de la I.E. Rosa Luz N° 5168 de Puente Piedra.
Tiempo de aplicación	de 40 min..
Descripción del instrumento	El instrumento está compuesto por 24 ítems de los cuales 6 son para medir la dimensión planificación, 6 son para medir la dimensión organización, 6 son para medir la dimensión dirección y 6 para medir la dimensión control.
Procedimiento de puntuación:	Pésimo [89 - 120]; Regular [57 - 88] y Optimo [24 - 56]

Ficha Técnica**Validez**

Para validar la presente investigación fue necesario consultar a tres expertos sobre la confiabilidad de que exista entre la prueba y las dimensiones que se quiere medir y además me va a poder determinar la sustentación de mi hipótesis. Hernández (2014), sostuvo que:

La validez del contenido se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse de que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de las variables de interés (a veces mediante un muestreo aleatorio simple) (p.298).

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable liderazgo directivo

#s.	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Lorenzo Agüero Alva	Suficiencia
2	Doctor	Carlos Eduardo Rodríguez Sánchez	Suficiencia
3	Magister	Noel Alcas Zapata	Suficiencia

Nota: Certificado de validez (2018)

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable gestión educativa

#s.	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Lorenzo Agüero Alva	Suficiencia
2	Doctor	Carlos Eduardo Rodríguez Sánchez	Suficiencia
3	Magister	Noel Alcas Zapata	Suficiencia

Nota: Certificado de validez (2018)

Confiabilidad del instrumento

Hernández et al (2014:243), indican que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

La confiabilidad es la "capacidad de un ítem de desempeñar una función requerida, en condiciones establecidas durante un período de tiempo determinado". Es decir, que habremos logrado la Confiabilidad requerida cuando el "ítem" hace lo que queremos que haga y en el momento que queremos que lo haga.

2.5 Método de análisis de datos

Análisis descriptivos:

Se hizo uso de la estadística descriptiva, el cual consiste en “organizar, concentrar, reducir y presentar en forma gráfica la información contenida en una muestra” (Elorza, 2000, p. 31). Y representa mediante tablas y frecuencias, en la cual se observará el comportamiento de las variables en forma específica.

Análisis inferencial

La estadística inferencial es aplicable en la presente tesis por intermedio de las pruebas de hipótesis, en el cual “se establece una hipótesis con respecto al valor de las características de los parámetros con la información generada en una muestra. Si la evidencia no es consistente con la hipótesis propuesta, ésta se rechaza” (Elorza, 2000, p. 335)

Para esta finalidad se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, dado que se contó con datos de tipo ordinal. Además las variables son cualitativas y es no paramétrica.

Los resultados obtenidos después del procesamiento estadístico de los datos fueron representados mediante gráficos de columnas y dispersión para facilitar su interpretación, de los resultados obtenidos se realizó en base a la siguiente fórmula y tabla de valores.

Tabla 7

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolívar, C. (2002).

La regla de decisión para contrastar las hipótesis fue:

Si, $p > 0.05$, entonces se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si, $p < 0.05$, entonces se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Todos estos cálculos fueron realizados con el programa estadístico SPSS v 25.

Tabla 8
Confiabilidad de Liderazgo directivo

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Variables 1	,824	24

Tabla 9
Confiabilidad de Gestión educativa

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Variable 2	,718	24

2.6 Aspectos éticos

Los datos que se indican en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación de los docentes de la I.E. Rosa Luz N° 5168, las cuales se procesaron de forma adecuada sin modificaciones, pues estos datos estuvieron cimentados y respondieron a los instrumentos aplicados.

La investigación contó con la autorización de parte de los directivos de la I.E. Rosa Luz N° 5168, del distrito de Puente Piedra.

Del mismo modo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados; (b) el respeto y consideración y; (c) no hubo prejujuamiento.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 10

Niveles de la variable Liderazgo Directivo

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	18	30%
Regular	36	60%
Malo	6	10%
Total	60	100%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

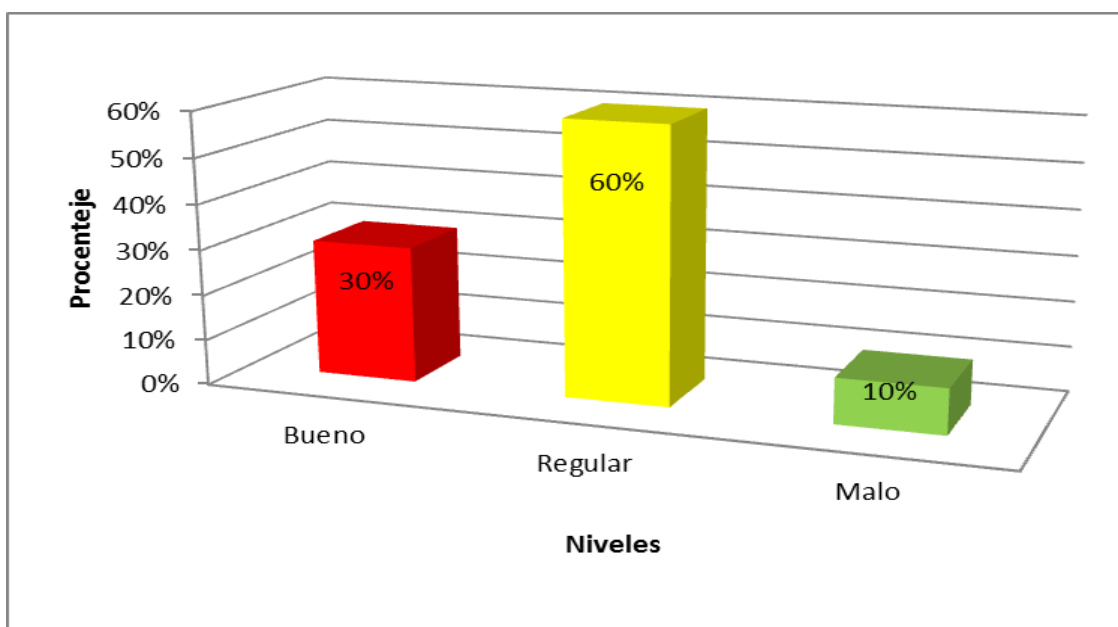


Figura 1: Niveles de la variable Liderazgo directivo.

Interpretación: De la tabla 10 y figura 1, se observa que 6 (10%) malo (Unidades de análisis) percibieron que la liderazgo directivo es baja, 36 (60%) percibieron como regular y 18 (30%) la percibieron bueno.

Tabla 11

Niveles del crecimiento individual

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	18	30%
Regular	38	63,33%
Malo	4	6,67%
Total	60	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

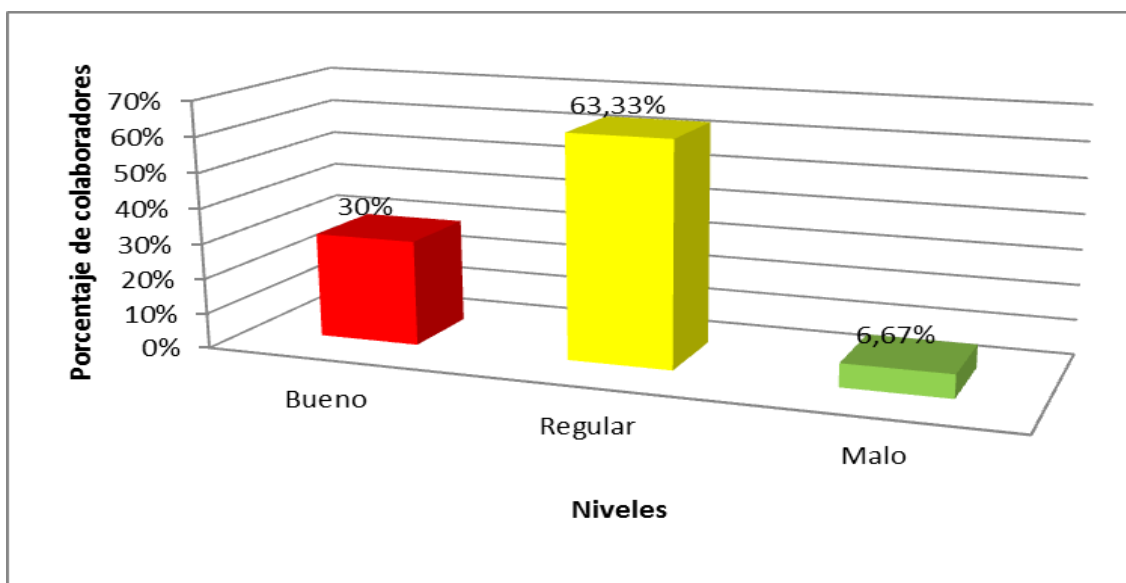


Figura 2: Niveles de crecimiento individual.

Interpretación: De la tabla 11 y figura 2, se observa que 4 (6,67%) malo (Unidades de análisis) percibieron que la liderazgo directivo es baja, 38 (63,33%) percibieron como regular y 18 (30%) la percibieron bueno.

Tabla 12

Niveles de estimulación intelectual

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	9	15%
Regular	45	75%
Malo	6	10%
Total	60	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

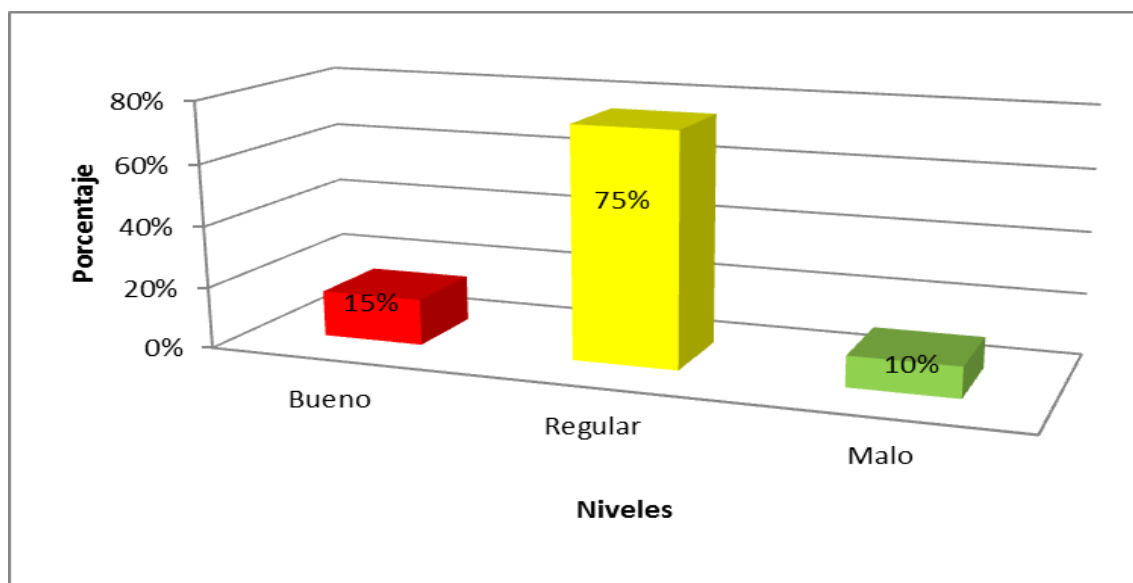


Figura 3: Niveles de estimulación intelectual.

Interpretación: De la tabla 12 y figura 3, se observa que 6 (10%) malo (Unidades de análisis) percibieron que la liderazgo directivo es baja, 45 (75%) percibieron como regular y 9 (15%) la percibieron bueno.

Tabla 13

Niveles de motivación inspiracional

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	15	25%
Regular	36	60%
Malo	9	15%
Total	60	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

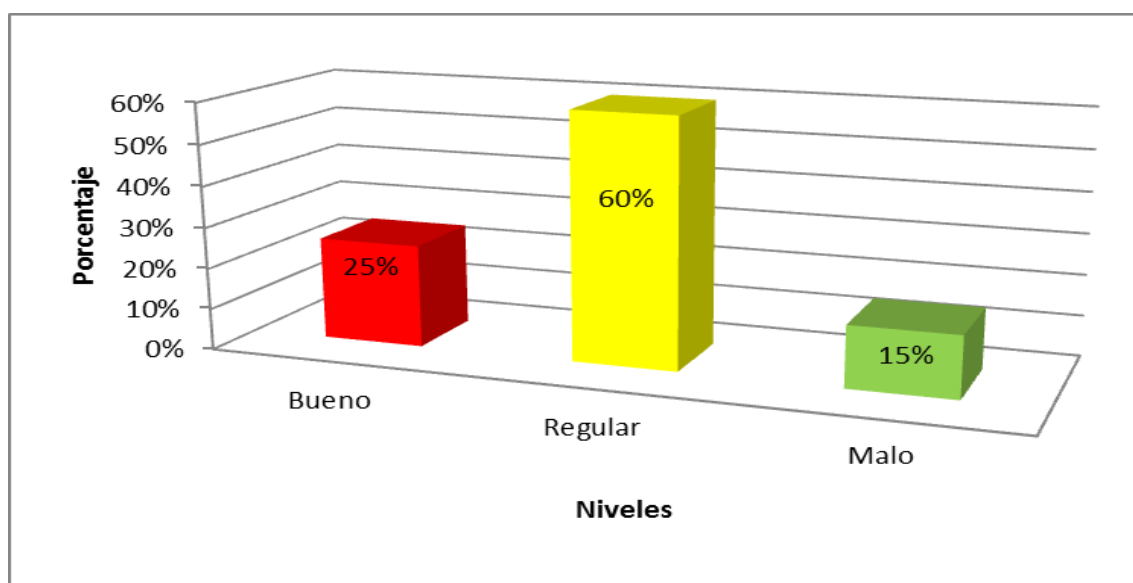


Figura 4: Niveles de motivación inspiracional.

Interpretación

De la tabla 13 y figura 4, se observa que 9 (15%) malo (Unidades de análisis) percibieron que la liderazgo directivo es baja, 36 (60%) percibieron como regular y 15 (25%) la percibieron bueno.

Tabla 14
Niveles de influencia idealizada

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	14	23,33%
Regular	42	70%
Malo	4	6,67%
Total	60	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

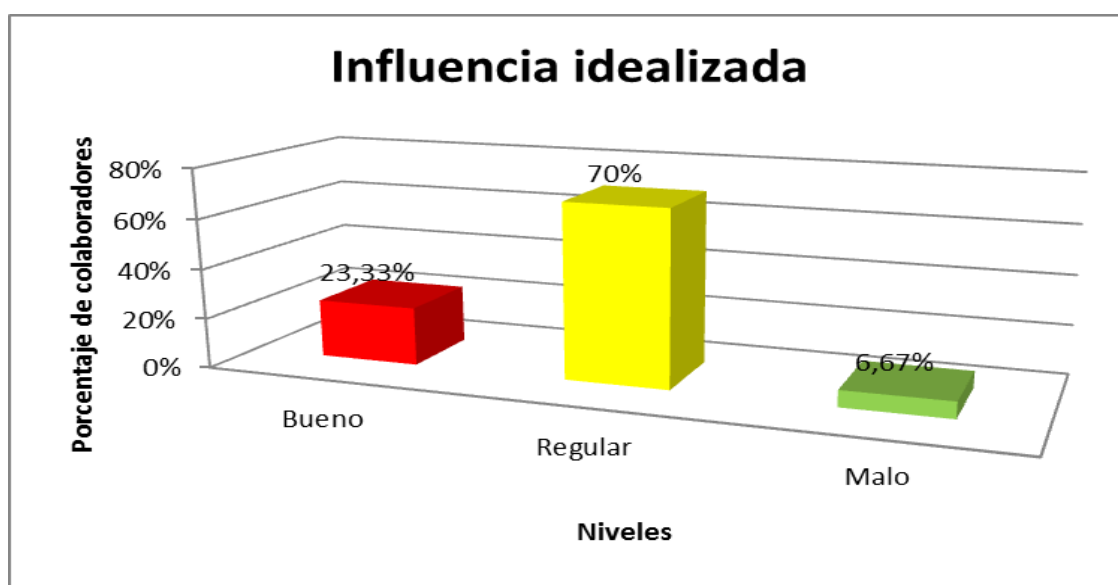


Figura 5: Niveles de influencia idealizada.

Interpretación

De la tabla 14 y figura 5, se observa que 4 (6,67%) malo (Unidades de análisis) percibieron que la liderazgo directivo es baja, 42 (70%) percibieron como regular y 14 (23,33%) la percibieron bueno.

Descripción de resultados de la variable: gestión educativa

Tabla 15

Niveles de gestión educativa

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	24	40%
Regular	34	56,67%
Pésimo	2	3,33%
Total	60	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

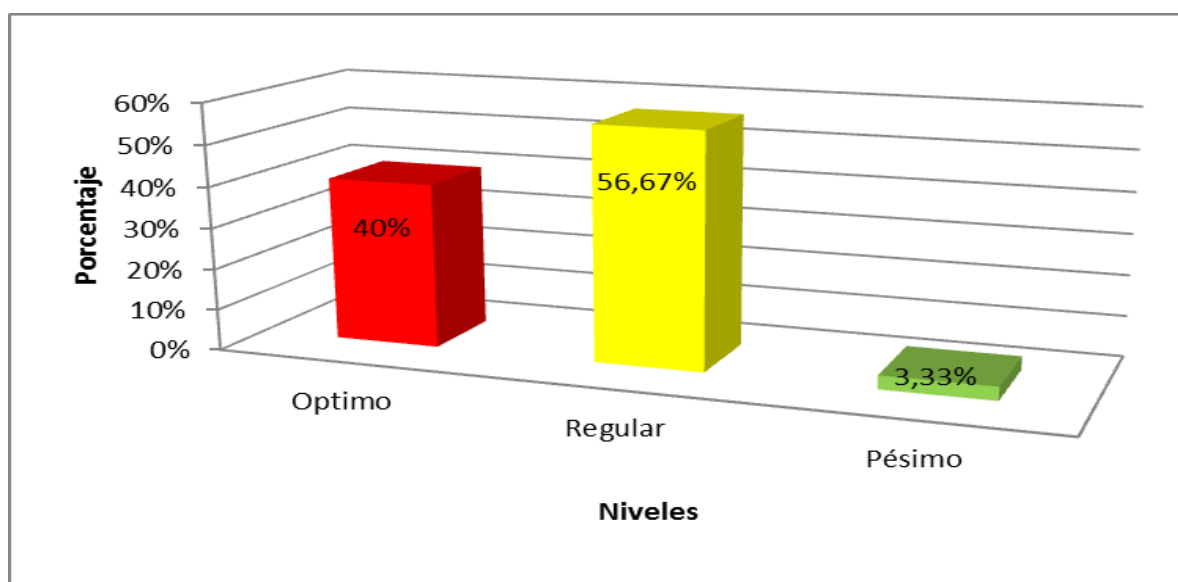


Figura 6: Niveles de gestión educativa.

Interpretación

De la tabla 15 y figura 6, se observa que 2 (3,33%) pésimo (Unidades de análisis) percibieron que la liderazgo directivo es baja, 34 (56,67%) percibieron como regular y 24 (40%) la percibieron óptimo.

Tabla 16
Niveles de planificación

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	27	45%
Regular	30	50%
Pésimo	3	5%
Total	60	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

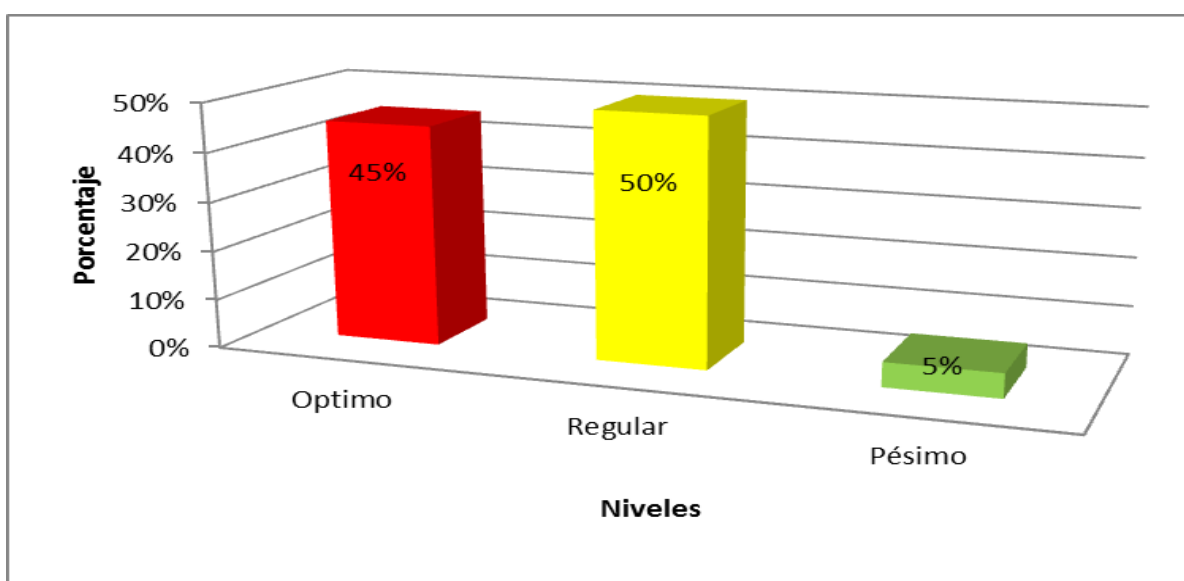


Figura 7: Niveles de planificación.

Interpretación

De la tabla 16 y figura 7, se observa que 3 (5%) pésimo (Unidades de análisis) percibieron que la liderazgo directivo es baja, 30 (50%) percibieron como regular y 27 (45%) la percibieron óptimo.

Tabla 17
Niveles de organización

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	19	31,67%
Regular	30	50%
Pésimo	11	18,33%
Total	60	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

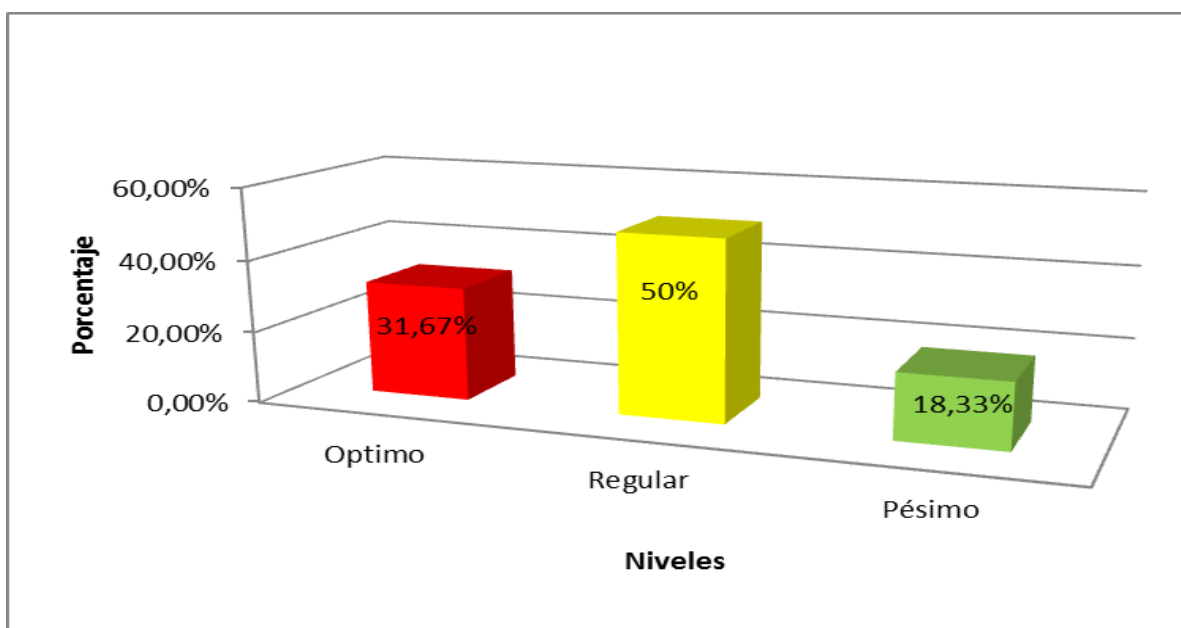


Figura 8: Niveles de organización.

Interpretación

De la tabla 17 y figura 8, se observa que 11 (18,33%) pésimo (Unidades de análisis) percibieron que la liderazgo directivo es baja, 30 (50%) percibieron como regular y 19 (31,67%) la percibieron óptimo.

Tabla 18
Niveles de dirección

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	24	40%
Regular	27	45%
Pésimo	9	15%
Total	60	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

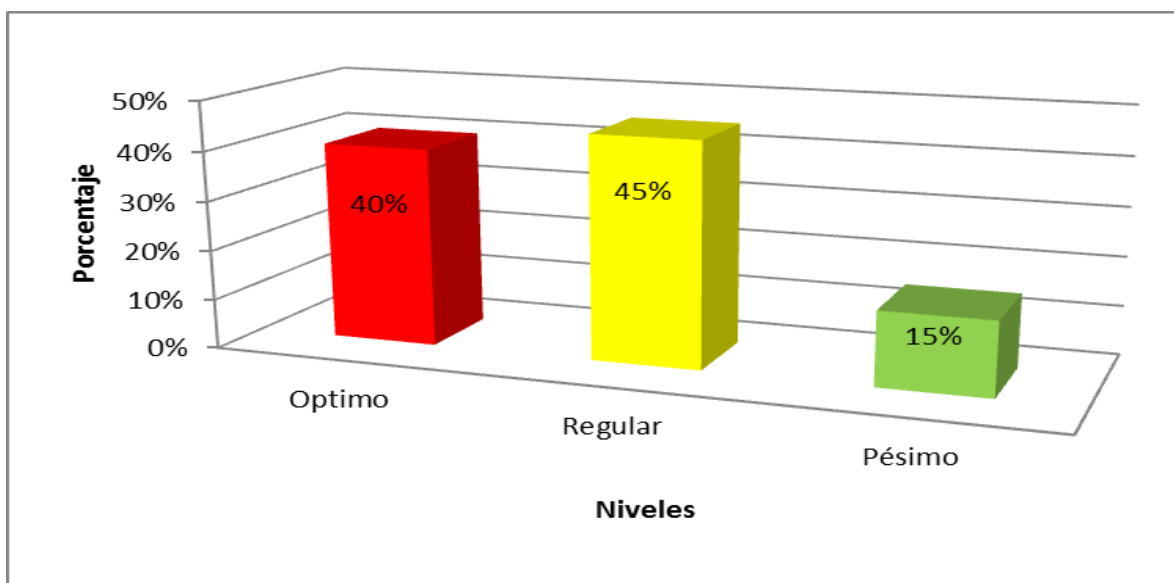


Figura 9: Niveles de dirección.

Interpretación: De la tabla 18 y figura 9, se observa que 9 (15%) pésimo (Unidades de análisis) percibieron que la liderazgo directivo es baja, 27 (45%) percibieron como regular y 24 (40%) la percibieron óptimo.

Tabla 19
Niveles de control

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	22	36,67%
Regular	29	48,33%
Pésimo	9	15%
Total	60	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

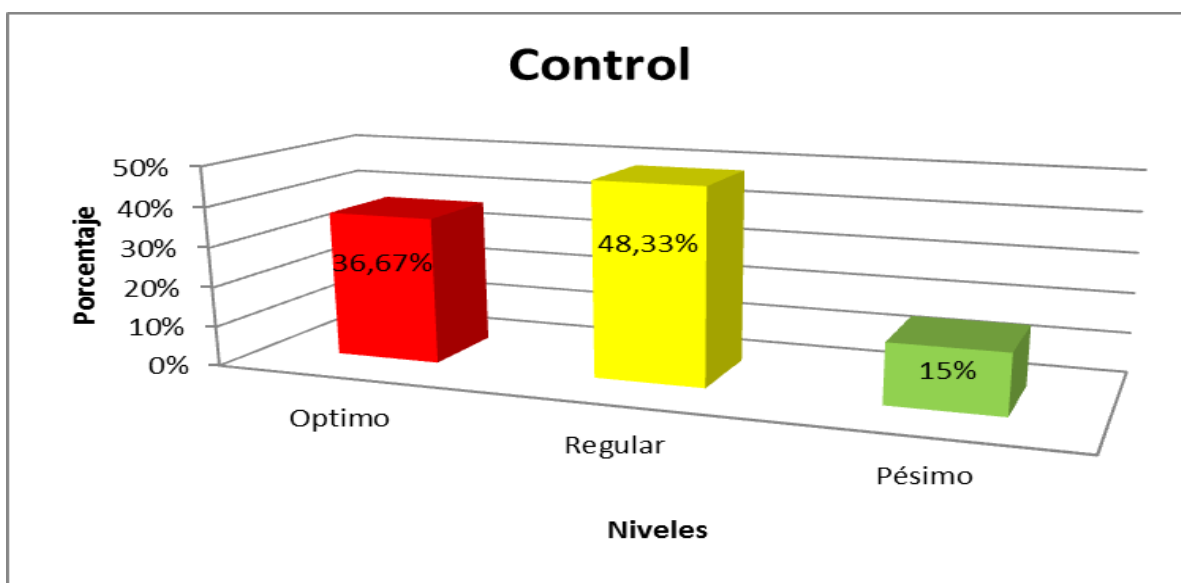


Figura 11: Niveles de control.

Interpretación

De la tabla 19 y figura 11, se observa que 9 (15%) pésimo (Unidades de análisis) percibieron que la liderazgo directivo es baja, 29 (48,33%) percibieron como regular y 22 (36,67%) la percibieron óptimo.

3.2 Análisis inferencial o contrastación de hipótesis

Para las hipótesis, se empleo Rho de Spearman, dado que este estadístico es coherente cuando se trata de determinar las relaciones entre variables cualitativas, que es el caso de la presente investigación. Para la contrastación de la hipótesis de la investigación, se consideró el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0.05$).

Hipótesis general

Ho: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en la I.E. N° 5168 Rosa Luz, Puente Piedra, 2018.

Ha: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en la I.E. N° 5168 Rosa Luz, Puente Piedra, 2018.

Tabla 20

Resultados de Correlación de variables liderazgo docente y gestión educativa

			Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Gestión educativa	
Rho Spearman	de	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1.000	.841
			Sig. (bilateral)	.	.000
			N	60	60
	de	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	.841	1.000
			Sig. (bilateral)	.000	.
			N	60	00

La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 25 (2018).

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 .

Interpretación

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la H tiene relación positiva alta ($Rho = ,841$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

Ho1: No existe relación directa y significativa entre la consideración individualizada y la gestión educativa en la I.E. N° 5168 Rosa Luz, Puente Piedra, 2018.

Ha1: Existe relación directa y significativa entre la consideración individualizada y la gestión educativa en la I.E. N° 5168 Rosa Luz, Puente Piedra, 2018.

Tabla 21

Resultados de Correlación de variables consideración individualizada y gestión educativa.

Correlaciones

		Consideración individualizada	Gestión educativa
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.825***
		N	.000
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	60
		Sig. (bilateral)	60
		N	.825***
		.000	1.000
		60	60

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 25 (2018).

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 .

Interpretación

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la H_1 tiene relación positiva alta ($Rho = ,825$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

Hipótesis específica 2

Ho2: No existe relación directa y significativa entre estimulación intelectual y la gestión educativa en la I.E. N° 5168 Rosa Luz, Puente Piedra, 2018.

Ha2: Existe relación directa y significativa entre el estimulación intelectual y la gestión educativa en la I.E. N° 5168 Rosa Luz, Puente Piedra, 2018.

Tabla 22

Resultados de Correlación de variables estimulación intelectual y gestión educativa.

Correlaciones

			Estimulación intelectual	Gestión educativa
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1.000	.789
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	.789	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 25 (2018).

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 .

Conclusión

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la H_2 tiene relación positiva alta ($Rho = ,789$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

Hipótesis específica 3

Ho3: No existe relación directa y significativa entre motivación inspiracional y la gestión educativa en la I.E. N° 5168 Rosa Luz, 2018.

Ha3: Existe relación directa y significativa entre motivación inspiracional y la gestión educativa en la I.E. N° 5168 Rosa Luz, Puente Piedra, 2018.

Tabla 23

Resultados de Correlación de variables motivación inspiracional y gestión educativa

Correlaciones

		Motivación inspiracional	Gestión educativa
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	.839
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 25 (2018).

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 .

Conclusión

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la V_1 tiene relación positiva alta ($Rho = ,839$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

Hipótesis específica 4

Ho3: No existe relación directa y significativa entre influencia idealizada y la gestión educativa en la I.E. N° 5168 Rosa Luz, 2018.

Ha3: Existe relación directa y significativa entre influencia idealizada y la gestión educativa en la I.E. N° 5168 Rosa Luz, Puente Piedra, 2018.

Tabla 24

Resultados de Correlación de variables influencia idealizada y gestión educativa
Correlaciones

			Influencia idealizada	Gestión educativa
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1.000	.912
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	.912	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 25 (2018).

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 .

Conclusión

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la H_4 tiene relación positiva alta ($Rho = ,912$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

IV. Discusión

De acuerdo a la hipótesis general se obtuvo que existe relación entre variables liderazgo directivo y gestión educativa frente al grado de significación estadística $p < 0,01$. Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional Luperdi (2018) realizada en una institución educativa superior tecnológica del distrito de villa el salvador donde también se comprobó que existe relación entre sus dos variables de estudio, Liderazgo transformacional y gestión pedagógica. Finalmente se corrobora Peñaloza (2014) describió al liderazgo como los lineamientos estratégicos para que contribuyan a mejorar las relaciones interpersonales del docente, para lograr el desarrollo de habilidades gerenciales de forma eficiente en las instituciones estudiadas

De acuerdo a la hipótesis específica 1 se obtuvo que existe relación entre la dimensión crecimiento individual y gestión educativa frente al grado de significación estadística $p < 0,01$. Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional Aguilar y Guerrero (2014) donde existió una relación directa y significativa entre habilidades directivas y satisfacción laboral en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N° 04, 2013 donde también se comprobó que existe relación entre sus dos variables de estudio, dimensión crecimiento individual y gestión pedagógica. Finalmente se corrobora Álvarez, y Herrero (2002) señalan que el liderazgo educacional: Es el que ejercen los docentes centrados en el proceso de enseñanza aprendizaje, asesorando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga unos resultados de gestión con relación al éxito académico de los alumnos del centro. El liderazgo educacional implica otra concepción más global de la enseñanza orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades, contemplando no solo el aprendizaje, sino su formación integral.

De acuerdo a la hipótesis específica 2 se obtuvo que existe relación entre la dimensión estimulación intelectual y gestión educativa frente al grado de significación estadística $p < 0,01$. Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional Blancas (2014) donde existió una relación directa y significativa entre gestión directiva y expectativas del rendimiento académico de los alumnos de educación secundada de la Institución Educativa N° 7224 "Elías Aguirre

Romero” del distrito de Villa el Salvador – 2009 donde también se comprobó que existe relación entre sus dos variables de estudio, dimensión estimulación intelectual y gestión pedagógica. Finalmente se corrobora Bolívar (2010, p. 3), es central y se debe entender como un ejercicio que vincula al aprendizaje del estudiante y los resultados de la institución educativa.

De acuerdo a la hipótesis específica 3 se obtuvo que existe relación entre la dimensión motivación inspiracional y gestión educativa frente al grado de significación estadística $p < 0,01$. Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional Salinas (2014 donde existió una relación directa y significativa entre calidad de la gestión pedagógica y práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas” donde también se comprobó que existe relación entre sus dos variables de estudio, dimensión motivación inspiracional y gestión pedagógica. Finalmente se corrobora OCDE (2009), es una prioridad de política educativa en vista que desempeña una función decisiva en la mejora de los resultados escolares al influir en las motivaciones y en el desempeño docente.

De acuerdo a la hipótesis específica 4 se obtuvo que existe relación entre la dimensión influencia idealizada y gestión educativa frente al grado de significación estadística $p < 0,01$. Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional Salinas (2014 donde existió una relación directa y significativa entre calidad de la gestión pedagógica y práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas” donde también se comprobó que existe relación entre sus dos variables de estudio, dimensión influencia idealizada y gestión pedagógica. Finalmente se corrobora OCDE (2009), es una prioridad de política educativa en vista que desempeña una función decisiva en la mejora de los resultados escolares al influir en las motivaciones y en el desempeño docente.

V. Conclusiones

- Primera:** Respecto al objetivo general e existe relación positiva alta o fuerte ($Rho=0.841$) y significativa ($p= 0.000$ menor que 0.05) entre el Liderazgo directivo con la Gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz.
- Segunda:** Respecto al objetivo específico 1 Existe relación positiva alta o fuerte ($Rho=0.825$) y significativa ($p= 0.000$ menor que 0.05) entre la consideración individualizada con la Gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz
- Tercera:** Respecto al objetivo específico 2 Existe relación positiva alta o fuerte ($Rho=0.789$) y significativa ($p= 0.000$ menor que 0.05) entre la estimulación intelectual con la Gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz
- Cuarta:** Respecto al objetivo específico 3 Existe relación positiva alta o fuerte ($Rho=0,839$) y significativa ($p= 0.000$ menor que 0.05) entre la motivación inspiracional con la Gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz
- Quinta:** Respecto al objetivo específico 4 Existe relación positiva alta o fuerte ($Rho=0,912$) y significativa ($p= 0.000$ menor que 0.05) entre la influencia idealizada con la Gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz

VI. Recomendaciones

- Primera: Realizar acciones a nivel de la I.E. N° 5168 Rosa Luz, que favorezcan la predisposición de todos los docentes para fortalecer el liderazgo directivo, que les permita, a su vez, gestionar de manera autónoma para la mejora de la IE. Asistiendo a capacitaciones diversas y de calidad.
- .Segunda: Recomienda realizar acciones a nivel de instituciones educativas de la I.E N° 5168 Rosa Luz, que favorezcan la predisposición de todos los docentes para la consideración individualizada, que les permita, a su vez, gestionar de manera autónoma. Asistiendo a capacitaciones diversas y de calidad.
- .Tercera: Se recomienda realizar acciones a nivel de instituciones educativas de la I.E N° 5168 Rosa Luz, que favorezcan la predisposición de todos los docentes para la estimulación intelectual, que les permita, a su vez, gestionar de manera autónoma. Asistiendo a capacitaciones diversas y de calidad.
- Cuarta: Se recomienda realizar acciones a nivel de instituciones educativas de la I.E N° 5168 Rosa Luz, que favorezcan la predisposición de todos los docentes para la motivación inspiracional, que les permita, a su vez, gestionar de manera autónoma. Asistiendo a capacitaciones diversas y de calidad.
- Quinta: Se recomienda realizar acciones a nivel de instituciones educativas de la I.E N° 5168 Rosa Luz, que favorezcan la predisposición de todos los docentes para la influencia idealizada, que les permita, a su vez, gestionar de manera autónoma. Asistiendo a capacitaciones diversas y de calidad.

VII. Referencias

Ander-Egg E. (1997). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires.

Bass (1998) *Transformational Leadership*. Redwood City, CA: Mind Garden.
Recuperado el 14 de setiembre del 2010, desde
<http://www.mindgarden.com/translead.htm>

Behar (2008) *Introducción a la Metodología de la Investigación* Editorial Shalom,
Lima, Perú.

Bernal (2015). *Metodología de la investigación*. 4ª edición. Pearson Educación,
Colombia.

Berrios (2013) *El liderazgo de los directivos, docentes y su asociación con el
desarrollo institucional: El caso de las Centros de Educación Media de los
Municipios de San Francisco de Yajoa*.

Bolívar, A. (2015). Construir localmente la capacidad de mejora: *Liderazgo
pedagógico y Comunidad Profesional*. En XIII Congreso Nacional de
Investigación Educativa (Conferencia Magistral). Recuperado de
<https://goo.gl/EBQKLT>

Carrasco (2013). *Aprender a enseñar ciencias sociales con métodos de
indagación. Los estudios de caso en la formación del profesorado*. REDU:
Revista de Docencia Universitaria, 12 (2), 307-325.

Chaparro (2017) *Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E "Fe y Alegría
N° 25" San Juan de Lurigancho – 2016*.

Chiavenato (2002). *Administración*. 3ª edición. Bogota: MC Graw Hill. Pág. 315,
318 (B. Publica de Lima) 658- C548 2002.

Chiavenato, I. (1993). *Liderazgo y empresa. Introducción a la teoría general de la
administración*. 5ª edición. México: Mc Graw Hill.

- Díaz (2010). *Validación de un instrumento para evaluar la calidad del servicio que brindan instituciones educativas parroquiales*. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2409>.
- Elorza (2000). *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*. (2.da ed.). México: Oxford University Press.
- Farre y Lasheras (2002). *Enciclopedia de la psicología*. Barcelona: Océano. Pág. 125 (B. Publica de Lima) E 150.3 E t.4.
- Galindo (2018) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado - 2016*.
- Galindo (2018) *Liderazgo directivo y desempeño docente en las IEI N° 090 y 091 del distrito de Jesús María – UGEL 03, 2017*.
- González (2017) *Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional*.
- Hayes (1999). *Diseños de en encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit. Oxford.
- Hernández (2013) *Liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*. Para optar el grado de magister en dirección y gerencia de empresas Sexta Cohorte, en la universidad del Rosario, Bogotá Colombia.
- Hernández (2014). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana Editores.
- Huici, C., et al. (2012). *Psicología de los grupos*. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Magisterio p.110 (BC de San Marcos) R/LB 15 A57.

MINEDU (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*.

Méndez (2009). *Metodología* (4° Edición). México: Limusa.

Ministerio de Educación. (2018). *Perfiles de liderazgo pedagógico en escuelas primarias y su relación con el rendimiento* (Zoom educativo N° 5). Lima: Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes.

Ramos (2005) *Liderazgo didáctico. Cuaderno de investigación en la educación N° 20, diciembre de 2005, centro de investigaciones educativas* facultad de educación Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras.

UNESCO. (2004). *Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*. San Juan de Puerto Rico: CEPAL. p. 81. (B. Publica de Lima). 371.206 C4 F2.

Valderrama (2013) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*, 2da edición Editorial San Marcos, Lima Perú.

Anexos

Anexo 1

Liderazgo directivo y la gestión en la institución educativa 5168 Rosa

Luz

Autor: Ena Zoila Llange Vásquez

Universidad César Vallejo

Correo: zoyla6562@gmail.com

Resumen

La presente investigación titulada: Liderazgo directivo y la gestión en la institución educativa 5168 Rosa Luz, tuvo como objetivo general determinar de qué manera se relaciona Liderazgo directivo con la gestión en la IE 5168 Rosa Luz, existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión en la I.E. N° 5168 Rosa Luz, el método empleado fue, hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo, de enfoque, cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población y la muestra estaban conformadas por 60 trabajadores. La técnica fue encuesta y el instrumento fue cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicio de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad. Se llegaron a las siguientes conclusiones: Respecto al objetivo general se comprobó que el liderazgo directivo está relacionado directamente con la gestión educativa, representando una correlación positiva considerable entre las variables.

Palabras claves: Liderazgo, directivo, gestión y educativa.

Abstract

The present research entitled: Leadership and management in the educational institution 5168 Rosa Luz, had as a general objective to determine how Leadership is related to management in the IE 5168 Rosa Luz, there is a direct and significant relationship between managerial leadership and the management in the IE N° 5168 Rosa Luz, the method used was, hypothetical deductive, the type of research was basic descriptive level, focus, quantitative; of non-experimental design: transversal. The population and the sample consisted of 60 workers. The technique was a survey and the instrument was a

questionnaire, which was duly validated through expert judgment and determined its reliability through the reliability statistics. The following conclusions were reached: With regard to the general objective, it was found that directing leadership is directly related to educational management, representing a considerable positive correlation between the variables.

Keywords: Leadership, management, management and education.

Introducción

De acuerdo con la UNESCO asociación especializada en el Sistema de las Naciones Unidas (ONU,2015) literalmente dice un elemento sustancial para la educación es instaurar una política de enseñanza del personal, en donde se deben establecer leyes claras y precisas sobre los profesores de la educación, por ello es importante que una de esas leyes sea las relaciones interpersonales , ya que teniendo un buen clima organizacional mejoraría el trabajo en equipo y eso aportaría mucho a la gestión educativa, asimismo tendría el fin de capacitar y actualizar sus competencias, estimulándose la innovación permanente en los planes de estudio y las formas de enseñanza y aprendizaje.

Las mejoras en Perú y el mundo no se detienen, avanzan en el ámbito político, social, cultural, científico y más aún en el educativo. Es por este motivo que la enseñanza tiene una relación determinante con estos cambios que se generan a diario.

Berrios (2013) en la tesis titulada: El liderazgo de los directivos, docentes y su asociación con el desarrollo institucional en sus conclusiones dice que el liderazgo transformacional destaque con inversiones importantes para el

mejoramiento tecnológico lo mismo afirma Galindo (2018) en la tesis titulada: *Liderazgo directivo y desempeño docente en las IEI N° 090 y 091 del distrito de Jesús María – UGEL 03, 2017*; que el liderazgo transformacional rescate y resurja la esencia característica de la preparatoria, como es el compañerismo, el trabajo en equipo; asimismo Chiavenato (2002, 315), define que el liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer. El líder ejerce influencia en las personas orientado hacia sus objetivos, las percepciones de los objetivos de aquellas de tal manera que el líder directivo se mantenga capacitado y sea guía para los docentes de la IE N° 5168 y ejemplo a seguir en la UGEL 04.

Métodos y materiales

Para la presente investigación se empleó el método **hipotético deductivo**, según Bernal (2006) manifestó que: "El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de una aseveración en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos" (p. 56). Es hipotético deductivo porque consiste en un procedimiento de aseveración de hipótesis en calidad y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. Se usaron material humano, papel, copias y otros materiales.

Diseño de investigación

Cuando nos referimos al diseño, según Valderrama (2017) manifestó que: "es una estrategia o plan que se utilizará para obtener la colecta de datos, responder a la formulación del problema, al cumplimiento de los objetivos, y para aceptar o

rechazar la hipótesis nula”(p. 175) por ello la presente investigación fue desarrollada como un diseño no experimental.

Muestreo No se realizó muestreo debido a que la población y la muestra son 60; por lo que es una muestra censal.

Sujetos: Todos los docentes de la IE N° 5168 Rosa Luz.

Instrumentos: El instrumento utilizado para la obtención de datos fue el

Cuestionario. Un cuestionario para Liderazgo directivo de 24 preguntas y un cuestionario para gestión también de 24 preguntas. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que se mida. Y básicamente, podemos hablar de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas (Behar, 2008, p. 64).

Resultados:

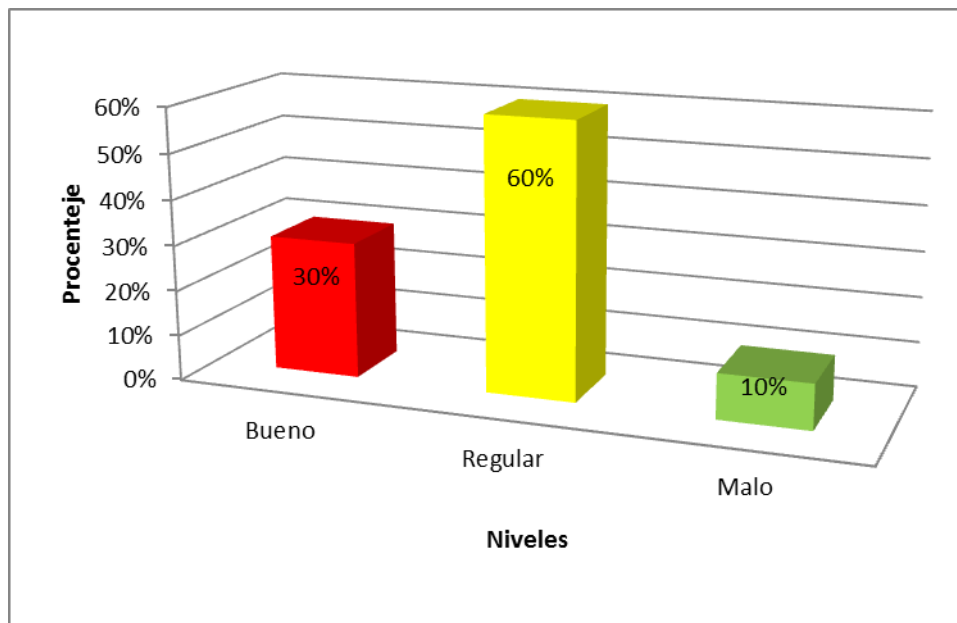
Análisis descriptivo

Descripción de la variable: Liderazgo directivo

Descripción de los niveles de la variable Liderazgo Directivo

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	18	30%
Regular	36	60%
Malo	6	10%
Total	60	100%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).



Descripción de los niveles de la variable Liderazgo directivo.

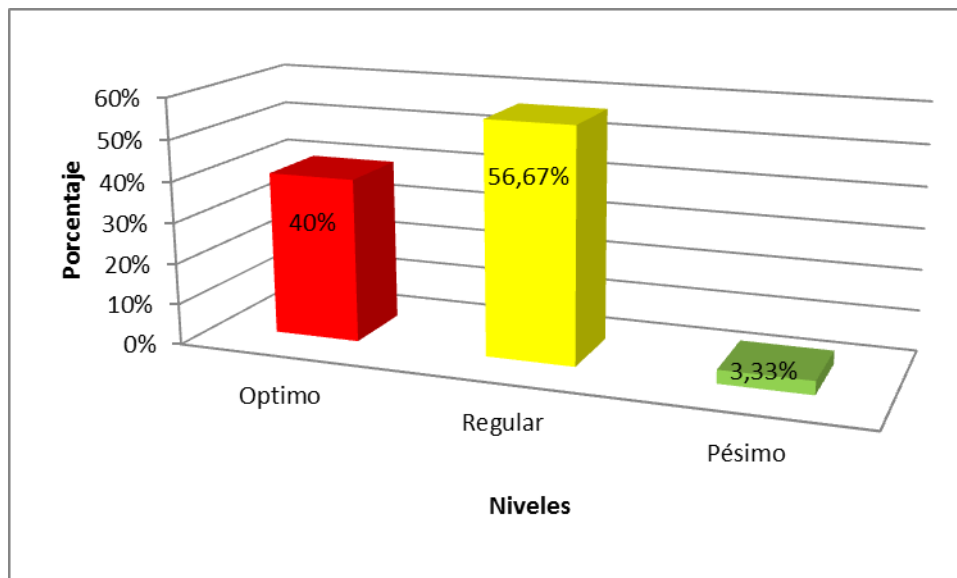
Interpretación: De la tabla 10 y figura 1, se observa que 6 (10%) malo (Unidades de análisis) percibieron que la V1 es baja, 36 (60%) percibieron como regular y 18 (30%) la percibieron bueno.

Descripción de resultados de la variable: gestión educativa

Descripción de los niveles de gestión educativa

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	24	40%
Regular	34	56,67%
Pésimo	2	3,33%
Total	60	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).



Descripción de los niveles de gestión educativa.

Interpretación: De la tabla 15 y figura 6, se observa que 2 (3,33%) pésimo (Unidades de análisis) percibieron que la V1 es baja, 34 (56,67%) percibieron como regular y 24 (40%) la percibieron óptimo.

Discusión

De acuerdo a la hipótesis general se obtuvo que existe relación entre variables liderazgo directivo y gestión educativa frente al grado de significación estadística $p < 0,01$. Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional Luperdi (2018) realizada en una institución educativa superior tecnológica del distrito de villa el salvador donde también se comprobó que existe relación entre sus dos variables de estudio, Liderazgo transformacional y gestión pedagógica. Finalmente se corrobora Peñaloza (2014) describió al liderazgo como los lineamientos estratégicos para que contribuyan a mejorar las relaciones interpersonales del docente, para lograr el desarrollo de habilidades gerenciales de forma eficiente en las instituciones estudiadas

Conclusiones.

Respecto al objetivo general se comprobó que el liderazgo directivo está relacionado directamente con la gestión educativa, según la correlación Rho de Spearman de 0.841 representando una correlación positiva considerable entre

las variables y además como el valor de $p = 0.000$ es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo cual quiere decir que existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión educativa.

Referencias:

Chiavenato, I. (1993). Liderazgo y empresa. Introducción a la teoría general de la administración. Quinta edición. México: Mc Graw Hill.

HAYES, B. (1999). Diseños de en encuestas, usos y métodos de análisis estadístico. México: Edit. Oxford.

Hernández (2014). Metodología de la investigación. México: Interamericana Editores.

UNESCO. (2004). Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe. San Juan de Puerto Rico: CEPAL. Pág. 81. (B. Publica de Lima).
371.206 C4 F2

Valderrama (2017) Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta, 2da edición Editorial San Marcos, Lima Perú.

Anexo 2:

Matriz de consistencia

Título: Liderazgo Directivo y la gestión educativa en la institución educativa 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra – 2018

Autora: Ena Zoila Llange Vásquez

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra; 2018?</p> <p>Problemas específicos Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre consideración individualizada y la gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra; 2018?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre estimulación intelectual y la gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra; 2018?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre motivación inspiracional y la gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra; 2018?</p> <p>Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre influencia individualizada y la gestión educativa de la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra; 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera se relaciona Liderazgo directivo con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018</p> <p>Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar de qué manera se relaciona la consideración individualizada con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar de qué manera se relaciona la estimulación intelectual con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar de qué manera se relaciona la motivación inspiracional crecimiento individual con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar de qué manera se relaciona la influencia individualizada crecimiento individual con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Liderazgo directivo tiene relación significativa con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018</p> <p>Hipótesis específicas Hipótesis específica 1 La consideración individualizada tiene relación significativa con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 2 La Estimulación intelectual tiene relación significativa con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 3 La Motivación inspiracional tiene relación significativa con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 4 La influencia idealizada tiene relación significativa con la gestión educativa en la IE 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra, 2018.</p>	Variable 1: Liderazgo directivo						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos		
			Consideración individualizada	Dedicación	1, 2, 3	Escala: Numérica Niveles: Politómica 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Excelente (88-120) Regular (56-88) Deficiente (24-56)		
				Consideración	4, 5, 6				
			Estimulación intelectual	Estructura	7, 8, 9				
				Identidad	10, 11, 12				
			Motivación inspiracional	Responsabilidad	13, 14, 15				
				Relaciones interpersonales	16, 17, 18				
			Influencia individualizada	Recompensa	19, 20, 21				
				Estándares	22, 23, 24				
			Variable 2:						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores		Niveles o rangos	
Planificación	Diversificación curricular	1, 2, 3	Escala: Numérica Niveles: Politómica 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Excelente (88-120) Regular (56-88) Deficiente (24-56)					
	Proyectos educativos	4, 5, 6							
Organización	Estrategias de aprendizajes	7, 8, 9							
	Reflexión de los aprendizajes	10, 11, 12							
Dirección	Monitoreo	13, 14, 15							
	Evaluación de los aprendizajes	16, 17, 18							
Control	Eficiencia	19, 20, 21							
	Eficacia	22, 23, 24							

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: Transeccional</p>	<p>Población: Son 60 trabajadores y se trabajara con los sesenta</p> <p>Tipo de muestreo: Censal</p> <p>Tamaño de muestra: Es de tipo censal</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <hr/> <p>Variable 2: Gestión educativa</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Distribución de frecuencias y porcentajes</p> <p>Gráfico de barras.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba de hipótesis:</p> <p>Estadístico Rho de Spearman.</p>

ANEXO 3

CUESTIONARIO SOBRE *LIDERAZGO DIRECTIVO*

N ^a	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
	DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	1	2	3	4	5
	INDICADOR: ESTRUCTURA					
01	¿La forma como es aplicado las normas favorece mi labor pedagógica?					
02	¿En la institución educativa los procesos de control se caracterizan por favorecer la práctica pedagógica y el desarrollo de capacidades en los estudiantes y docentes?					
03	¿En la institución educativa los procesos de influencia para establecer los objetivos de la institución se caracterizan por los criterios de calidad, democracia e inclusión?					
04	¿En la institución educativa existe un clima de trabajo óptimo y organizado que se canaliza hacia el logro de los objetivos?					
	INDICADOR: IDENTIDAD	1	2	3	4	5
05	¿Toda la comunidad educativa asume sus funciones con responsabilidad?					
06	¿Los directivos y docentes están altamente comprometidos con las metas institucionales?					
07	¿Los docentes realizan aportes significativos para el logro de los objetivos institucionales?					
08	¿Los docentes participan en las actividades extracurriculares de la institución educativa?					
N ^o	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	VALORACIÓN				
	INDICADOR: RESPONSABILIDAD	1	2	3	4	5
09	¿Los procesos de planeación de objetivos, se caracterizan por ser participativa entre los miembros de la comunidad educativa?					
10	¿Los docentes preparan con tiempo las sesiones de aprendizaje?					
11	¿Los docentes asumen su tutoría con agrado y satisfacción?					
12	¿Los directivos y docentes respetan los acuerdos tomados por consenso?					
	INDICADOR: RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
13	¿En la institución educativa se realiza jornadas o talleres para promover que las relaciones interpersonales se basen en el respeto, profesionalismo y la empatía?					
14	¿En la institución educativa se respeta las opiniones discrepantes?					
15	¿En la institución educativa existe una comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes?					
16	¿En la institución educativa se llega a un consenso en las decisiones de equipos de trabajo?					
N ^o	DIMENSIÓN: CRECIMIENTO INDIVIDUAL	VALORACIÓN				
	INDICADOR: RECOMPENSA	1	2	3	4	5
17	¿La institución educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales?					
18	¿En la institución educativa se recibe recompensas e incentivos más que sanciones y críticas?					
19	¿En la institución educativa se recibe reconocimiento por hacer un buen trabajo?					
20	¿En la institución educativa se utiliza más el premio que el castigo sobre hechos y actitudes puntuales?					
	INDICADOR: ESTÁNDARES	1	2	3	4	5

21	¿La institución educativa promueve la formación continua enviando a los docentes a las capacitaciones de la UGEL o MINEDU?					
22	¿En la institución educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educativos?					
23	¿La institución educativa cuenta con un plan de mejora continua?					
24	¿En la institución educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU?					

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
	INDICADOR: DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR					
01	¿En la institución educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI?					
02	¿En la institución educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)?					
03	¿En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes?					
04	¿En el PCI se prioriza los valores y actitudes derivados del PEI?					
05	¿En la institución educativa los docentes elaboran diferentes documentos de planificación curricular de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?					
06	¿En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, los logros básicos de aprendizaje, capacidades, desempeños, técnicas e instrumentos de evaluación?					
	INDICADOR: PROYECTOS EDUCATIVOS					
07	¿En la institución educativa se programa proyectos de aprendizaje que contengan actividades que coadyuven al desarrollo endógeno?					
08	¿Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional?					
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN	VALORACIÓN				
	INDICADOR: RECURSOS	1	2	3	4	5
09	Coordinación con otros niveles educativos					
10	Coordinación con otras áreas					
11	La coordinación es horizontal					
12	Existe claridad en las funciones de cada personal					
13	Las áreas están organizadas en función a una organización inteligente					
	INDICADOR: REFLEXIÓN DE LOS APRENDIZAJES					
14	La coordinación es eficaz sobre temas de actualidad					
15	Existe eficiencia en el cumplimiento de funciones					
16	Los factores normativos impiden el buen desarrollo organizacional					
17	La formación es integral.					
18	Los padres de familia intervienen poco en la educación de sus hijos.	VALORACIÓN				
	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN	1	2	3	4	5
	INDICADOR: MONITOREO					
19	¿La institución educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional?					
20	¿En la institución educativa la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal?					
	INDICADOR: CONTROL					
21	Los Ex – alumnos participan muy poco en el desarrollo del Centro.					
22	La coordinación con otras instituciones es frecuente.					
23	La coordinación con Instituciones Educativas de la modalidad es permanente.					
24	La disciplina es coordinada con la policía nacional					

ANEXO 4 : Certificados de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Liderazgo directivo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Crecimiento individual								
1	Dedica tiempo y apoya el trabajo en equipo de los docentes.	✓		✓		✓		
2	Apoya el buen trato entre miembros de un grupo.	✓		✓		✓		
3	Muestra tolerancia y un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
4	Reconoce las necesidades y habilidades diferentes de los otros.	✓		✓		✓		
5	Apoya y promueve la mejorar de capacidades de los docentes.	✓		✓		✓		
6	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Estimulación intelectual								
7	Promueve un clima de respeto y proximidad entre comunidad educativa.	✓		✓		✓		
8	Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.	✓		✓		✓		
9	Proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	✓		✓		✓		
10	Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos	✓		✓		✓		
11	Expresa su satisfacción cuando cumpla las expectativas	✓		✓		✓		
12	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo..	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Motivación inspiracional								
13	Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto (irregularidades, errores o desviaciones de los estándares).	✓		✓		✓		
14	Concentra t su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas.	✓	✓	✓	✓	✓		
15	Habla de forma optimista sobre el futuro.	✓		✓		✓		
16	Actúa como mediador cuando detecta conflictos favoreciendo la convivencia.	✓		✓		✓		
17	Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	✓		✓		✓		
18	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Influencia idealizada								
19	La institución educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales.	✓		✓		✓		
20	Recibe recompensas e incentivos más que sanciones y críticas	✓		✓		✓		
21	Reconoce públicamente los méritos y logros alcanzados.	✓		✓		✓		
22	Promueve la formación continua enviando a los docentes a las capacitaciones de la UGEL o MINEDU.	✓		✓		✓		

23	En la institución educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educacionales.	✓		✓		✓	
24	En la institución educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): . Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: ALCAS ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del validador: Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de 12 del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Planificación								
1	En la institución educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)	✓		✓		✓		
3	En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, los logros básicos de aprendizaje, capacidades, desempeños, técnicas e instrumentos de evaluación	✓		✓		✓		
5	En la institución educativa se programa proyectos de aprendizaje que contengan actividades que coadyuven al desarrollo endógeno	✓		✓		✓		
6	Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Organización								
7	Coordina con otros niveles sobre el uso de los recursos educativos	✓		✓		✓		
8	Coordina los recursos disponibles para poner en práctica los proyectos previamente diseñado.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La coordinación que realiza es horizontal	✓		✓		✓		
10	Realiza una coordinación eficaz sobre temas de actualización	✓		✓		✓		
11	Existe eficiencia en el cumplimiento de funciones	✓		✓		✓		
12	Los factores normativos impiden el buen desarrollo organizacional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 DIRECCIÓN								
13	Orienta el monitoreo al esfuerzo de procesos de mejora de los indicadores educativos.	✓		✓		✓		
14	La formación es integral.	✓		✓		✓		
15	La institución educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional	✓		✓		✓		
16	En la institución educativa la supervisión y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	La coordinación con otras instituciones es frecuente.	✓		✓		✓		
18	La coordinación con Instituciones Educativas de la modalidad es permanente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 CONTROL								
19	Demuestra y garantiza eficiencia para el logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
20	Realiza actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral.	✓		✓		✓		
21	Para desarrollar y retener al personal competente cumple con las disposiciones formativas del MINEDU	✓		✓		✓		

22	El manual de organización de la unidad administrativa está actualizado y corresponde con la estructura organizacional autorizada	✓		✓		✓	
23	Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa.	✓		✓		✓	
24	El Manual de organización y las demás disposiciones normativas y de carácter técnico para el desempeño de las funciones de la unidad administrativa se difunden entre el personal	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALCAY ZAPATA NOEL DNI: 06164282

Especialidad del validador: Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de 12 del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Liderazgo directivo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Crecimiento individual							
1	Dedica tiempo y apoya el trabajo en equipo de los docentes.	✓		✓		✓		
2	Apoya el buen trato entre miembros de un grupo.	✓		✓		✓		
3	Muestra tolerancia y un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
4	Reconoce las necesidades y habilidades diferentes de los otros.	✓		✓		✓		
5	Apoya y promueve la mejorar de capacidades de los docentes.	✓		✓		✓		
6	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Estimulación intelectual							
7	Promueve un clima de respeto y proximidad entre comunidad educativa.	✓		✓		✓		
8	Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.	✓	No	✓	No	✓	No	
9	Proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	✓		✓		✓		
10	Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos	✓		✓		✓		
11	Expresa su satisfacción cuando cumpla las expectativas	✓		✓		✓		
12	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo..	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Motivación inspiracional							
13	Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto (irregularidades, errores o desviaciones de los estándares).	✓		✓		✓		
14	Concentra t su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas.	✓	✓	✓	✓	✓		
15	Habla de forma optimista sobre el futuro.	✓		✓		✓		
16	Actúa como mediador cuando detecta conflictos favoreciendo la convivencia.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	✓		✓		✓		
18	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Influencia idealizada							
19	La institución educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales.	✓		✓		✓		
20	Recibe recompensas e incentivos más que sanciones y críticas	✓		✓		✓		
21	Reconoce públicamente los méritos y logros alcanzados.	✓		✓		✓		
22	Promueve la formación continua enviando a los docentes a las capacitaciones de la UGEL o MINEDU.	✓		✓		✓		

23	En la institución educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educacionales.						
24	En la institución educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: HUGO LORENZO AGUIERO ALVA DNI: 43384558

Especialidad del validador: METODOLOGO / ASESOR DE TESIS

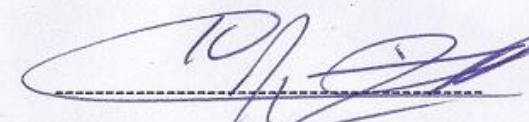
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de 12 del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Planificación								
1	En la institución educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)	✓		✓		✓		
3	En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, los logros básicos de aprendizaje, capacidades, desempeños, técnicas e instrumentos de evaluación	✓		✓		✓		
5	En la institución educativa se programa proyectos de aprendizaje que contengan actividades que coadyuven al desarrollo endógeno	✓		✓		✓		
6	Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Organización								
7	Coordina con otros niveles sobre el uso de los recursos educativos	✓		✓		✓		
8	Coordina los recursos disponibles para poner en práctica los proyectos previamente diseñado.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La coordinación que realiza es horizontal	✓		✓		✓		
10	Realiza una coordinación eficaz sobre temas de actualización	✓		✓		✓		
11	Existe eficiencia en el cumplimiento de funciones	✓		✓		✓		
12	Los factores normativos impiden el buen desarrollo organizacional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 DIRECCIÓN								
13	Orienta el monitoreo al esfuerzo de procesos de mejora de los indicadores educativos.	✓		✓		✓		
14	La formación es integral.	✓		✓		✓		
15	La institución educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional	✓		✓		✓		
16	En la institución educativa la supervisión y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	La coordinación con otras instituciones es frecuente.	✓		✓		✓		
18	La coordinación con Instituciones Educativas de la modalidad es permanente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 CONTROL								
19	Demuestra y garantiza eficiencia para el logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
20	Realiza actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral.	✓		✓		✓		
21	Para desarrollar y retener al personal competente cumple con las disposiciones formativas del MINEDU	✓		✓		✓		

22	El manual de organización de la unidad administrativa está actualizado y corresponde con la estructura organizacional autorizada							
23	Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa.							
24	El Manual de organización y las demás disposiciones normativas y de carácter técnico para el desempeño de las funciones de la unidad administrativa se difunden entre el personal							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg:

HUGO LORENZO ABUERO ALVA

DNI: 43384358

Especialidad del validador:

METODOLOGO / ASESOR DE TESIS


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de 12 del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Liderazgo directivo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Crecimiento individual							
1	Dedica tiempo y apoya el trabajo en equipo de los docentes.	✓		✓		✓		
2	Apoya el buen trato entre miembros de un grupo.	✓		✓		✓		
3	Muestra tolerancia y un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
4	Reconoce las necesidades y habilidades diferentes de los otros.	✓		✓		✓		
5	Apoya y promueve la mejorar de capacidades de los docentes.	✓		✓		✓		
6	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Estimulación intelectual							
7	Promueve un clima de respeto y proximidad entre comunidad educativa.	✓		✓		✓		
8	Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.	✓	No	✓	No	✓	No	
9	Proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	✓		✓		✓		
10	Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos	✓		✓		✓		
11	Expresa su satisfacción cuando cumpla las expectativas	✓		✓		✓		
12	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo..	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Motivación inspiracional							
13	Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto (irregularidades, errores o desviaciones de los estándares).	✓		✓		✓		
14	Concentra t su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas.	✓	✓	✓	✓	✓		
15	Habla de forma optimista sobre el futuro.	✓		✓		✓		
16	Actúa como mediador cuando detecta conflictos favoreciendo la convivencia.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	✓		✓		✓		
18	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Influencia idealizada							
19	La institución educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales.	✓		✓		✓		
20	Recibe recompensas e incentivos más que sanciones y críticas	✓		✓		✓		
21	Reconoce públicamente los méritos y logros alcanzados.	✓		✓		✓		
22	Promueve la formación continua enviando a los docentes a las capacitaciones de la UGEL o MINEDU.	✓		✓		✓		

23	En la institución educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educacionales.	✓		✓		✓	
24	En la institución educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: CARLOS EDUARDO RODRIGUEZ SANCHEZ DNI: 07648189

Especialidad del validador: Estadista

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de 12 del 2018



Dr. Carlos Eduardo Rodríguez Sánchez
Firma del Experto Informante.
DIRECTOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Planificación								
1	En la institución educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)	✓		✓		✓		
3	En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, los logros básicos de aprendizaje, capacidades, desempeños, técnicas e instrumentos de evaluación	✓		✓		✓		
5	En la institución educativa se programa proyectos de aprendizaje que contengan actividades que coadyuven al desarrollo endógeno	✓		✓		✓		
6	Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Organización								
7	Coordina con otros niveles sobre el uso de los recursos educativos	✓		✓		✓		
8	Coordina los recursos disponibles para poner en práctica los proyectos previamente diseñado.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La coordinación que realiza es horizontal	✓		✓		✓		
10	Realiza una coordinación eficaz sobre temas de actualización	✓		✓		✓		
11	Existe eficiencia en el cumplimiento de funciones	✓		✓		✓		
12	Los factores normativos impiden el buen desarrollo organizacional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 DIRECCIÓN								
13	Orienta el monitoreo al esfuerzo de procesos de mejora de los indicadores educativos.	✓		✓		✓		
14	La formación es integral.	✓		✓		✓		
15	La institución educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional	✓		✓		✓		
16	En la institución educativa la supervisión y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	La coordinación con otras instituciones es frecuente.	✓		✓		✓		
18	La coordinación con Instituciones Educativas de la modalidad es permanente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 CONTROL								
19	Demuestra y garantiza eficiencia para el logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
20	Realiza actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral.	✓		✓		✓		
21	Para desarrollar y retener al personal competente cumple con las disposiciones formativas del MINEDU	✓		✓		✓		

22	El manual de organización de la unidad administrativa está actualizado y corresponde con la estructura organizacional autorizada	✓		✓		✓	
23	Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa.	✓		✓		✓	
24	El Manual de organización y las demás disposiciones normativas y de carácter técnico para el desempeño de las funciones de la unidad administrativa se difunden entre el personal	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. (Dr/ Mg): CARLOS EDUARDO RODRIGUEZ SANCHEZ DNI: 07648189

Especialidad del validador: Estadista

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de 12 del 2018



Firma del Experto Informante.

DIRECTOR

ANEXO 5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 4 de octubre de 2018

Carta P. 0145-2018-EPG-UCV-LN

Víctor Rufino Requis Quispe
Director
N° 5168 "Rosa Luz"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Ena Zoila Llange Vasquez** identificado con DNI N.º **06882273** y código de matrícula N.º **7000337421**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo directivo y la gestión educativa en la institución educativa 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra - 2018."

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte



Víctor R. Requis Quispe
DIRECTOR

FLPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 6

Base de datos liderazgo docente

Variable: Liderazgo directivo																							
X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₁₆	X ₁₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄
3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	1	1	3	1	3	1	3	2	1	3	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	2	1
2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	2
3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
2	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3		3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	3
2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2
1	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2
3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
1	3	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	1
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3

2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
3	1	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	1	3
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2
3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
3	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2
2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3
3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
1	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	2	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	3	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3
2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	2	2	3	5	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3

Base de datos Gestión educativa

Variable: Gestión educativa																							
X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄
3	1	3	1	3	2	1	3	2	1	1	2	1	3	1	3	2	1	1	3	2	1	1	2
2	1	3	1	1	2	2	2	3	1	1	3	1	3	2	2	3	1	3	2	3	1	1	3
1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1
2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
1	2	3	1	1	3	1	1	3	1	3	2	2	3	1	1	3	1	2	1	3	1	3	2
3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
2	2	2	3	1	1	3	3	1	3	1	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	3	1	2
1	1	2	2	3	1	1	1	3	1	3	2	1	2	1	1	3	1	2	1	3	1	3	2
1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	1	1	2	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3
2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
1	1	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3
3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	1	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	1	2	1	3	1	3	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
1	2	3	1	1	2	3	1	3	1	3	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	2
3	2	1	1	2	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3
1	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	1	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	1	2	1	3	1	3	2
1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
1	2	3	1	1	2	1	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3
3		2	2	3		1		2	2	3	2		2	1		2	2	3		2	2	3	
1	1	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	2
2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	3	3	2	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2
2	3	1	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
1	1	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	2
2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	2	3
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	3	2

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	1	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	3	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	3	1	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	3	1	3	2	3	1	1	3	1	3	2	3	1	1	1	3	1	2	1	3	1	3	2
2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
1	2	1	1	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	2
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	3	2
2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2
3		2	2	3		3		2	2	3	1		2	3		2	2	2		2	2	3	
2	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3
1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3
2	3	1	3	2	3	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	3
1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3

ANEXO 7

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

NOTAS

NONPAR CORR
/VARIABLES=Liderazgo_directivo Gestión_educativa
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Liderazgo_directivo	Coefficiente de correlación	1,000	.841
		Sig. (bilateral)	.000	.000
		N	60	60
Rho de Spearman	Gestión_educativa	Coefficiente de correlación	.841	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.000
		N	60	60

NONPAR CORR
/VARIABLES=Crecimiento_individual Gestión_educativa
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Efectúe una doble pulsación para activar

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON |H: 212, W: 640 pt 12:28 13/01/2019

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

NOTAS

NONPAR CORR
/VARIABLES=Crecimiento_individual Gestión_educativa
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Consideración_individualizada	Coefficiente de correlación	1,000	.825
		Sig. (bilateral)	.000	.000
		N	60	60
Rho de Spearman	Gestión_educativa	Coefficiente de correlación	.825	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.000
		N	60	60

NONPAR CORR
/VARIABLES=Motivación_inspiracional Gestión_educativa
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON |H: 212, W: 640 pt 12:30 13/01/2019

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Notas
 Conjunto de da
 Tipos modifica
 Registro
 Correlaciones
 Título
 Notas
 Conjunto de da
 Estadísticos de
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no p
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no p
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no p
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no p
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no p
 Título
 Notas
 Correlaciones

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=Crecimiento_individual Gestión_educativa
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Estimulación_intelectual	Gestión_educativa
Rho de Spearman	Estimulación_intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,789***
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión_educativa	Coefficiente de correlación	,789***	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=Motivación_inspiracional Gestión_educativa
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 212, W: 640 pt | 12:30 13/01/2019

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Notas
 Conjunto de da
 Tipos modifica
 Registro
 Correlaciones
 Título
 Notas
 Conjunto de da
 Estadísticos de
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no p
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no p
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no p
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no p
 Título
 Notas
 Correlaciones

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=Crecimiento_individual Gestión_educativa
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Motivación_inspiracional	Gestión_educativa
Rho de Spearman	Motivación_inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	,839***
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión_educativa	Coefficiente de correlación	,839***	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=Motivación_inspiracional Gestión_educativa
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 212, W: 640 pt | 12:30 13/01/2019

IBM SPSS Statistics Visor

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Crecimiento_individual Gestión_educativa
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Influencia_idealizada	Gestión_educativa
Rho de Spearman	Influencia_idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,912
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Gestión_educativa	Gestión_educativa	Coefficiente de correlación	,912	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

NONPAR CORR
/VARIABLES=Motivación_inspiracional Gestión_educativa
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON | H: 212, W: 640 pt.

12:30 13/01/2019

IBM SPSS Statistics Visor

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Crecimiento_individual Gestión_educativa
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Influencia_idealizada	Gestión_educativa
Rho de Spearman	Influencia_idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,912
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Gestión_educativa	Gestión_educativa	Coefficiente de correlación	,912	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

NONPAR CORR
/VARIABLES=Motivación_inspiracional Gestión_educativa
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON | H: 212, W: 640 pt.

12:30 13/01/2019

IBM SPSS Statistics Visor

NONPAR CORR
 /VARIABLES=Crecimiento_individual Gestión_educativa
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Influencia_ideal zada	Gestión_educati va
Rho de Spearman	Influencia_idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,912
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Gestión_educativa	Gestión_educativa	Coefficiente de correlación	,912	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

NONPAR CORR
 /VARIABLES=Motivación_inspiracional Gestión_educativa
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON | H: 212, W: 640 pt.

12:30
13/01/2019

IBM SPSS Statistics Visor

NONPAR CORR
 /VARIABLES=Crecimiento_individual Gestión_educativa
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Influencia_ideal zada	Gestión_educati va
Rho de Spearman	Influencia_idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,912
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Gestión_educativa	Gestión_educativa	Coefficiente de correlación	,912	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

NONPAR CORR
 /VARIABLES=Motivación_inspiracional Gestión_educativa
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON | H: 212, W: 640 pt.

12:30
13/01/2019

NONPAR CORR
 /VARIABLES=Crecimiento_individual Gestión_educativa
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

		Influencia_idealizada		Gestión_educativa
Rho de Spearman	Influencia_idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,912
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Gestión_educativa	Gestión_educativa	Coefficiente de correlación	,912	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

NONPAR CORR
 /VARIABLES=Motivación_inspiracional Gestión_educativa
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

		Influencia_idealizada		Gestión_educativa
Rho de Spearman	Influencia_idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,912
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Gestión_educativa	Gestión_educativa	Coefficiente de correlación	,912	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

NONPAR CORR
 /VARIABLES=Crecimiento_individual Gestión_educativa
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

		Influencia_idealizada		Gestión_educativa
Rho de Spearman	Influencia_idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,912
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Gestión_educativa	Gestión_educativa	Coefficiente de correlación	,912	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

NONPAR CORR
 /VARIABLES=Motivación_inspiracional Gestión_educativa
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

		Influencia_idealizada		Gestión_educativa
Rho de Spearman	Influencia_idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,912
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Gestión_educativa	Gestión_educativa	Coefficiente de correlación	,912	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Hugo Lorenzo Agüero Alva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor de la tesis titulada "Liderazgo directivo y la gestión educativa en la institución educativa 5168 Rosa Luz, distrito de Puente Piedra-2018", de la estudiante **Ena Zoila Llange Vasquez** ; constaté que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de febrero de 2019



Hugo Lorenzo Agüero Alva
DNI: 43384358

Feedback Studio - Google Chrome
 http://ext.termin.com/...
 Ena Zoiia LLANGE VASQUEZ Tesis Maestría

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar
 Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	4 %
2	plifua udep.edu pe	3 %
3	www.servantesvirtual.c...	2 %
4	repositorio.unamad.ed...	1 %
5	Entregado a Universida...	1 %
6	Entregado a Universida...	1 %

ESCUELA DE POSGRADO
 INVESTIGACIONES ONLINE

Liderazgo directivo y la gestión educativa en la institución educativa 5168 Rosa Lara, distrito de Puente Piedra - 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestría en Dirección y Gestión

AUTORIA:
 Dr: Ena Zoiia Llango Vasquez

ASESOR:
 Dr. Hugo Lorenzo Siquero Alva

SECCIONES:
 Dirección y Gestión

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión y calidad educativa

PERÚ
 2018

Número de palabras: 1441

Página 1 de 73

Text-only Report High Resolution

08:45 a. m.
 10/02/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

LLANGE VASQUEZ ENA ZOILA
D.N.I. : 06882273
Domicilio : Jr. GONZALES PRADA
Teléfono : Fijo : Móvil 991314728
E-mail : zoyla.6562@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA EN EDUCACIÓN
Mención : DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

LLANGE VASQUEZ ENA ZOILA

Título de la tesis:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA
I.E. 5168 ROSA LUZ. DISTRITO DE PUENTE PIEDRA - 2018
Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 03-04-2019



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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ENA ZOILA LLANDE VASQUEZ

INFORME TITULADO:

LIDERAZGO EDUCATIVO Y GESTIÓN
EDUCATIVA EN LA I.E "5168 ROSA LUZ" DISTRITO
DE PUENTE PIEDRA - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 01-03-2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN