



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo educativo y desempeño directivo en instituciones
educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cruz Zapata, Ruth Magali (ORCID: 0000-0003-1032-7341)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios Padre Celestial y a la Virgen Santísima, a mis hijos Lisa María Magaly y Félix Felipe por todo su apoyo y comprensión para lograr la meta propuesta de obtener el grado de maestría, la cual ayudará en mi crecimiento personal y profesional.

Ruth Magali Cruz Zapata.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, por las facilidades brindadas durante mis estudios.

A la UGEL Morropón en la persona de su director (Q.E.P.D), jefe de AEB, directores de secundaria, por el apoyo incondicional en darme la apertura necesaria para la aplicación de los instrumentos.

A mi Asesor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por sus orientaciones en cada oportunidad requerida.

Ruth Magali Cruz Zapata.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	23
3.5. Procedimiento	25
3.6. Métodos de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la población	21
Tabla 2: Distribución de la muestra	22
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad	25
Tabla 4: Nivel de las variables Liderazgo Educativo y Desempeño Directivo	29
Tabla 5: Nivel de la dimensión Gestión de las condiciones	30
Tabla 6: Nivel de la dimensión Orientación de los Procesos Pedagógicos	31
Tabla 7: Nivel de la dimensión Clima Escolar	32
Tabla 8: Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para la variable 1 y 2	33
Tabla 9: Correlación entre Liderazgo Educativo y Desempeño Directivo	34
Tabla 10: Correlación entre Liderazgo Educativo y Gestión de las condiciones	35
Tabla 11: Correlación entre Liderazgo Educativo y Orientación de los Procesos Pedagógicos	36
Tabla 12: Correlación entre Liderazgo Educativo y Clima Escolar	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Aplicación de Prueba Piloto virtual	76
Figura 2: Aplicación de Cuestionario Virtual	77

RESUMEN

Esta investigación buscó relacionar el Liderazgo educativo y el Desempeño Directivo en las instituciones educativas secundarias de la UGEL Morropón, Piura 2020, usando la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo correlacional. Aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios conformados por 18 ítems cada uno, validados por tres expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad obteniendo coeficientes Alfa de Cronbach de 0.780 y 0.883 por cada variable. Se aplicaron ambos cuestionarios a 39 directores, seleccionados mediante un muestreo probabilístico estratificado. Los datos se procesaron en Excel y SPSS, presentándose los resultados en tablas. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman para determinar las correlaciones, así como para contrastar las hipótesis. En 61,5%, la variable liderazgo educativo predominó en el nivel bajo y la variable desempeño directivo en el nivel alto. Como conclusión se comprobó que existe correlación significativa entre las variables liderazgo educativo y desempeño directivo. Resultando Rho de Spearman igual a 0,352* y una Sig. = 0,028 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre liderazgo educativo y desempeño directivo es baja y significativa al nivel 0.05.

Palabras claves: Liderazgo, desempeño directivo, organización, clima escolar, resultados, manejo de emociones.

ABSTRACT

This research sought to relate educational leadership and managerial performance in secondary educational institutions at UGEL Morropón, Piura 2020, using quantitative methodology and correlational descriptive design. He applied the survey as a technique and as an instrument two questionnaires made up of 18 items each, validated by three experts and subjected to reliability tests, obtaining Cronbach's alpha coefficients of 0.780 and 0.883 for each variable. Both questionnaires were applied to 39 directors, selected through a stratified probability sampling. The data was processed in Excel and SPSS, presenting the results in tables. Spearman's Rho nonparametric statistical test was used to determine correlations as well as to test hypotheses. At 61.5%, the variable educational leadership predominated at the low level and the variable managerial performance at the high level. In conclusion, it was found that there is a significant correlation between the variables educational leadership and managerial performance. With Spearman's Rho equal to 0.352 * and a Sig. = 0.028 <0.05 values that indicate that the correlation obtained between educational leadership and managerial performance is low and significant at the 0.05 level.

Keywords: Leadership, managerial performance, organization, school climate, results, management of emotions.

I. INTRODUCCIÓN

En el estudio de la realidad problemática se han considerado incidencias internacionales como la realizada en Venezuela por Cornieles (2016) sobre la ejecución de la gestión educativa al más alto nivel, encontrando que más del 85% de los directivos no cuentan con las capacidades pertinentes, tanto a nivel conceptual y a nivel interpersonal, con lo cual la función que desarrolla el director de las instituciones educativas, es deficiente en cuanto a los indicadores con los que son evaluados. Esto, en primer lugar, reafirma que en el actual sistema educativo, el personal directivo sólo se capacita en temas pedagógicos, y nada en estrategias para gerenciar una I.E; y en segundo lugar que el ente rector de la educación es quien de una u otra manera “aprisiona” a los directores a preocuparse sólo por la mejora de sus habilidades pedagógicas.

Otra investigación realizada en el país anteriormente mencionado es la de Aponte (2015), en donde casi el 90 % de las personas que gestionan la educación al más alto nivel, muy poco o nada tomaban decisiones, participaban en reuniones dirimentes que llevan a cabo sus colaboradores, no le ponían trabas a su gente a cargo, para que sean ellos los que eligieran los lineamientos a seguir; pero no valoraban las soluciones que presentaba su personal, cuando estos querían participar en la resolución de aquellos inconvenientes de la institución. Este resultado indica que aún muchas personas que tienen a cargo un puesto de gestión educativa, continúan cometiendo el error de actuar con su personal, a veces de forma horizontal y otra de forma vertical; cuando al final es él quien decide todo, sin tomar en cuenta los requerimientos de sus subalternos.

Además, en España, en el estudio realizado por Albendea, R. S., & Martín-Cuadrado, A. M. (2017), el 65,8% de directores opinan que, al pasar de los años, de toda la problemática existente en sus escuelas, ya no es prioridad el resolver los asuntos pedagógicos sino los problemas con el personal de la institución. Esto indica que existe desinterés del personal directivo por el ejercicio de sus funciones debido al estrés al que están sometidos y que acceden a los cargos por una mejora en la remuneración, sin embargo, las

nuevas legislaciones buscan dar mayor autonomía a la escuela y al mismo tiempo permiten que la comunidad intervenga en las decisiones, causando en la mayoría de los casos que merme su autoridad y se desconozca su gestión.

A nivel nacional los resultados estadísticos del MINEDU, sobre la evaluación anual a los directores de las IE públicas, nos muestra que el 31% de ellos en secundaria desaprobaron, porque no pudieron cumplir con los objetivos dispuestos en la norma técnica de evaluación de desempeño directivo. (MINEDU, 2018). Al mismo tiempo, los resultados de las evaluaciones ECE 2018, nos arrojan resultados preocupantes: si hablamos del área de Ciencia y Tecnología, alcanzó como logro satisfactorio un 8,5%, 11,6% en Ciencias Sociales, 14,1% en matemática y 16,2% en Comunicación. A pesar que se evidencian mejoras en esta evaluación con respecto a años anteriores, este nivel nos hace preguntarnos cuánto de responsabilidad tiene el director en ello y como gestiona los aprendizajes en su escuela. (UMC, 2018)

A nivel regional, también se realizan estudios estadísticos de los resultados de la evaluación que el MINEDU ejecuta. En este reporte se verificó que de 87 directores de EBR- Secundaria pertenecientes a Ugel Morropón, solo aprobaron la evaluación de desempeño directivo, 39 directores. (UGEL Morropón, 2019). Esto evidencia que menos del 50% de los directores de nuestras escuelas están gestionando adecuadamente los recursos y los aprendizajes.

En Ugel Morropón, ubicada en AH Santa Rosa, Mz "V" Lote 11, se observa que a pesar de que los especialistas se comunican, capacitan, recomiendan, guían y visitan a los directores de las I.E a su cargo; más del 52% de ellos no cumplen con lograr los objetivos estipulados en la norma que regula el desempeño directivo, razón por la cual se decidió llevar a cabo este estudio, cuyo propósito fue, precisar si el liderazgo que ellos ejercen sobre su personal influye en su desempeño como directivo.

Formulación del problema:

Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño directivo en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y la gestión de las condiciones en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y la orientación de los procesos pedagógicos en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y la Generación del clima escolar en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020?

Justificación de la investigación

Justificación teórica

Aporta nuevo conocimiento sobre el Liderazgo educativo basado en las teorías de Inteligencia Emocional de Goleman (2000), Teoría de la Motivación de Maslow (1981) y Taylor(1998), Teorías de Liderazgo Transformacional de MacGregor (1978), Liderazgo Pedagógico de Bolívar(2013) y el Desempeño Directivo enmarcado en los enfoques de las Teorías administrativas de Taylor (1998), Planeamiento Estratégico de Farro(2001) y la gestión por resultados con el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU 2014).

Justificación práctica

Porque ha permitido conocer la realidad situacional sobre el Liderazgo educativo y el Desempeño directivo en las instituciones educativas secundarias de la UGEL Morropón, lo que ha originado adoptar alternativas de decisión apropiadas que ayuden al perfeccionamiento de los procedimientos que se dan en las escuelas, favoreciendo sus resultados.

Justificación metodológica

Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que podrán ser utilizados por otros investigadores en temas afines a este.

Justificación social

Porque beneficia a los integrantes de las instituciones educativas públicas de Ugel Morropón al perfeccionar a los directores en sus capacidades. Así mismo el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad científica porque se ha generado nuevo conocimiento sobre el método científico el cual podrá ser consultado por diferentes investigadores a nivel nacional e internacional.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño directivo en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.

Objetivos específicos

-Establecer la relación entre el liderazgo educativo y la Gestión de las condiciones en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020

-Establecer la relación entre el liderazgo educativo y la Orientación de los procesos pedagógicos en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.

-Establecer la relación entre el liderazgo educativo y la Generación del clima escolar en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.

Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y el desempeño directivo en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo educativo y el desempeño directivo en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y la *Gestión de las condiciones* en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.

H₂: Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y la *Orientación de los procesos pedagógicos* de las instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020

H₃: Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y la *Generación del clima escolar* en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes Internacionales

En Chile, Bravo (2017), aporta con su maestría llamada “Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región.”, estudiando las Dimensiones de la VD: Gestión Escolar, Buenas prácticas institucionales, Relaciones interpersonales, de tipo cualitativa y diseño correlacional, la muestra estudiada conformada por 10 profesores, aplicando una entrevista con 10 ítems y una guía de observación con 16 ítems, arroja una correlación de Pearson 0.746, concluye que es posible determinar el conjunto de capacidades que tiene el directivo en función a su actuar de liderazgo educativo para gestionar todo el PEI de la I.E. Reafirma así que un líder ha nacido con ciertas competencias sociales muy fuertes que le permiten una comunicación positiva con sus subalternos, desarrollando de manera correcta y respetuosa las cualidades que poseen cada uno de ellos, lo que en suma hará que la I.E que gestiona sea exitosa.

A su vez en España, Flores (2015), en su investigación para el grado de doctor denominada “El Liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes”, estudia como dimensiones de la VD a la Gestión Curricular, Convivencia escolar y apoyo a los estudiantes y Recursos, con un tipo de investigación Ex post-facto, exhaustiva y excluyente, y diseño no empírico, probabilístico, con un estudio sobre 479 docentes, utilizó el instrumento MLQ-5X, para recabar datos informáticos, tras el análisis estadístico llegó al resultado de Correlación > 0.3 y < 0.9 , y concluye que el liderazgo de esos equipos se encuentra en el nivel bajo en un 36%, sin embargo es necesario, ya que predomina sobre el contexto organizativo, influyendo sobre el proceso creativo de los alumnos y en la productividad de los maestros.

También encontramos en Venezuela a Monroy (2015), en su trabajo de Maestría titulado “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente”, cuyas dimensiones de la VD: Características personales, atributos profesionales y funciones, usando un análisis de tipo descriptivo y diseño de campo, con un estudio de 24

maestros, aplicó un cuestionario de 22 ítems como medio de recopilación de información. No indica un resultado estadístico que mida la correlación entre ambas variables, solo muestra tablas de frecuencias por cada ítem, llegando a la conclusión que: “[...], un gerente educativo debe tener conciencia de las necesidades y motivaciones de sus trabajadores teniendo en cuenta la similitud en las características del grupo organizacional, para conducir con eficiencia a la institución [...]” (Monroy, 2015, p.112).

Definitivamente si un directivo sigue las rutas de un liderazgo tradicional, en donde la comunicación vertical era la esencia, está destinado a su fracaso personal como gestor de la educación; además de llevar a la frustración profesional al personal a su mando, y a la crisis de gestión educativa de la I.E que tiene a cargo.

Antecedentes Nacionales

Tenemos a Mestanza (2017), con su tesis de maestría, “Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. San Antonio de Jicamarca, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana”, las dimensiones estudiadas de VD: diseño de la programación curricular, manejo de didáctica, aplicación de un sistema de evaluación, con tipo de investigación fue descriptiva y de diseño transeccional o transversal correlacional-causal, con una muestra estudiada de 52 docentes de los tres niveles EBR, en donde el resultado estadístico correlacional arrojó Pearson 0.744, concluye que: "Se ha comprobado la inexistencia de una vinculación considerable entre la competencia que posee la dirección de la Institución "San Antonio de Jicamarca" sobre la administración institucional y el desenvolvimiento del personal docente." (Mestanza, 2017, p.98).

Así como existen muchas demostraciones de la correlación significativa que hay entre estas dos variables, también puede haber lo contrario; esto seguramente se debe a que a pesar de que el directivo sea un líder, el docente no logra obtener un buen desempeño; y puede darse el caso que el directivo sea un mal líder, pero sin embargo el docente tiene un buen desempeño.

Además, Argote (2018), aporta en su tesis de maestría: “Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la provincia de Ilo, Moquegua 2016”, con las dimensiones estudiadas de la VD: programación de los conocimientos educativos, la formación para la captación de capacidades, la intervención en el manejo de la institución educativa, y la mejora del profesionalismo e identidad de los maestros, cuyo tipo de investigación fue de tipo descriptiva y de diseño no experimental descriptiva correlacional, con una muestra de 131 docentes, usó un cuestionario de 20 ítems para la VI y una guía de observación con 45 ítems para la VD, el resultado estadístico correlacional obtenido indicó Pearson en 0.889, teniendo como conclusión principal que: “[...] se corrobora la hipótesis de indagación puesto que, hay una repercusión importante entre el liderazgo directivo y el desenvolvimiento docente en las escuelas públicas del nivel secundario de la provincia de Ilo” (Argote, 2018, p.103).

Sin lugar a dudas el desenvolvimiento social del directivo que evidencia con sus docentes es muy significativa; esto permite que se identifiquen con su director y más aún con la I.E, llevándolo a realizar de manera efectiva cada una de sus actividades pedagógicas.

Otra investigación nacional hecha por Velezmoro (2019), su tesis de maestría: “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa. “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Parcoy, Pataz.2017”, las dimensiones estudiadas de la VD fueron: profesional, personal y social, la misma fue de tipo aplicada y descriptiva, así como de diseño no experimental correlacional, con un estudio basado en 48 docentes, y cuyos instrumentos usados consistieron en: cuestionario de 24 ítems para la VI, y otro de 24 preguntas para la VD, obteniendo como resultado correlacional estadístico de Pearson 0.752, en donde se concluye que: “Se encontró una asociación positiva en las relación entre las capacidades de desenvolvimiento docente y el liderazgo del personal directivo[...].” (Velezmoro, 2019, p.87). Demuestra que cuando la relación del directivo y subalterno es la ideal, se puede presagiar que ambas características de estos personajes siempre van a

tener una relación de significancia; cuando el directivo cumple un rol basado en valores sociales con sus súbditos, todo ha de fluir indiscutiblemente y sin duda alguna en beneficio de ambos.

El trabajo de Lecaros (2017) para su grado de maestría titulado “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución Educativa Glorioso Húsares de Junín–El Agustino–2017”. las dimensiones estudiadas de la VD fueron: metas y expectativas, uso estratégico de los recursos, planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza, en una investigación correlacional, básica de enfoque cuantitativo, la muestra fue de 63 docentes de la institución educativa estudiada, utilizando un cuestionario ordinal para cada variable. Se encontró que la variable liderazgo pedagógico se encuentra en un nivel regular con un 61, 9% y el desempeño docente en nivel regular con un 65,08%, Existe correlación entre las variables estudiadas. De hecho, esta correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,758. (Rho de Spearman). El liderazgo educativo en las escuelas, así como el desempeño de los docentes en ellas, están relacionados directa e indirectamente en cuanto las metas y planes son dados claramente y son motivados intrínseca o extrínsecamente a lograrlos por sus líderes, los recursos son utilizados para la consecución de los mismos. El líder pedagógico fomenta el desarrollo de los aprendizajes, así como una cultura evaluativa que parte de su misma práctica docente, lo que es muy necesario en las escuelas.

Antecedentes Locales

A nivel local tenemos en Piura, Abad (2018) con su estudio llamado: La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” de Piura, para optar el grado de doctor, de tipo no experimental y transversal; con enfoque cuantitativo, correlacional. Su muestra fue de 147 estudiantes. La Gestión Educativa fue abordada desde 4 dimensiones de tipos de gestión: directiva o institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria. El Liderazgo Pedagógico se estudió en 4 dimensiones Establecer la dirección, Rediseñar la organización, Desarrollar personas y Gestionar la distribución. La encuesta usó un

cuestionario; Los resultados, dicen de la existencia de correlaciones significativas y positivas, directa y alta entre las variables estudiadas, con un coeficiente = 0,872** y un sig. Bilateral = 0,000. La Gestión Educativa alcanza un nivel regular y bajo; cuando el Liderazgo Pedagógica es considerado bajo y regular. Este estudio reafirma la necesidad de tener líderes en las escuelas para que conduzcan de manera eficiente todos los procesos que se desarrollan en ellas.

Teorías relacionadas con las variables de estudio

Variable 1: Liderazgo Educativo

Entre las teorías que sustentan la variable tenemos la Inteligencia Emocional de Goleman (2000), aportando que el líder posee la aptitud de captar las impresiones de los demás de manera objetiva, y usarlas para hacer más fácil los procesos mentales y el análisis de situaciones que se le presentan, las comprende y las domina, las propias y de los demás. En este caso para la investigación se asumen el enfoque teórico de liderazgo desde las emociones con estilos democráticos y filiales, que permitirá en los directivos dirigir la Institución Educativa priorizando comportamientos para el control de emociones para el desarrollo de un clima institucional donde la toma de decisiones se articula con enfoque crítico y reflexivo.

Las Teorías de la Motivación basada en las necesidades de Maslow (1981). Si al empleado se le da motivación (recompensas, castigo), rendirá más en el trabajo. Nace así el hombre que busca relacionarse socialmente en el trabajo para sentirse bien. De esta forma, el triunfo del líder será obtenido si tiende a la producción o a los empleados. Maslow hace referencia a la autorrealización para la motivación, en ese sentido asumimos que los directivos deben ejercer liderazgo reconociendo las necesidades individuales y colectivas de los docentes para llegar hacia autorrealización. El liderazgo requiere de directivos que respeten y busquen consensos para dirigir la IE.

Taylor (1998) comenta que el líder está en la obligación de estar al tanto de las exigencias individuales (físicas, de seguridad, de ego, autorrealización) para incentivar a sus trabajadores. La teoría de Taylor que aporta al enfoque

burocrático de la administración es considerada como conductista, no es pertinente actualmente, pero aún existen líderes totalitarios en la administración centrados en las normas, el poder del escritorio (burocrático), en lograr resultados, teniendo administrados sumisos y receptores, sin mayor nivel de participación a la gestión.

La Teoría de Liderazgo Transformacional de James MacGregor Burns (2004) lo conceptúa como la clase de liderazgo desempeñado por personas con gran visión y personalidad, que les permite ser capaces de producir un cambio en las expectativas, percepciones y motivaciones de sus seguidores, al igual que, encabezar la transformación al interior de una organización.

Asumimos el liderazgo transformacional, porque es importante formar un líder que respete el talento de los miembros de la comunidad educativa. Esta teoría nos ayuda para articular la personalidad del líder y la motivación.

Por su parte, el Liderazgo Pedagógico de Bolívar (2013) nos dice que son Personas que centran su enfoque en la gestión pedagógica, buscan óptimos resultados con respecto al aprendizaje de los educandos y promueven estrategias para acompañar a sus docentes en las aulas. señala que un nuevo gobierno de la educación necesita estructuras escolares, aptas para ajustarse a contextos sociales complejos. Una gran autonomía junto con el compromiso por los resultados y un grupo de directivos competentes en liderazgo pedagógico, se inscriben en un proceso más amplio de reconfiguración de los modos de regulación de las políticas educativas.

Dimensiones de la V1:

Dimensión 1: Rediseño de la institución

Visto como la Organización escolar, implica articular las diversas formas de trabajo, donde los participantes de la asociación educativa tengan tareas, además que estas, estén adecuadamente desconcentradas. (Gajardo, J., Ulloa J., 2016).

Es la parte de la función directiva que garantiza no solo la parte administrativa sino la pedagógica, centrada en el desarrollo de currículo, fijando metas a nivel de institución y por áreas, compartiendo esta

información de manera colegiada estableciendo plazos, planificando acciones, elaborando material que sirva para la retroalimentación adecuada y oportuna, acompañando continuamente en estos procesos a sus docentes para generar compromisos para su cumplimiento. (Rodríguez, 2017)

Se entiende que la gestión directiva se va a ordenar y va a desconcentrar la gestión. En este caso la organización escolar, para el desarrollo de la investigación se evaluará como se descentraliza la gestión.

Además, se entiende como la forma en que se relaciona todo lo que conforma una entidad, especialmente con las personas, dando pautas para que la infraestructura, bienes y seres humanos armonicen dentro de un proceso ordenado y equitativo a fin de que la orientación de los aprendizajes sea más pertinente y efectiva. (King, 2017).

Es necesario para la mejora de la institución que sea vista como un sistema integrado donde cada elemento está secuencialmente ordenado y enlazado con el otro, de esa manera se podrá garantizar el éxito y para ello es necesaria la visión en equipo del director.

Dimensión 2: Motivación y compromiso con la institución

La motivación es la forma como los docentes se sienten involucrados, dependiendo del clima y el trato que manifiesta el directivo. Es la manera como demuestran su interés y lo que los mueve a realizar su trabajo. La parte emocional juega un papel muy importante en las organizaciones, en el sentido de poner mayor entusiasmo a sus labores dependiendo del grado en que el líder los compromete con los objetivos de la institución. (Gajardo y Ulloa, 2016).

A su vez, es la aptitud que posee el director para mover hacia el compromiso y seguir las pautas de trabajo al factor humano que conduce. Es la capacidad de generar la buena relación necesaria entre sus subordinados, y además desarrollar las competencias de sus estudiantes, que es necesario en la actualidad. Lo que no debe faltar en el director es el sentido común y la justicia, esto hace que sean aceptadas sus propuestas en un clima de armonía, estando bien entendido el significado de equidad. (García, 2018)

Dimensión 3: Desarrollo de un clima de aprendizaje

El clima es la parte axiológica en que viven los integrantes del cuerpo educativo. Involucra el trato presentado por los directivos y cómo este toma decisiones en forma reflexiva (Ulloa, 2013). Se infiere que el acompañamiento pedagógico es parte de esta dimensión dado que nos ayudará a discutir los resultados y verificar el impacto de la política educativa que viene implementando el Ministerio de Educación, ya que ha invertido notablemente en capacitar a los directivos en las IIEE y caso concreto en la zona de estudio.

El clima de aprendizaje consiste en crear una meta compartida en la escuela, cultivando la idea de mejorarla, generando un ambiente de optimismo y fe en los docentes. Cuando el director busca crear un clima escolar adecuado, debe ejemplificar su actuar conforme a ese acuerdo, lo que hace que se promueva entre sus maestros y sea más sencillo dirigirlos a metas comunes. (Cherkowski, 2016)

La influencia del docente en el clima de aula es fundamental y esto se logra aún más cuando éste se encuentra motivado. Los procesos de enseñanza aprendizaje se maximizan cuando el docente organiza sus actividades, atiende las necesidades individuales de sus estudiantes, prepara su material, retroalimenta en forma oportuna. Estas actitudes, reforzadas por el acompañamiento y monitoreo del directivo, hacen que los estudiantes se sientan atendidos y mejoren en sus aprendizajes. (Irnidayanti, Maulana, Helms-Lorenz, & Fadhilah, 2020).

Variable 2: Desempeño Directivo

Basado en la Teorías Administrativas, Taylor (1911) basa su aporte en la organización de la empresa por el líder, siguiendo principios de planeación para evitar improvisaciones, preparación a los empleados para labores específicas, control de las acciones realizadas para mejorar la producción, ejecución de las responsabilidades al repartirlas por igual entre el personal a cargo, sin dejar de lado los incentivos. Hernández (2011), al referirse a la teoría administrativa de Taylor, nos permite entender que la administración es el marco teórico de la Gestión Directiva. En ese sentido las teorías

administrativas, nos ayudan a entender cómo ha evolucionado la administración desde las empresas y que por los nuevos enfoques podemos ir comprendiendo que las teorías van cambiando por factores políticos, socioeconómicos, culturales, sanitarios, etc.,. Caso concreto con el problema sanitario que viene aconteciendo a nivel mundial con la pandemia del covid 19, la gestión directiva tiene que reinventarse y esto replantea nuevas teorías que sea funcionales a la realidad, es eso lo que nos permite citar la evaluación de las teorías administrativas.

El aporte sobre el Planeamiento Estratégico de Farro (2001) manifiesta que los establecimientos educativos necesitan tener propósitos y tácticas que los dirijan a la conquista de sus objetivos. Es el procedimiento a través del que una institución educativa establece su visión a largo plazo y los mecanismos para conseguirla, mediante el análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Implica una cooperación eficaz de los actores directivos (equipo directivo, maestros, estudiantes, ex alumnos, personal de apoyo administrativo y padres de familia). La recepción permanente de información sobre sus factores claves de éxito, su revisión monitoria y ajustes periódicos para que se convierta en un estilo de gestión que convierta al Centro Educativo en un ente proactivo y anticipatorio. El autor, plantea el planeamiento estratégico como un proceso permanente, donde la Gestión Directiva requiere que en la IE se evalúen riesgos en forma permanente. La Planificación estratégica permite que en la gestión directiva se determine los aspectos positivos y debilidades para evaluar el logro de los objetivos de la IE motivo de investigación. Nos ayuda la posición del autor para mirar la variable desde la planificación estratégica.

Importante aporte llamado Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU 2014). Define a las prácticas de dirección escolar como el grupo de acciones que se toman a partir del reconocimiento de una necesidad, son eficaces, eficientes, sistemáticas, sostenibles, flexibles, meditadas y realizadas por los miembros de la institución educativa, las mismas que aparte de satisfacer las exigencias e intereses de los educandos, implican un desarrollo evidente en la obtención de los aprendizajes, dentro de un marco ético y técnico, de

la mano con su misión, su visión y sus valores. Es menester que esta preparación resulte útil a los demás, así mismo facilitar la mejora de sus procesos". (MINEDU, 2012). El Ministerio de Educación al plantear el Marco del Buen Desempeño Directivo, pretende medir la variable de la administración de los directores en concordancia con la política educativa del Ministerio de Educación. Estos hechos están enlazados con la variable de liderazgo educativo. Si la Gestión Directiva mide el actuar del directivo, aportará a evaluar el impacto de la variable dentro de lo que dispone el Ministerio de Educación. En el terreno fáctico reforzará la discusión de resultados.

Miranda (2016) nos dice que la Gestión Directiva es un conjunto de actividades que comprende a la gestión académica, ello forma parte del desarrollo del currículo, interesado en dirigir el proceso para asegurar conocimiento de excelencia en los estudiantes. La gestión Directiva involucra lo administrativo y financiero, que es el manejo de los instrumentos de planificación como el PEI, PAT, Reglamento y los recursos económicos. La gestión directiva que corresponde al aseguramiento de un buen clima y manejo de relaciones humanas. El autor, enfoca la gestión administrativa en diversos ámbitos y concordamos con ello, para determinar la correlación de la variable liderazgo en el grado de conocimiento que debe tener un directivo en lo académico, administrativo y dirigir el recurso humano. Al compartir la posición del autor nos permite verificar resultados en forma integral y sistémica de la gestión.

Sobre el mismo tema, López (2019) aporta sobre la gestión directiva lo que corresponde a las acciones específicas en la primera línea que asumen los directivos para alcanzar los objetivos. La Función directiva requiere el dominio de conocimientos de la administración, cualidades que debe tener el directivo. Esto significa que el éxito de los fines dependerá de los sujetos más que de los documentos y planes escritos o rígidos. El autor, aporta a la investigación porque anticipa la correlación de la variable liderazgo educativo con la función directiva. Por ello que al momento de construir instrumentos debemos evaluar el nivel de conocimiento, las cualidades y cómo se maneja el clima.

Dimensiones de la V2:

Dimensión 1: Gestión de las condiciones

Es la capacidad instalada que tienen las Instituciones Educativas para disminuir los bajos aprendizajes en los estudiantes, donde se requiere un ambiente de adecuada convivencia escolar. (Carrasco, 2003). La Gestión de las condiciones, nos permite atender desde la posición del autor, que tiene la IE donde se realizará la investigación, cómo se manifiesta la convivencia escolar, infraestructura, equipamiento. Esto ayudará mirar los instrumentos desde estas dimensiones.

También son las acciones que realizan las instituciones para amoldar los recursos que sostienen su prestigio, acomodándose rápidamente a los cambios, afrontando la competencia y resguardando el sitio que ocupan, conformando una organización que busca la excelencia en los aspectos laboral, cultura y estructura organizacional. (Malkawi, 2018)

Las entidades buscan la excelencia en sus participantes, por ello es importante el desarrollo del personal, que sean innovadores y creativos, atendiendo a demandas internas y externas para lograr el producto deseado, en nuestro caso, el perfil de egreso de nuestros estudiantes, concentrando los esfuerzos en él.

Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos

Los modelos de estrategias de enseñanza que plantea el Ministerio de Educación para direccionar las acciones del docente y la gestión directiva. Cortegana (2018). Los procesos Pedagógicos como la motivación, gestión para el desarrollo de competencias, saberes previos, evaluación, propósito y organización, responden al enfoque socio constructivista del aprendizaje y sustentada en las orientaciones pedagógicas del Currículo Nacional.

Son apoyo beneficioso que consiste en hacer que el contexto educacional fomente el crecimiento de los estudiantes. Para ello es necesario un modelo educativo que integre a los estudiantes en las instituciones educativas y lugares de aprendizaje que operen coherente y consistentemente para edificar relaciones compactas y grupos de docentes para el aprendizaje

(Darling-Hammond, Flook, Cook-Harvey, Barron & Osher, 2020) para ello el director mueve a su organización hacia esos procesos, desarrollando el lado social, emotivo y conocimientos de los maestros y así aseguren buenos aprendizajes.

Dimensión 3: Generación del clima escolar

Se requiere que diversos factores trabajen armónicamente. La infraestructura, equipamiento, el trato entre las personas, los estímulos que reciban los trabajadores, el contexto social, tener docentes con una situación laboral estable, todos estos hechos contribuyen al desarrollo de un buen clima escolar. (Botía, Rodríguez, & García-Garnica, 2017). Se comparte con los planteamientos del autor, dado que son muchos los factores que influyen positivamente o negativamente para el desarrollo del clima escolar. En este caso, los instrumentos de investigación de la variable: Gestión Directiva deben medir los componentes para correlacionarlo como la variable liderazgo. Evaluar el clima es mirar el sistema de la gestión como un sistema abierto. Además es el modo de ser de la vida en la escuela incluyendo acuerdos, principios y oportunidades que dan soporte a sus integrantes y dentro de la cual se sienten, física y emocionalmente seguros. (Bear, Yang, Mantz & Harris, 2017).

Los climas de las escuelas difieren en diversos aspectos. Mientras que unas se perciben amistosas, que dan acogida y apoyan a sus integrantes, otras en ellas se sienten excluidos, dándoles poca acogida y seguridad. Estas sensaciones y el modo de actuar como consecuencia de ese entorno de la escuela se llama clima escolar.

III. METODOLOGÍA

El método de investigación que se ha utilizado es el cuantitativo que se caracteriza por reducir la verdad a indicadores que pueden ser medidos, investiga sucesos de manera imparcial sin influir en ellos y viceversa, puede llegar a la respuesta estudiando un pequeño grupo de sujetos con características similares para luego generalizar los resultados (Tungka,2020). Este método consiste en precisar lo que se va a investigar, de principio a fin, dando un tratamiento inamovible a los valores y otorgándoles un concepto algorítmico por medio de la estadística, para realizar deducciones (Del Canto, 2013). Se ha seleccionado porque permite realizar controles de una realidad que es de interés del investigador y puede estimarse el origen de los factores que conciernen a una problemática planteada sin que intervengan los juicios de valor del investigador, con coherencia y claridad, lo que hace posible suponer conjeturas. Luego del tratamiento de la información obtenida estadísticamente, concluiremos si son reales dichas conjeturas. Esto será el punto de partida para investigar nuevos problemas y mejorar la realidad.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

El **tipo** de investigación utilizada fue la aplicada. Este tipo de investigación consiste en interpretar al investigar metas prácticas, aplicables a una situación concreta, como solucionar una problemática real para el bienestar del mundo entero. En las ciencias sociales, se enfoca en investigarlo lo que necesitan las personas y buscar su solución. Dicho de otra manera, trata de persuadir en las acciones y elección de alternativas sobre temas prácticos. (Martínez & Benitez, 2015), la cual se ha seleccionado por que es una alternativa de creación de conocimientos así como respuestas aplicables a situaciones complejas con contextos de la misma índole. Por esta razón, es menester, que la investigación en Orientación ubique a los individuos dentro del contexto, entender la forma cómo se se modifica, tomando en consideración todos los componentes que lo conforman además de reconocer las relaciones entre la situación específica y el contexto, de tal

forma que la solución a los sucesos-problema se generen bajo el enfoque del pensamiento complejo.

El estudio realizado pretende analizar y obtener respuestas basadas en hechos concretos y complejos. En este tipo de investigación se ubica a las personas y los hechos en su entorno para entender la forma en que se transforman, teniendo en cuenta los componentes que lo conforman y determinando los vínculos entre el caso en concreto y el contexto, de tal forma que las respuestas se basen en el enfoque de pensamiento complejo.

Diseño

Se trabajó bajo el diseño no experimental. Este diseño se caracteriza por Este tipo de diseño se basa en el estudio que se realiza de las situaciones existentes en nuestra realidad para posteriormente realizar una investigación profunda de los fenómenos que ocurren, sin que se produzca ninguna modificación o corrección por parte del investigador. (Martínez & Benitez, 2015). Este diseño se ha seleccionado puesto que en su realización no se produce un manejo intencional de las variables puesto que ya han sucedido, se visualizan os fenómenos dentro de su hábitat natural.

Se registran los fenómenos que han sucedido sin intervenir en su desarrollo ni manipularlos deliberadamente.

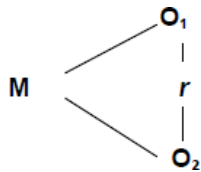
El sub diseño de investigación que se aplicó fue el Descriptivo-correlacional. Este tipo de diseño se caracteriza porque estudia las relaciones existentes entre más de 2 constantes en un espacio y tiempo establecido (Martínez & Benitez, 2015).

Ayuda a identificar situaciones y eventos, esto quiere decir la forma que tiene y como se presenta un fenómeno específico, pretende determinar importantes propiedades de las personas, grupos, comunicados o cualquier otro fenómeno sometido a estudio. La presente investigación se considera descriptivo porque permite investigar los factores que relacionan el liderazgo educativo y la gestión que realizan los directores.

Está investigación descriptiva va a ahondar en el de la relación entre la gestión de los directores y el liderazgo en educación. El estudio descriptivo

precisa detalladamente como se presenta un fenómeno. También señala específicamente las características de las personas en forma individual o en su conjunto, que forman parte de su estudio.

Esquema del diseño descriptivo-correlacional:



Dónde:

M : Muestra.

O₁ : Variable 1.

O₂ : Variable 2.

r : Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo educativo

Es la capacidad de las personas para lograr el cambio positivo en los demás en lo profesional y personal, para caminar hacia objetivos comunes en el campo educativo transformando las instituciones, asumiendo compromisos y responsabilidades, con apertura a la escucha y fomentando el trabajo cooperativo. Lo mediremos a través de las dimensiones: Rediseño de la institución, Motivación y compromiso con la institución y Desarrollo de un clima de aprendizaje. (Sierra, 2016).

Variable 2: Desempeño Directivo

Forma de actuar del director al articular las fortalezas de su institución para el logro de resultados educativos. Comprende la Gestión de las condiciones, Orientación de los procesos pedagógicos y la Generación del clima escolar. (Santos, 2015)

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

Población

Es definida como el grupo de individuos, situaciones, y hechos numéricamente determinado, que obedece ciertos requisitos establecidos por el investigador, el cual será utilizado como estudio y análisis, a partir del cual se obtendrán ciertas conclusiones indispensables para su investigación. (Arias-Gómez, Villasís-Keever & Miranda, 2016).

La población estuvo constituida por 87 directores de instituciones educativas secundarias de la UGEL Morropón. Por ser grande la población, se seleccionó una cantidad de ella, mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple ya que todos los sujetos de estudio tienen características similares y tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, aplicándose la fórmula para la muestra arrojando 39 sujetos, respecto a ellos se aplicará los instrumentos.

Criterios de inclusión:

Personal directivo, de ambos sexos, de todas las edades, de cualquier escala magisterial, encargados y designados que laboran en los colegios secundarios de UGEL Morropón, cuya condición laboral es ser nombrados y contratados.

Criterios de exclusión:

Trabajadores que no deseen participar voluntariamente en el estudio, con Licencia o con proceso administrativo pendiente.

Tabla 1.

Distribución de la población.

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Directivos	61	26	87
Total	61	26	87

Fuente: Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de

Morropón – Piura - 2020

Muestra

La muestra representa a una porción reducida de elementos de la población, los cuales poseen sus mismas características. Se utilizan estadísticamente cuando la población es muy amplia pues se requiere investigar y analizar minuciosamente todos los miembros o elementos que forman parte de ella, por ello se recurre a un grupo más pequeño de componentes de la población constituida por 39 directores. La unidad de análisis es el director(a) de institución educativa secundaria. Se ha seleccionado esa cantidad de muestra porque su tamaño se ha calculado mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple.

Tabla 2.

Distribución de la muestra.

Sujetos	Población	Fracción de muestreo	Muestra por estrato
Directivos	87	$(39 \cdot 87) / 87$	39
Total	87		39

Fuente: Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Morropón – Piura – 2020

El muestreo es la acción mediante la cual se procede a elegir una porción de elementos de una población es decir la muestra, sobre la que va basar su investigación y obtendrá conclusiones aplicables en general a toda su población. (Majid, 2018). Se ha utilizado esa técnica de muestreo para que la población tenga las mismas oportunidades de ser escogidas por lo que la muestra siempre va a ser representativa

Se ha utilizado esta técnica, puesto que, la población es bastante numerosa, conformada por 87 directores, es por ello que se ha optado por seleccionar una muestra más pequeña al azar, proporcional al universo de directivos, la misma que estuvo compuesta por 39 individuos, los que fueron objeto del presente estudio. Fueron analizados para posteriormente, aplicar las

conclusiones obtenidas al universo de directores debido a que los 39 directores representa a la totalidad del personal directivo muestreado.

Se ha elegido esa unidad de análisis pues el interés del investigador es analizar el comportamiento del personal directivo en cuanto a su desempeño en base al liderazgo y su gestión dentro de las instituciones educativas

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

3.4.1. Técnicas

Se utilizará la técnica de la Encuesta para recolectar la información. La Encuesta está definida en primer lugar como una forma de recopilación de información a través de preguntas hacia ciertos individuos cuya meta es la de conseguir de una forma ordenada medidas sobre definiciones que vienen de un problema de investigación anteriormente realizada. (López-Roldán, P., & Fachelli, S., 2015). Se seleccionó esa técnica porque permite la obtención de información, para determinar si existe una relación entre la variable liderazgo y el componente desempeño educativo, los cuales son materia de estudio y refuerzan la hipótesis del investigador. Se ha usado la encuesta puesto que este procedimiento es aplicable a muestras numerosas y permite obtener mayor precisión en sus resultados.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Se usará el Cuestionario como instrumento para recoger los datos de la muestra.

El cuestionario es un grupo de interrogantes acerca de acciones o variables que son importantes en una investigación, estas son resueltas por los individuos a quienes se interrogan. Consiste de una técnica de suma importancia para conseguir información. (Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K., 2019). Se ha seleccionado ese instrumento porque es un instrumento de recopilación de información puesto que permite obtenerla en forma fácil, rápida, precisa, y eficiente.

3.4.3. Validez de los instrumentos

Es la capacidad que posee para expresar numéricamente los rasgos para lo cual fue diseñado. (Hidalgo, 2005)

Se conoce que se usan tres tipos de validez: de contenido, de criterio y de constructo.

La validez de contenido, en ciertas ocasiones denominada la validez lógica o racional, halla en qué nivel una medida simboliza a cada pieza de un constructo. La validez de contenido hace referencia sobre cualidad y cuestiona si cierto componente o valor añade o quita importancia a una prueba o un programa que investiga. Utiliza el parecer de personas calificadas (Galicia, Balderrama y Edel, 2017)

Se utilizará el tipo de validez de contenido conocida como validez por Criterio de Jueces o Expertos, a cargo de 3 expertos para lo cual se aplicará el modelo de la Matriz de validación del instrumento, establecida por la Universidad César Vallejo (UCV, 2020).

La validez de criterio, consiste en ratificar un instrumento de evaluación al equiparlo con alguna evaluación exterior que requiere evaluar lo mismo. Atributo de pronosticar o hallar la ejecución actual o posterior, se halla a través de la equiparación con valoraciones externas que se piensa evalúan la cualidad del cual se trata. (Muñoz-Mendoza, Yáñez-Alvarado y Pinto-Santuber, 2018). Se empleará el tipo de validez de criterio denominada validez de Spearman por ser datos que no provienen de una distribución normal (Stanton, 2001). Se calcula con los datos de la prueba piloto.

La validez de constructo, consiste en el Nivel en el cual se evalúa una producción o un rasgo teórico de forma que necesita la recopilación progresiva de datos que provienen de varias fuentes, se centra en el análisis del comportamiento, que es más constante y más abstracto. (Salamanca y González, 2013). Se usará el tipo de validez de constructo denominada validez dominio total. Se. obtiene con los datos recogidos en la prueba piloto.

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad es que acepte la recopilación de los propósitos y estos sean simples de ser saneados. Hace referencia a la exactitud del instrumento de medición. Es seguida e inalterable. (Salamanca, Naranjo y González, 2013).

Aporte interpretativo: se utilizará el método de consistencia interna y el estadístico Alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad del instrumento para lo cual se aplicará una prueba piloto. Se aplicará ese método y esa prueba estadística porque las preguntas que se han planteado en el cuestionario permitieron que las respuestas brindadas por los directores puedan ser comparadas buscando obtener el grado de similitud con respecto al contexto del investigador otorgando así seguridad y confianza.

Tabla 3

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Liderazgo educativo	.780	18
V2: Desempeño directivo	.883	18

Fuente: Prueba piloto.

3.5. Procedimiento

La información se recolecto de la siguiente manera El procesamiento se realizó siguiendo los siguientes pasos:

Primero se construyeron dos instrumentos previa revisión de varios disponibles en las tesis de los antecedentes, fueron dos cuestionarios que midieron independientemente las 3 dimensiones de la variable 1 y 2 con una escala Likert de 5 opciones de respuestas cada uno.

Segundo, se sometieron a validación de contenido por juicio de expertos, los cuales fueron validados por 3 expertos, mediante la matriz de validación establecida por la UCV.

Tercero, se realizó una prueba piloto a otros sujetos con las mismas características para verificar las tipos de validez analizados (criterio y constructo) y la confiabilidad de los instrumentos.

Se cursó oficio al Director de la UGEL Morropón con atención al Jefe del Área de Educación Básica, para que autorice la aplicación de las encuestas a los docentes de la prueba piloto y, posteriormente a los 39 directores que son parte de la población seleccionada.

Es importante en toda investigación realizar una planificación acerca de cómo se va a ejecutar el recojo de información.

De acuerdo a la problemática, se determinó la población objeto de estudio, la misma que está conformada por los 87 directores de secundaria de los colegios pertenecientes a la Ugel Morropón. Posteriormente se aplicó la fórmula para determinar la muestra que arrojó 39 directores. Para elegirlos, se tuvo en cuenta los criterios de inclusión: cualquier edad, escala magisterio, indistinto sexo, estado civil. Como criterio de exclusión se determinó que los participantes no tuvieran proceso administrativo, o con licencia sin goce.

Para la búsqueda se optó en emplear el cuestionario puesto que ésta técnica es sencilla, de fácil aplicación y bajo costo, la misma que contiene 36 preguntas 18 por cada variable.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se analizarán los datos de manera descriptiva e inferencial. El método descriptivo, es quien nos permite describir la situación analizada, para ello se utilizan métodos de reducción de la masa de datos, cálculos de promedios, dispersión o tendencias que nos permiten sacar conclusiones de estos datos, describir adecuadamente el comportamiento de la variable, contrastar hipótesis. está conformada por un conglomerado de instrumentos y temas relacionados con la descripción de colecciones de observaciones estadísticas, ya se refieran al total de la población o a una muestra de la misma (Cervera, 2014).

Posibilita explicar la realidad previamente analizada, para conseguirlo se usan estrategias para disminuir la cantidad de información, promedios, diseminación o inclinaciones que facultan deducciones, explicar de una forma correcta como se comporta la variable, diferenciar hipótesis. Se forma por el grupo de instrumentos y temas asociados con la explicación de observaciones estadísticas, ya sean referidas a todos los individuos o a un grupo de los mismos.

El análisis inferencial es el encargado de la dialéctica y pasos para la inferencia o influjo de propiedades de una sociedad de acuerdo a los productos conseguidos de una muestra conocida. Todo esto hace referencia a la teoría de probabilidades. (Cervera, 2014). Se usará el análisis inferencial, que permitirá presentar tablas que muestren las diferencias de medias entre los grupos y las pruebas estadísticas para comprobar las hipótesis.

En la presente investigación, por ser la muestra 39 directores, es decir menor o igual a 50 sujetos, se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad del instrumento para lo cual se aplicará una prueba piloto. Los valores obtenidos para una variable fueron mayor a 0,05 y para la otra menor a 0.05, estos valores no provienen de datos de una distribución normal, por lo cual el estadístico que se usará para comprobar las hipótesis y establecer las correlaciones entre las variables, es el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Criterios de los aspectos éticos nacionales (propias de su país):

Integridad con el correcto procedimiento de la práctica de la ciencia, y connota honestidad, transparencia, justicia y responsabilidad. Por tanto, transmite las ideas de totalidad y consistencia morales.

Honestidad en todos los aspectos de la investigación.

Objetividad e imparcialidad en las relaciones laborales y profesionales.

Veracidad, justicia y responsabilidad en la ejecución y difusión de los resultados de la investigación científica.

Transparencia, actuando sin conflicto de interés, declarando y manejando el conflicto, sea este económico o de otra índole.

Criterios de aspectos éticos internacionales:

Se ha respetado los derechos de los autores consultados según normas APA por que se acata el Reglamento de Propiedad Intelectual sobre los derechos de los autores a ser reconocidos cuando se usan sus obras.

Se ha tomado en cuenta el consentimiento informado por que los investigados deben decidir libremente participar y que usen sus datos para los fines de la investigación en la que participan.

Se ha considerado el anonimato porque no debe darse a conocer los autores de la información producida.

Se ha respetado la autenticidad de los datos por que se ha ejecutado con rigurosidad científica la aplicación de los instrumentos y la objetividad de los datos recogidos.

Principios éticos:

Beneficencia, se refiere a la obligación del investigador de maximizar los beneficios y minimizar los riesgos de daño a los individuos y a la sociedad,

No maleficencia, consiste en mantener continua vigilancia para que los participantes no reciban daño alguno, puesto que se tiene la responsabilidad de asegurar su bienestar físico, emocional y social.

Autonomía, capacitar a los individuos potenciales sobre el porqué de lo que se está investigando, sus peligros y sus rentabilidades y opciones. De esta manera lograr que los individuos capten todo esto y que de forma voluntaria puedan elegir su papel en la investigación.

Justicia, La justicia hace referencia a la igualdad en la repartición entre cargas y provechos. Solicita que estos provechos no solo se utilicen por

aquellas personas que pueden usarlos y que no incluya de mala forma a individuos y grupos que no serán favorecidos

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño directivo en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.

Tabla 4.

*V1 Liderazgo educativo*V2 Desempeño directivo*

		V2 Desempeño directivo		Total
		Alto	Medio	
V1 Liderazgo educativo	Bajo	61.5%	2.6%	64.1%
	Medio	35.9%		35.9%
Total		97.4%	2.6%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de liderazgo educativo y desempeño directivo.

Interpretación:

En la tabla 4, el **61,5%** de los encuestados calificaron la variable liderazgo educativo en la categoría bajo, en el caso del desempeño directivo en la escala alto.

El 35,9% de ellos calificaron a la variable 1 como media y a la v2 en el estadio alto.

Finalmente, solo 2,6% calificó con la opción bajo a la variable 1, con la alternativa medio a la variable 2.

Después de comparar estos resultados se deduce que prevaleció el nivel de calificación bajo en la variable liderazgo educativo y el nivel alto en la variable desempeño directivo.

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre el liderazgo educativo y la *Gestión de las condiciones* en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020

Tabla 5.

*V1 Liderazgo educativo*Dimensión 01 Gestión de las condiciones*

		Dimensión 01 Gestión de las condiciones	
		Bajo	Alto
V1 Liderazgo educativo	Bajo	64.1%	64.1%
	Medio	35.9%	35.9%
	Total	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de liderazgo educativo y desempeño directivo.

Interpretación:

En la tabla 5, el **64,1%** de los encuestados calificaron la variable liderazgo educativo en el nivel bajo y la dimensión gestión de condiciones, respecto a la constante del desempeño directivo en el nivel alto.

El otro 35,9% calificó en el nivel medio a la v1 y a la variable 2, en su dimensión 1 en el nivel alto.

Después de comparar estos resultados se deduce que prevaleció el nivel de calificación bajo en la variable 1 y el nivel de calificación alto en la dimensión 1 de la variable 2.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre el liderazgo educativo y la *Orientación de los procesos pedagógicos* en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.

Tabla 6.

*V1 Liderazgo educativo*Dimensión 02 Orientación de los procesos pedagógicos*

		Dimensión 02		Total
		Orientación de los procesos pedagógicos		
		Alto	Medio	
V1 Liderazgo educativo	Bajo	48.7%	15.4%	64.1%
	Medio	28.2%	7.7%	35.9%
Total		76.9%	23.1%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de liderazgo educativo y desempeño directivo.

Interpretación:

En el cuadro número 6, el **48,7%** de los encuestados calificaron al liderazgo educativo (V1) en el nivel bajo y al desempeño directivo (V2), desde la orientación de los procesos pedagógicos (D2), como alto.

El 28,2% dio a la V1 el nivel medio y a la V2, en su segunda dimensión, el alto.

El 15,4% escogió en la V1 la alternativa bajo y en el nivel medio a la dimensión 2 de la variable 2.

Finalmente, el 7,7% calificó ambas, V1 y como la v2 en su d2 en el nivel medio.

Después de comparar estos resultados se deduce que prevaleció el nivel de calificación bajo en liderazgo educativo y alto en la orientación de los procesos pedagógicos dentro del desempeño directivo.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre el liderazgo educativo y la *Generación del clima escolar* en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.

Tabla 7.

*V1 Liderazgo educativo*D3 Generación del clima escolar*

		D3 Generación del clima escolar		Total
		Alto	Medio	
V1 Liderazgo educativo	Bajo	43.6%	20.5%	64.1%
	Medio	35.9%		35.9%
Total		79.5%	20.5%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de liderazgo educativo y desempeño directivo.

Interpretación:

En los resultados del séptimo cuadro, el **43,6%** de los encuestados calificaron al liderazgo educativo en el estadio bajo y a la dimensión generación del clima escolar del desempeño directivo, como alto.

El porcentaje de 35,9% otorgó el nivel medio al liderazgo, y al clima escolar del desempeño directivo, el alto.

Finalmente, el 6,7% dio la opción bajo a V1 y optó por la alternativa medio a la dimensión 3 de la variable 2.

Después de comparar estos resultados se deduce que prevaleció el nivel de calificación bajo en la variable 1 y el nivel de calificación alto en la dimensión 3 de la variable 2.

4.2. Prueba de normalidad

Se aplicó para determinar con que prueba se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis de investigación.

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: se aplica en muestras mayores a 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de 50 sujetos a menos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = ó $> \alpha$ se acepta H_0 = los datos se originan de una distribución considerada normal.

Sig. $< \alpha$ se acepta H_i = los datos no se originan de una distribución considerada normal.

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Tabla 8

Decisión estadística de Normalidad:

Normalidad	
V1 Sig. = 0,001	$< \alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,424	$\geq \alpha = 0,05$

Aplicación de estadístico:

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05 ; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

Interpretación:

Por haber trabajado con una población menor a 50 sujetos, se empleó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Se percibe que Sig., en la variable 1

resultó $< \alpha = 0,05$ y en la variable 2 resultó $> \alpha = 0,05$, mostrando que V1 no proviene de una distribución normal, y V2 sí, correspondiendo usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Hi: Hay correlación de tipo significativo entre el liderazgo educativo y el desempeño directivo en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.

H0: No se encontró una significativa relación entre el liderazgo educativo y el desempeño directivo en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.

Tabla 9.

Correlación entre Liderazgo educativo y Desempeño directivo

		V1	V2
	Coef. de correlación	1.000	,352*
	V1 Sig. (bilateral)		.028
Rho de	N	39	39
Spearman	Coef. de correlación	,352*	1.000
	V2 Sig. (bilateral)	.028	
	N	39	39

*. La significatividad de la correlación está en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de liderazgo educativo y desempeño directivo.

Interpretación:

Si observamos la novena tabla, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,352*** y una Sig. = 0,028 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre liderazgo educativo y desempeño directivo es baja y significativa al nivel 0.05; esto implica aceptar la hipótesis afirmativa y

rechazar la H_0 . Concluyendo, que hay relación significativa entre el liderazgo educativo y desempeño directivo.

Hipótesis específica 1

H_1 : Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y la *Gestión de las condiciones* en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.

H_{01} : No existe relación significativa entre el liderazgo educativo y la *Gestión de las condiciones* en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.

Tabla 10.

Correlación entre Liderazgo educativo y Gestión de las condiciones

		V1	D1
	Coef. de correlación	1.000	,317*
V1	Sig. (bilateral)		.049
Rho de	N	39	39
Spearman	Coef. de correlación	,317*	1.000
	D1 Sig. (bilateral)	.049	
	N	39	39

*. La significatividad de la correlación es del nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de liderazgo educativo y desempeño directivo.

Interpretación:

En la décima tabla, el coeficiente Rho de Spearman = **0,317*** y una Sig. = 0,049 < 0.05 son los valores que señalan que la correlación obtenida entre liderazgo educativo y gestión de las condiciones de la variable desempeño directivo es baja y significativa al nivel 0.05; esto implica que aprobó la hipótesis específica 1 y no la hipótesis nula. Se Concluye que se da la

comprobación de existir una correlación importante del liderazgo educativo y gestión de las condiciones.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y la *Orientación de los procesos pedagógicos* de las instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020

H₀₂: No existe relación significativa entre el liderazgo educativo y la *Orientación de los procesos pedagógicos* de las instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020

Tabla 11.

Correlación entre Liderazgo educativo y Orientación de los procesos pedagógicos

		V1	D2
	Coef. de correlación	1.000	,329*
V1	Sig. (bilateral)		.041
Rho de	N	39	39
Spearman	Coef. de correlación	,329*	1.000
	D2 Sig. (bilateral)	.041	
	N	39	39

*. La significatividad de la correlación está en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de liderazgo educativo y desempeño directivo.

Interpretación:

En la onceava tabla, observamos un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,329*** y una Sig. = 0,041 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre liderazgo educativo y orientación de los procesos pedagógicos del desempeño directivo es baja y significativa al nivel 0.05; ello implica aceptar la hipótesis específica 2 y no la hipótesis nula. Finalmente, verificamos que existe correlación significativa entre liderazgo educativo y orientación de los procesos pedagógicos.

Hipótesis específica 3

H₃: Hubo significativa relación entre el liderazgo educativo y la *Generación del clima escolar* en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020

H₀₃: No subsiste una importante relación entre el liderazgo educativo y la *Generación del clima escolar* en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.

Tabla 12.

Correlación entre Liderazgo educativo y Generación del clima escolar

		V1	D3
	Coef. de correlación	1.000	,343*
V1	Sig. (bilateral)		.033
Rho de	N	39	39
Spearman	Coef. de correlación	,343*	1.000
	D3 Sig. (bilateral)	.033	
	N	39	39

*. La significatividad de la correlación es del nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de liderazgo educativo y desempeño directivo.

Interpretación:

En el cuadro 12, el Rho de Spearman = **0,343*** y una Sig. = 0,033 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre liderazgo educativo y generación del clima escolar de la variable desempeño directivo se considera baja y con significatividad de 0.05; por ello se aprobó la hipótesis específica 3 y no la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que hay relación significativa entre liderazgo educativo y generación del clima escolar.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo investigativo ha comprobado los planteamientos propuestos, relacionados a las dos variables estudiadas, las cuales se fundamentan en los enfoques de Liderazgo con las teorías de Liderazgo Transformacional de MacGregor (1978), Liderazgo Pedagógico de Bolívar (2013) y acerca del Desempeño Directivo sustentado en los enfoques de las Teorías administrativas de Taylor (1998), Planeamiento estratégico de Farro (y el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU 2014).

Objetivo general

Al observar la tabla 4, vemos que el 61,5% de los encuestados calificaron las variables: liderazgo educativo en el nivel bajo y desempeño directivo en el nivel alto. Los resultados distan de la investigación de Lecaros (2017) en Perú, donde se encontró que la variable liderazgo pedagógico está en un nivel regular con un 61, 9%, mientras que coincide con el estudio hecho en España, Flores (2015) en la apreciación de la misma variable, con el nivel bajo en un 36%. En cambio el estudio de Perú, Argote (2018), difiere de los resultados, considerando al liderazgo educativo en un nivel medio con porcentaje de 84% y el desempeño docente en un 66% en el mismo nivel. En cuanto al liderazgo, MacGregor (2004), nos dice con respecto al transformacional, que es el que desempeñan personas con gran visión y personalidad, que les permite ser capaces de producir un cambio en las expectativas, percepciones y motivaciones de sus seguidores, al igual que, encabezar la transformación al interior de una organización. De otro lado, el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU 2014). Define a las prácticas de dirección escolar como el grupo de acciones que se toman a partir del reconocimiento de una necesidad, son eficaces, eficientes, sistemáticas, sostenibles, flexibles, meditadas y realizadas por los miembros de la institución educativa, las mismas que aparte de satisfacer las exigencias e intereses de los educandos, implican un desarrollo evidente en la obtención de los aprendizajes, dentro de un marco ético y técnico, de la mano con su misión, su visión y sus valores. Es menester que esta preparación resulte útil a los demás, así mismo facilitar la mejora de sus procesos. El Ministerio de Educación al plantear el Marco del Buen Desempeño Directivo, pretende

medir la variable de la administración de los directores en concordancia con la política educacional del Ministerio de Educación. Analizando los resultados inferenciales en la tabla 9, se aprecia el coeficiente Rho de Spearman = 0,352* (Sig. = 0,028 < 0.05) valores que señalan que la correlación obtenida entre liderazgo educativo y desempeño directivo es baja y significativa al nivel 0.05; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre las variables liderazgo educativo y desempeño directivo, concordando con la investigación realizada en Chile, Bravo (2017), cuyos resultados estadísticos de Pearson = 0.746 es positiva y concluye que es posible determinar el conjunto de capacidades que tiene el directivo en función a su actuar de liderazgo educativo para gestionar todo el PEI de la I.E, pasa al contrario con el estudio hecho en Perú, Mestanza (2017), cuyo resultado estadístico correlacional Pearson = 0.744, concluye la inexistencia de una vinculación considerable entre la administración institucional y el desenvolvimiento del personal docente.

Objetivo específico 1

En la tabla 5, el 64,1% de los encuestados pusieron a la variable liderazgo educativo en el nivel bajo y la dimensión gestión de las condiciones de la variable desempeño directivo, en alto. En el estudio hecho en Perú por Velezmoro (2019), los resultados se contraponen ya que se obtuvo que el liderazgo directivo fue considerado por un 45.5% como regular, y el desempeño docente, el 43.6% también en el nivel regular; sin embargo, en el estudio realizado en Piura, Abad (2018), la gestión administrativa obtuvo el nivel regular (41,50%) y el 24,49% le dio el nivel regular al liderazgo. En todos los casos hubo relación significativa entre ambas variables. Al respecto Carrasco (2003) nos aporta diciendo que la gestión de las condiciones es la capacidad instalada que tienen las Instituciones Educativas para disminuir los bajos aprendizajes en los estudiantes, donde se requiere un ambiente de adecuada convivencia escolar. La Gestión de las condiciones, nos permite visualizar cómo se manifiesta la convivencia escolar, infraestructura, equipamiento. A su vez, Malkawi (2018) nos dice que son las acciones que realizan las instituciones para amoldar los recursos que sostienen su

prestigio, acomodándose rápidamente a los cambios, afrontando la competencia y resguardando el sitio que ocupan, conformando una organización que busca la excelencia en los aspectos laboral, cultural y en la estructura de su organización. Las entidades buscan la excelencia en sus participantes, por ello es importante el desarrollo del personal, que sean innovadores y creativos, atendiendo a demandas internas y externas para lograr el producto deseado, en nuestro caso, el perfil de egreso de nuestros estudiantes, concentrando los esfuerzos en él y haciendo que todas las condiciones se gestionen adecuadamente para ello y sean las más favorables. En los resultados inferenciales de la tabla 10, apreciamos un coeficiente Rho de Spearman = 0,317* (Sig. = 0,049 < 0.05) lo que indica que, entre el liderazgo educativo y la gestión de las condiciones de la variable desempeño directivo hay una correlación baja y significativa al nivel 0.05; por ello se aceptó la hipótesis específica 1 y se rechazó la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación significativa entre liderazgo educativo y gestión de las condiciones, resultados coincidentes con la investigación realizada en Perú por Velezmoro (2019) encontrándose una correlación significativa directa entre las variables liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente (Rho de Spearman =0.752), igualmente en la investigación realizada en Piura por Abad (2018) hay una alta, positiva y significativa correlación entre la gestión administrativa y la variable Liderazgo, mostrando un coeficiente de correlación = 0,806.

Objetivo específico 2

En la tabla 6, se aprecia que el 48,7% de los encuestados ubicó a la variable liderazgo educativo en el nivel bajo y a la dimensión orientación de los procesos pedagógicos de la variable desempeño directivo en el nivel alto. Coincide con el trabajo realizado en Venezuela por Monroy (2015), el 62% ubicó a la dimensión de cualidades profesionales del desempeño docente en cuanto si el director asesora a los docentes en el uso de estrategias pedagógicas, en el nivel bajo, al contrario de la investigación realizada en Piura por Abad (2018) en donde la dimensión Gestión pedagógica, se encuentra en un nivel regular al 40,82%; y el 29,25%, pone en el nivel regular al liderazgo. Cortegana (2018) nos aporta diciendo que los procesos

pedagógicos son modelos de estrategias de enseñanza que plantea el Ministerio de Educación para direccionar las acciones del docente y la gestión directiva. Los procesos Pedagógicos como la motivación, gestión para el desarrollo de competencias, saberes previos, evaluación, propósito y organización, responde al enfoque socio constructivista del aprendizaje y sustentada en las orientaciones pedagógicas del Currículo Nacional. El aporte de la autora, permite evaluar la Gestión Directiva aplicada a la enseñanza y aprendizaje. Por otro lado, Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020) manifiestan que son un apoyo beneficioso que consiste en hacer que el contexto educacional fomente el crecimiento de los estudiantes. Para ello es necesario un modelo educativo que integre a los estudiantes en las instituciones educativas y lugares de aprendizaje que operen coherente y consistentemente para edificar relaciones compactas y grupos de docentes para el aprendizaje; para ello el director mueve a su organización hacia esos procesos, desarrollando el lado social, emotivo y conocimientos de los maestros y así aseguren buenos aprendizajes. En cuanto al análisis inferencial de los resultados de la tabla 11, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman = a 0,329 (Sig. = 0,041 < 0.05) que indican la existencia de una correlación entre el liderazgo educativo y orientación de los procesos pedagógicos de la variable desempeño directivo siendo baja y significativa al nivel 0.05; por lo que se aceptó la hipótesis específica 2 y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre liderazgo educativo y orientación de los procesos pedagógicos. Al igual en el trabajo de Abad (2018) existe una relación positiva directa de regular a baja entre la dimensión pedagógica y la variable liderazgo, sustentado por el coeficiente de correlación de 0,822, verificándose en ambos trabajos una correlación de tipo significativa y a la vez positiva.

Objetivo específico 3

En la tabla 7, el 43,6% de los encuestados calificaron a la variable liderazgo educativo en el nivel bajo y a la dimensión generación del clima escolar de la variable desempeño directivo en el nivel alto. Al igual que en Venezuela, Monroy (2015), el 84% puso en el nivel bajo a la dimensión de las relaciones

interpersonales de la variable liderazgo directivo, al contrario, el estudio hecho en Perú, Argote (2018), nos dice que la dimensión gestión escolar de la variable liderazgo de los directores, el 61% le da el nivel regular. Nos teorizan Botía, Rodríguez & García-Garnica (2017) diciendo que el clima escolar son los diversos factores que trabajan armónicamente, como son la infraestructura, equipamiento, el trato entre las personas, los estímulos que reciban los trabajadores, el contexto social, tener docentes con una situación laboral estable, todos estos hechos contribuyen al desarrollo de un buen ambiente para el trabajo y los aprendizajes. Bear, Yang, Mantz, & Harris (2017) aportan sobre esta dimensión diciendo que es el modo de ser de la vida en la escuela incluyendo acuerdos, principios y oportunidades que dan soporte a sus integrantes y dentro de la cual se sienten, física y emocionalmente seguros. Los climas de las escuelas difieren en diversos aspectos. Mientras que unas se perciben amistosas, que dan acogida y apoyan a sus integrantes, otras en ellas se sienten excluidos, dándoles poca acogida y seguridad. Estas sensaciones y el modo de actuar como consecuencia de ese entorno de la escuela se llama clima escolar. En la tabla 12, analizando los resultados inferenciales, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman = 0,343* (Sig. = 0,033 < 0.05) lo que demuestra que la correlación obtenida entre liderazgo educativo y generación del clima escolar de la variable desempeño directivo es baja y significativa al nivel 0.05; por lo que se aceptó la hipótesis específica 3 y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre liderazgo educativo y generación del clima escolar, al contrario de los resultados de Argote (2018), donde se encontró que el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación positiva (coeficiente de Pearson = 0,76), en cambio los resultados obtenidos por Abad (2018) nos muestran que hay correlación directa y positiva además altamente significativa entre la dimensión gestión comunitaria y la variable liderazgo (coeficiente de correlación = 0,808).

VI. CONCLUSIONES

6.1. Se comprobó que existe correlación significativa entre el liderazgo educativo y el desempeño directivo en las instituciones educativas secundarias de la UGEL Morropón, Piura, 2020. Se obtuvo en el Rho de Spearman = 0,352* (Sig. = 0,028 < 0.05) estos señalan que la correlación es baja y significativa al nivel 0.05; además los resultados demostraron que predomina en un 61,5% el nivel de calificación bajo en la variable liderazgo educativo y alto en la variable desempeño directivo. En los resultados de tipo inferencial se evidencia la correlación baja presente en dichas variables, sin embargo, en los resultados de tipo descriptivo se revelan las deficiencias en forma opuesta pero igual porcentaje de una variable con respecto a la otra, siendo importante, para la implementación de estrategias, ambos resultados de los estadísticos aplicados.

6.2. Se comprobó que existe correlación significativa entre el liderazgo educativo y gestión de las condiciones en las instituciones educativas secundarias de la UGEL Morropón, Piura, 2020. El resultado del Rho de Spearman = 0,317* (Sig. = 0,049 < 0.05) valores que señalan que la correlación obtenida entre la V1 y la dimensión 1 de la V2 es baja y significativa al nivel 0.05; a su vez el 64,1% de los encuestados calificaron la variable liderazgo educativo en el nivel bajo y la dimensión gestión de las condiciones de la variable desempeño directivo en el nivel alto. En los resultados de tipo inferencial se evidencia la correlación baja con respecto a la V1 y la D1 de la V2, sin embargo, en los resultados de tipo descriptivo se revelan lo opuesto de las necesidades en porcentajes coincidentes en la V1 y la D1 de la V2, lo que demuestra la necesidad de implementar mejoras en dichos aspectos basados en los resultados obtenidos.

6.3. Se comprobó que existe correlación significativa entre liderazgo educativo y orientación de los procesos pedagógicos, según el resultado arrojado por el Rho de Spearman = 0,329 (Sig. = 0,041 < 0.05) valores que señalan que la correlación obtenida entre la V1 y orientación de los procesos pedagógicos de la variable desempeño directivo es baja y significativa al nivel 0.05; también el 48,7% de los encuestados calificaron a la variable liderazgo educativo en el nivel bajo y a la dimensión orientación de los

procesos pedagógicos de la variable desempeño directivo en el nivel alto. En los resultados de tipo inferencial se evidencia la correlación baja con respecto a la V1 y la dimensión 2 de la V2, sin embargo, en los resultados de tipo descriptivo se revelan lo opuesto de las necesidades en porcentajes coincidentes en la variable liderazgo educativo y la dimensión 2 de la variable desempeño directivo.

6.4. Se comprobó que existe correlación significativa entre liderazgo educativo y generación del clima escolar. El resultado del coeficiente Rho de Spearman = 0,343 (Sig. = 0,033 < 0.05) valores que señalan que la correlación obtenida entre liderazgo educativo y generación del clima escolar de la variable desempeño directivo es baja y significativa al nivel 0.05; a su vez el 43,6% de los encuestados calificaron a la variable liderazgo educativo en el nivel bajo y a la dimensión generación del clima escolar de la variable desempeño directivo en el nivel alto. En los resultados de tipo inferencial se evidencia la correlación baja con respecto a la V1 y la D3 de la V2, sin embargo, en los resultados de tipo descriptivo se revelan lo opuesto de las debilidades en porcentajes coincidentes en la variable 1 y la dimensión 3 de la variable 2. Estos aspectos son importantes mejorarlos en bien de la comunidad educativa, centrados en la mejora del personal de la institución y los logros de los aprendizajes.

VII. RECOMENDACIONES

Como recomendación para los directores de las instituciones educativas secundarias de UGEL Morropón, capacitarse en la aplicación de nuevas estrategias de liderazgo educativo para desarrollar el trabajo en equipo, compartiendo responsabilidades y funciones oportunamente para el beneficio de su comunidad. Además es necesario mejorar el desempeño del director en cuanto a la organización de las instituciones, el buen uso de los recursos, el seguimiento de los compromisos de gestión escolar, la participación de la comunidad a fin de generar un ambiente adecuado para el desarrollo docente y de los estudiantes, tal como lo estipula el Marco del Buen Desempeño Directivo, ya que el 61,5% de los encuestados calificaron la variable liderazgo educativo en el nivel bajo y la variable desempeño directivo en el nivel alto. Esta realidad debe aceptarse y mejorarla para el bienestar de la comunidad en general priorizando la educativa.

Con respecto al Liderazgo educativo y Gestión de las condiciones los directores de secundaria de UGEL Morropón deben promover la generación de condiciones que aseguren aprendizajes de alta demanda en sus estudiantes mediante la mejora del desempeño docente para ello debe replantear la forma de monitoreo y acompañamiento pedagógico que aplica a sus maestros, lo que provocará la mejora de su desempeño, ya que el 64,1% de los encuestados calificaron la variable liderazgo educativo en el nivel bajo y la dimensión gestión de las condiciones de la variable desempeño directivo en el nivel alto, lo cual debe ser trabajado por los directores y su comunidad educativa.

Con respecto al liderazgo educativo y la Orientación de los procesos pedagógicos en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020, se recomienda a los directores la necesidad de organizarse de tal manera que prioricen en su trabajo los aspectos pedagógicos, capacitando a sus docentes en temas de didáctica, evaluación formativa centrados en los aprendizajes de los estudiantes, evitando focalizar sus actividades en temas administrativos, puesto que el 48,7% de

los encuestados calificaron a la variable liderazgo educativo en el nivel bajo y a la dimensión orientación de los procesos pedagógicos de la variable desempeño directivo en el nivel alto, siendo indispensable la mejora de ambos aspectos lo cual incidirá en el bienestar y desarrollo de la comunidad educativa y por consecuencia, en la comunidad en general.

Con respecto al Liderazgo educativo y generación del clima escolar, se recomienda a los directores de las instituciones educativas de secundaria de UGEL Morropón, que es necesaria la capacitación sobre temas de planificación institucional efectiva y a tiempo, clima institucional mejorando las relaciones interpersonales entre docentes y entre el director y los docentes. No sólo quedarnos en el ámbito de la escuela, sino fomentar que el clima escolar trascienda al padre de familia a través de los estudiantes, dentro de una cultura de buen trato, de reconocimiento al esfuerzo y valorando el trabajo de cada miembro de la comunidad educativa. Debido a que el 43,6% de los encuestados pusieron a la variable liderazgo educativo en el nivel bajo y a la dimensión generación del clima escolar de la variable desempeño directivo en el nivel alto, es una realidad que se debe mejorar, como una familia educativa que caminan juntos hacia un mismo fin, identificados con el logro del perfil de egreso de los estudiantes. Al mejorar el liderazgo educativo y el desempeño del director indudablemente repercutirá en los aprendizajes, razón de ser de las escuelas.

Sugerir que posteriores investigaciones amplíen el estudio de las dos variables de este trabajo, en cada uno de sus realidades educativas con el fin de identificar generalidades de mejora aplicables a ellas.

REFERENCIAS

- Abad Reyes, S. F. (2018)(tesis doctorado), La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” de Piura, 2018.
- Albendea, R. S., & Martín-Cuadrado, A. M. (2017). Diagnosis of the current problems of principals. *Revista Complutense de Educación*, 28(4), 1193.
- Aponte, C. (2015) Problemática Educativa. 1era Edición – Panapo. Caracas
- Argote, D. L. (2018). *Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la provincia de Ilo, Moquegua 2016*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa, Lima.
- Arias-Gómez, Jesús, & Villasís-Keever, Miguel Ángel, & Miranda Novales, María Guadalupe (2016). The research protocol III. Study population *Revista Alergia México*, 63(2),201-206. [fecha de Consulta 11 de Mayo de 2020]. ISSN: 0002-5151. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4867/486755023011>
- Bravo, C. R. (2017). Liderazgo Pedagógico del director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile
- Bear, G. G., Yang, C., Mantz, L. S., & Harris, A. B. (2017). School-wide practices associated with school climate in elementary, middle, and high schools. *Teaching and teacher education*, 63(2017), 372-383.
- Bolívar, A (2013). *Políticas Actuales y Mejora del Liderazgo Educativo*. Aljibe. Madrid.España
- Botía, A. B., Rodríguez, K. C., & García-Garnica, M. (2017). Multidimensional assessment of school leadership: keys to school improvement. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25(95), 483-506.
- Burns, J. M. (2004). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness* (Vol. 213). Grove Press

- Britto Figueiredo Filho, Dalson, & Paranhos, Ranulfo, & da Rocha, Enivaldo C., & Batista, Mariana, & da Silva Jr., José Alexandre, & Wanderley D. Santos, Manoel L., & Guiro Marino, Jacira (2013). When is statistical significance not significant?. *Brazilian Political Science Review*, 7(1),31-55.
- Carrasco,M. (2003). La función directiva y el fortalecimiento de la autonomía de gestión. Un estudio en escuelas primarias del estado de Tlaxcala, México.
- Cervera, R. C. (2014). Métodos y técnicas de investigación internacional.
- Cherkowski, S. (2016). Exploring the role of the school principal in cultivating a professional learning climate. *Journal of School Leadership*, 26(3), 523-543
- Cornieles, C. (2016). Gerencia Educativa. Ediciones Panapo. Caracas – Venezuela.
- Cortegana,N (2018). Gestión curricular y desarrollo de procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje en la institución educativa emblemática pública San Ramón. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 24(2), 97-140.
- Del Canto E., & Silva SilvaA, 2013. QUANTITATIVE METHODOLOGY: BOARDING FROM THE COMPLEMENTARITY IN THE SOCIAL SCIENCES. *Social Sciences Magazine*, (141). <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i141.12479>
- Farro, C. (2001). Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de calidad. Lima: UDEGRAPH.S.A.
- Flores, C. P. (2015). *El Liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes*, (Tesis doctoral), Universidad de Granada, Granada, España.
- Gajardo, J., Ulloa J. (2016). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. Nota Técnica N°6, LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Universidad de Concepción, Chile.
- Galicia Alarcón, Liliana Aidé, Balderrama Trápaga, Jorge Arturo, & Edel Navarro, Rubén. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una

- herramienta virtual. *Apertura* (Guadalajara, Jal.), 9(2), 42-53.
<https://dx.doi.org/10.18381/ap.v9n2.993>
- García, R. P. (2018). The relationship between transformational leadership and organizational school climate as perceived by teachers in the Philippines (Doctoral dissertation, St. John's University (New York), School of Education and Human Services).
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard business review*, 78(2), 4-17.
- Hernández, H. (2011). *Gestión Empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas, científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas*. Estudios Pedagógicos. España
- Hidalgo, L. (2005). Validez y confiabilidad en la investigación cualitativa. [Documento PDF en línea]. Venezuela: UCV. Disponible: www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf
- Hidalgo Ruíz, B. (2017). Liderazgo directivo-pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota–2016. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Irnidayanti, Y., Maulana, R., Helms-Lorenz, M., & Fadhilah, N. (2020). Relationship between teaching motivation and teaching behaviour of secondary education teachers in Indonesia. *Journal for the Study of Education and Development*, 43(2), 271-308.
- King, R. (2017). *The sociology of school organization: Contemporary sociology of the school* (Vol. 30). Routledge.
- Lecaros Leon, R. E. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución Educativa Glorioso Húsares de Junín–El Agustino–2017*, (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- López, E. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. Universidad Autónoma de Baja California. México.

- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa.
- Majid, Umair. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. Undergraduate Research in Natural and Clinical Science and Technology (URNCSST) Journal. 2. 10.26685/urncst.16.
- Malkawi, N. M. (2018). Using electronic human resource management for organizational excellence-case study at social security corporation-Jordan. International Journal of Engineering Technologies and Management Research, 5(5), 146-166.
- Martínez, H., & Benitez, L, 2015 Metodología de la investigación. México: Cengage Learning.
- Maslow, A. H. (1981). Motivation and personality. Prabhat Prakashan.
- Mestanza, S. M. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. San Antonio de Jicamarca, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana, 2017*. (Tesis maestría), Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú
- Ministerio de Educación (2014), Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima
- Ministerio de Educación (2018). Reporte de evaluación en cifras del desempeño en cargos directivos de IE, 2018. Recuperado de http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11559680378Evaluaci%C3%B3n-en-cifras_ED-Directivos-IE_EB-Grupos-I-y-II-2018_final.pdf
- Miranda (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo. Guadalajara. México.
- Monroy, J. (2015). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*, (Tesis de maestría), Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Muñoz-Mendoza, C. L., Yáñez-Alvarado, M., Pinto-Santuber, C., Letelier-Sanz, P., Balboa-Seguel, T., Fernández-Pascual, M. D., & Reig-Ferrer, A. (2018).

Confiabilidad y validez de criterio del Cuestionario del Sentido de la Vida en pacientes chilenos en hemodiálisis crónica. *Ciencia y enfermería*, 24

Rodríguez, G., & Gairín, J. (2017). Influence of the practices of pedagogical leadership in the educational pedagogical practices: case in Chile of the Pedagogical Technical Units. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(1), 6-29.

Salamanca, L., Naranjo, M. M., & González, A. (2013). Validez y confiabilidad del cuestionario del trastorno del desarrollo de la coordinación versión en español. *Revista Ciencias de la Salud*, 11(3), 263-273.).

Stanton, J.M. (2001). Galton, Pearson, and the peas: a brief history of linear regression for statistics instructors. *Journal of Statistics Education*. 9(3). Recuperado el 21 de marzo de 2012, de <http://www.amstat.org/publications/jse/v9n3/stanton.html>

Taylor, F. W. (1998). *The principles of scientific management*. 1911.

Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación.

Tungka, N. F. (2020). Combining Qualitative and Quantitative Methods in Data Analysis. *Sintuwu Maroso Journal of English Teaching*, 2(1), 25-28.

Ugel Morropón (2019). Reporte de directores aprobados, 2019. Recuperado de <http://www.ugelmorropon.edu.pe>

UMC (2018) Informe Nacional ECE, 2018. Recuperado de <http://umc.minedu.gob.pe>

Velezmoro, J. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa. 'Andrés Avelino Cáceres' del distrito de Parcoy, Pataz.2017*, (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Trujillo, Pataz, Trujillo.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Autor: Cruz Zapata, Ruth Magali

Título aprobado: Liderazgo educativo y desempeño directivo en las instituciones educativas secundarias de la UGEL Morropón, Piura.2020

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Liderazgo educativo	Personas que centran su enfoque en la gestión pedagógica, buscan óptimos resultados con respecto al aprendizaje de los educandos y promueven estrategias para acompañar a sus docentes en las aulas. Bolívar (2013)	Es la capacidad de las personas para lograr el cambio positivo en los demás en lo profesional y personal, para caminar hacia objetivos comunes en el campo educativo transformando las instituciones, asumiendo compromisos y responsabilidades, con apertura a la escucha y fomentando el trabajo cooperativo. Se mide a través de las dimensiones: Rediseño de la institución, Motivación y compromiso con la institución y Desarrollo de un clima de aprendizaje.	Dimensión 1: Rediseño de la institución (Ulloa & Gallardo, Jorge, 2016) Dimensión 2: Motivación y compromiso con la institución. (Ulloa & Gallardo, Jorge, 2016) Dimensión 3: Desarrollo de un clima de aprendizaje (Ulloa & Gallardo, Jorge, 2016)	Indicador 1: Estilos de liderazgo Indicador 2: Formación de personas y de la organización. Indicador 3: Autoanálisis de gestión Indicador 1: Comunicación efectiva Indicador 2: Apertura comunicativa Indicador 3: trato cordial y cooperativo Indicador 1: Identificación y resolución de problemas Indicador 2: Técnicas de negociación Indicador 3 Mecanismos de solución	De intervalo
Variable 2 Desempeño Directivo	Miranda(2016) Comprende un conjunto de actividades como la gestión de aprendizajes de calidad, gestión administrativa y financiera, y la gestión que corresponde al aseguramiento de un buen clima y manejo de relaciones humanas.	Forma de actuar del director al articular las fortalezas de su institución para el logro de resultados educativos. Comprende la Gestión de las condiciones, Orientación de los procesos pedagógicos y la Generación del clima escolar.	Dimensión 1: Gestión de las condiciones (MINEDU, 2014). Orientación de los procesos pedagógicos Silva, 2019) Dimensión 3: Generación del clima escolar (MINEDU, 2014)	I1: Planificación institucional. I2: Participación democrática. I3: Condiciones operativas. I4: Procesos de evaluación. I1: Promoción y liderazgo I2: Calidad de los procesos pedagógicos. I1: Relaciones entre docentes I2: Relaciones entre docentes y directivos	De intervalo

Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros

ANEXO 2. INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICAS

Instrumento 1

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: El director y equipo directivo ejercen liderazgo y administran el cambio al interior de la escuela.						
INDICADOR: Usan diferentes estilos de liderazgo en forma eficiente						
1	Posee usted la capacidad de adecuarse a diferentes escenarios.	1	2	3	4	5
2	Encabeza usted los procesos de cambio dentro de su institución educativa.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Desarrollan su papel formando personas y a la organización.						
3	Orienta al personal de su institución de acuerdo a los cambios sociales como culturales del entorno.	1	2	3	4	5
4	Responde a las necesidades que surgen en el establecimiento educativo.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Analizan su gestión profesional como directivo.						
5	Examina los avances de su gestión de manera objetiva.	1	2	3	4	5
6	Corrige oportunamente los errores identificados en su gestión.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: El director y equipo directivo comunican sus puntos de vista con claridad y entienden las perspectivas de otros actores						
INDICADOR: Son capaces de comunicarse de manera efectiva con diferentes interlocutores, tanto en forma oral como escrita.						
7	Cuando habla en su expresión manifiesta actitud asertiva.	1	2	3	4	5
8	Responde de manera acertada todas las consultas e inquietudes que surgen en una reunión.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Son capaces de escuchar y estar abiertos a recibir comentarios, ideas y sugerencias.						
9	Sabe escuchar ideas o sugerencias de otros actores educativos.	1	2	3	4	5
10	Se preocupa porque sus mensajes sean entendidos entre los miembros de la comunidad.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Practican un trato cordial y de cooperación con la comunidad educativa.						
11	Muestra un trato cordial hacia todos los actores educativos.	1	2	3	4	5
12	Ejerce un trato cooperativo en sus interrelaciones con los demás.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: El director y equipo directivo son capaces de administrar conflictos y resolver problemas.						
INDICADOR: Son capaces de identificar y resolver problemas.						
13	Identifica inmediatamente las causas de los conflictos para tomar decisiones oportunas.	1	2	3	4	5
14	Selecciona a menudo las mejores alternativas para resolver problemas surridos en la institución.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Utilizan técnicas de negociación, administración y resolución de conflictos.						
15	Aplica técnicas de negociación cuando necesita hacer trabajar horas extras al personal de la institución.	1	2	3	4	5
16	Interviene oportunamente para tratar malos entendidos entre el personal.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Establecen mecanismos para la resolución de disputas y quejas.						
17	Establece diversos mecanismos para solucionar las quejas de los padres de familia realizando el seguimiento de los casos.	1	2	3	4	5
18	Elabora de manera pertinente los horarios de trabajo promoviendo la participación del personal.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

Ficha técnica de instrumento 1

ANEXO N° 2

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO EDUCATIVO

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo Educativo	
2	Autor	Ruth Magali Cruz Zapata	
3	Fecha	2020	
4	Objetivo	Medir el Liderazgo Educativo que se ejerce en las escuelas secundarias de UGEL Morropón mediante la opinión de los directores.	
7	Dirigida a	Directores de secundaria de las IIEE de UGEL Morropón	
8	Administración	Individual	
9	Aplicación	Directa	
10	Duración	10 minutos	
11	Tipo de ítems	Enunciados	
12	N° de ítems	18	
13	Distribución	Dimensiones: D1: El director y equipo directivo ejercen liderazgo y administran el cambio al interior de la escuela: 06 ítems D2: El director y equipo directivo comunican sus puntos de vista con claridad y entienden las perspectivas de otros actores: 06 ítems D3: El director y equipo directivo son capaces de administrar conflictos y resolver problemas: 06 ítems	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	No optimo	1	20-46
	Regular	2	47-73
	Optimo	3	74-100

Fuente: Elaboración propia

Instrumento 2

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DIRECTIVO						
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones.						
INDICADOR: Planificación institucional						
1	Diagnostica las características del entorno institucional con la participación de los actores educativos.	1	2	3	4	5
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional estableciendo metas de aprendizaje.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Participación democrática.						
3	Maneja estrategias tanto de prevención como de resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso, o la negociación.	1	2	3	4	5
4	Promueve mecanismos de participación democrática de la comunidad educativa en la toma de decisiones para desarrollar acciones previstas hacia el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	1	2	3	4	5
5	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad o a la colaboración mediante la comunicación permanente resolviendo las barreras existentes.	1	2	3	4	5
6	Promueve la participación organizada de las familias como de otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Condiciones operativas.						
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, así como del material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad para el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de las metas como de los resultados en beneficio de todos los estudiantes.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Procesos de evaluación.						
9	Implementa tanto estrategias como mecanismos de transparencia para la rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
10	Gestiona la información que produce la institución educativa empleándola como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos						
INDICADOR: Promoción y liderazgo comunitario						
11	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación de las mismas.	1	2	3	4	5
12	Gestiona oportunidades de formación continua en favor de los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Gestión de calidad de los procesos pedagógicos.						
13	Orienta el uso de estrategias, recursos metodológicos, del tiempo, así como de los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes considerando la atención de sus necesidades específicas.	1	2	3	4	5
14	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación, así como el conocimiento de la diversidad existente en el aula.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Generación del clima escolar						
INDICADOR: Relaciones entre docentes.						
15	Genera un buen clima escolar para la convivencia entre los docentes de la institución.	1	2	3	4	5
16	Fomenta la participación del personal docente en actividades de integración.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Relaciones entre docentes y directivos.						
17	Atiende las necesidades de su personal sin preferencias.	1	2	3	4	5
18	A pesar de las diferencias mantiene un diálogo alturado con todos los trabajadores.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

Ficha técnica de instrumento 2

ANEXO N° 2

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DIRECTIVO

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Directivo	
2	Autor	Ruth Magali Cruz Zapata	
3	Fecha	2020	
6	Objetivo	Medir el Desempeño Directivo mediante la opinión de los directores de la IIEE secundarias de UGEL Morropón	
7	Dirigida a	Directores de secundaria de las IIEE de UGEL Morropón	
8	Administración	Individual	
9	Aplicación	Directa	
10	Duración	10 minutos	
11	Tipo de ítems	Enunciados	
12	N° de ítems	18	
13	Distribución	Dimensiones: D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes: 10 ítems D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes 04 ítems D3: Generación del clima escolar: 04 ítems	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	No optimo	1	20-46
	Regular	2	47-73
	Optimo	3	74-100

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3. CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA (obligatorio solo si se ha aplicado muestreo probabilístico a una población de 65 sujetos a más)

CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA (5%)						
			Población			
3.8416	0.5	* 0.5	87		83.55	71
0.0025	86	3.84	0.5	0.5	1.18	
						Muestra corregida
						39

ANEXO 4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VALIDEZ DE CONTENIDO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																				
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: LIDERAZGO EDUCATIVO																				
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Liderazgo educativo: Característica de una persona que orienta a la comunidad educativa, como estudiantes, docentes, padres de familia y personas que manejan procesos educativos, en la búsqueda de mejorar la calidad educativa, el clima y la cultura organizacional en crecimiento personal, representada en la formación integral de las instituciones. Sierra Villamil, G. M. (2016).	Liderazgo y administración escolar	Estilos de liderazgo	1	Posee usted la capacidad de adecuarse a diferentes escenarios.																
			2	Encabeza usted los procesos de cambio dentro de su institución educativa.								X				X				
		Desarrollo de personal y organizacional	3	Orienta al personal de su institución de acuerdo a los cambios sociales como culturales del entorno.							X				X		X			
			4	Responde a las necesidades que surgen en el establecimiento educativo.											X		X			
		Autoanálisis de gestión	5	Examina los avances de su gestión de manera objetiva.									X		X		X			
			6	Corrige oportunamente los errores identificados en su gestión.									X		X		X			
	Comunicación y entendimiento	Comunicación efectiva	7	Cuando habla en su expresión manifiesta actitud asertiva.										X		X				
			8	Responde de manera acertada todas las consultas e inquietudes que surgen en una reunión.								X		X		X				
		Apertura comunicativa	9	Sabe escuchar ideas o sugerencias de otros actores educativos.						X				X		X				
			10	Se preocupa porque sus mensajes sean entendidos entre los miembros de la comunidad.								X		X		X				
		Trato cordial y cooperativo	11	Muestra un trato cordial hacia todos los actores educativos.								X		X		X				
			12	Ejerce un trato cooperativo en sus interrelaciones con los demás.								X		X		X				
	Administración de conflictos y resolución de problemas	Identificación y resolución de problemas	13	Identifica inmediatamente las causas de los conflictos para tomar decisiones oportunas.										X		X				
			14	Selecciona a menudo las mejores alternativas para resolver problemas surtidos en la institución.										X		X				
		Técnicas de negociación	15	Aplica técnicas de negociación cuando necesita hacer trabajar horas extras al personal de la institución.								X		X		X				
			16	Interviene oportunamente para tratar malos entendidos entre el personal.										X		X				
		Mecanismos de solución	17	Establece diversos mecanismos para solucionar las quejas de los padres de familia realizando el seguimiento de los casos.								X		X		X				
			18	Elabora de manera pertinente los horarios de trabajo promoviendo la participación del personal.								X		X		X				

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DIRECTIVO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño Directivo: Rol directivo, que ejerce con propiedad el liderazgo y sabe gestionar la escuela, cumple sus responsabilidades en el logro de aprendizajes de los estudiantes. Ellos asumen una serie de labores, como también sus funciones están bien definidas. (MINEDU, 2014)	Gestión de las condiciones	Planificación institucional	1	Diagnostica las características del entorno institucional con la participación de los actores educativos.														
			2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional estableciendo metas de aprendizaje.								X				X		
		Participación democrática.	3	Maneja estrategias tanto de prevención como de resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso, o la negociación.										X		X		
			4	Promueve mecanismos de participación democrática de la comunidad educativa en la toma de decisiones para desarrollar acciones previstas hacia el cumplimiento de las metas de aprendizaje.								X				X		
			5	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad o a la colaboración mediante la comunicación permanente resolviendo las barreras existentes.										X		X		
			6	Promueve la participación organizada de las familias como de otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.						X		X				X		
		Condiciones operativas	7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, así como del material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad para el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.										X		X		
			8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de las metas como de los resultados en beneficio de todos los estudiantes.								X				X		
		Procesos de evaluación	9	Implementa tanto estrategias como mecanismos de transparencia para la rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.										X		X		
			10	Gestiona la información que produce la institución educativa empleándola como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.								X				X		
	Orientación de los procesos pedagógicos	Promoción y liderazgo comunitario	11	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación de las mismas.										X		X		
			12	Gestiona oportunidades de formación continua en favor de los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.										X		X		
		Gestión de calidad de los procesos pedagógicos	13	Orienta el uso de estrategias, recursos metodológicos, del tiempo, así como de los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes considerando la atención de sus necesidades específicas.						X				X		X		
			14	Promociona una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación, así como el conocimiento de la diversidad existente en el aula.										X		X		
	Generación del clima escolar	Relaciones entre docentes	15	Genera un buen clima escolar para la convivencia entre los docentes de la institución.										X		X		
			16	Fomenta la participación del personal docente en actividades de integración.										X		X		
		Relaciones entre docentes y directivos	17	Atiende las necesidades de su personal sin preferencias.						X				X		X		
			18	A pesar de las diferencias mantiene un diálogo alturado con todos los trabajadores.										X		X		

Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario Liderazgo educativo.

Objetivo: Evaluar los niveles la Liderazgo educativo.

Dirigido a: Directivos de la UGEL Morropón, Piura.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

Áreas de experiencia profesional: Educativa e Investigación.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Tumbes, mayo del 2020.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros
Evaluador

Validación de instrumento 2 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario Desempeño directivo.

Objetivo: Evaluar los niveles la Desempeño directivo.

Dirigido a: Directivos de la UGEL Morropón, Piura.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

Áreas de experiencia profesional: Educativa e Investigación.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Tumbes, mayo del 2020.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros
Evaluador

Validación de instrumento 1 por Experto 2

ANEXO N° 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de Liderazgo Educativo

Objetivo: Medir el Liderazgo Educativo que se ejerce en las escuelas secundarias de UGEL Morropón mediante la opinión de los directores.

Dirigido a: Directores de secundaria de las IIEE de UGEL Morropón - 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Arnao Távora, Francisco Alfredo

Grado académico del experto evaluador: Maestría en Docencia y Gestión Educativa

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

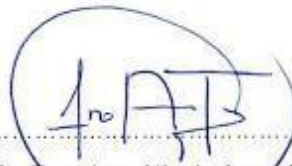
Institución donde labora: Unidad de Gestión Educativa Local Chulucanas (UGEL Chulucanas)

Tiempo de experiencia profesional en el área: 09 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Piura, mayo del 2020



Mg. Francisco Alfredo Arnao Távora

Experto 2

Validación de instrumento 2 por Experto 2

ANEXO N° 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño Directivo

Objetivo: Medir el Desempeño Directivo mediante la opinión de los directores de la IIEE secundarias de UGEL Morropón

Dirigido a: Directores de secundaria de las IIEE de UGEL Morropón - 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Arnao Távora, Francisco Alfredo

Grado académico del experto evaluador: Maestría en Docencia y Gestión Educativa.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Unidad de Gestión Educativa Local Chulucanas (UGEL Chulucanas)

Tiempo de experiencia profesional en el área: 09 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Piura, mayo del 2020



Mg. Francisco Alfredo Arnao Távora

Experto 2

ANEXO 03

MATRIZ DE VALIDACION POR CRITERIO DE JUICES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2. DESEMPEÑO DIRECTIVO

NIVEL DE APLICACION INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACION																						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12											
Gestión de las condiciones de trabajo	1. Diagnostica las características del entorno institucional con la participación de los actores educativos.																							
	2. Diseña de manera participativa los estándares de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional estableciendo como medida de aprendizaje.																							
	3. Muestra estrategias tanto de prevención como de resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso o la negociación.																							
	4. Promueve mecanismos de participación democrática de la comunidad educativa en la toma de decisiones para desarrollar acciones preventivas hacia el cumplimiento de las metas de aprendizaje.																							
	5. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad o a la colaboración mediante la comunicación permanente resolviendo las brechas existentes.																							
	6. Promueve la participación organizada de las familias como de otras instituciones de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.																							
	7. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, así como del material educativo disponible en beneficio de una excelencia de calidad para el logro de las metas de aprendizaje de las estudiantes.																							
	8. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes asegurando el cumplimiento de las metas como de los resultados en beneficio de todos los estudiantes.																							
	9. Implementa tanto estrategias como mecanismos de transparencia para la rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.																							
	10. Gestiona la información que produce la institución educativa expresándola como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.																							
Formación de los docentes	11. Estructura las jornadas de los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas vinculadas a la superación de las mismas.																							
	12. Gestiona oportunidades de formación continua en favor de los docentes para la mejora de su desempeño en función de los metas de aprendizaje.																							
	13. Orienta el uso de estrategias, recursos metodológicos, del tiempo, así como de los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes considerando la atención de sus necesidades específicas.																							
	14. Promueve una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación, así como el reconocimiento de la diversidad existente en ellos.																							
Gestión de la cultura institucional	15. Genera un buen clima escolar para la convivencia entre los docentes de la institución.																							
	16. Fomenta la participación del personal docente en actividades de abastecimiento.																							
	17. Atiende las necesidades de su personal de preferencia.																							
Gestión de la calidad	18. La gestión de la calidad mantiene un diálogo afianzado con todos los trabajadores.																							



 Freddy A. Arias Tejeda

Validación de instrumento 1 por Experto 3

ANEXO N° 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de Liderazgo Educativo

Objetivo: Medir el Liderazgo Educativo que se ejerce en las escuelas secundarias de UGEL Morropón mediante la opinión de los directores.

Dirigido a: Directores de secundaria de las IIEE de UGEL Morropón - 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Vite Nunura, Maritza Consuelo

Grado académico del experto evaluador: Doctora en Educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Unidad de Gestión Educativa Local Morropón (UGEL Morropón)

Tiempo de experiencia profesional en el área: 26 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Piura, mayo del 2020



Dr. Maritza Consuelo Vite Nunura

Experto 3

ANEXO 03

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: LIDERAZGO EDUCATIVO

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y LA RECOMENDACIÓN				
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION INDICADOR	RELACION ENTRE LA DIMENSION INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RECOMENDACION								
Liderazgo educativo Candidatos de una persona que orienta a la comunidad educativa, como estudiantes, docentes, personal de familia y personal que trabajan procesos educativos, en la búsqueda de mejorar la calidad educativa, el clima y la cultura organizacional en crecimiento personal, representada en la formación integral de las personas. Díaz, Viquez & M. (2003).	Liderazgo y administración escolar	Estilos de liderazgo Desarrollo de personal y organizacional Autoanálisis de gestión	1. Posee usted la capacidad de adecuarse a diferentes escenarios.																	
			2. Encabeza usted los procesos de cambio dentro de su institución educativa.																	
			3. Orienta al personal de su institución de acuerdo a los cambios sociales como culturales del entorno.																	
	Comunicación y entendimiento	Comunicación efectiva Apertura comunicativa Trato cordial y cooperativo	4. Responde a las necesidades que surgen en el establecimiento educativo.																	
			5. Examina los avances de su gestión de manera objetiva.																	
			6. Corrige oportunamente los errores identificados en su gestión.																	
			7. Cuando habla en su expresión manifiesta actitud asertiva.																	
	Administración de conflictos y resolución de problemas	Comunicación efectiva Apertura comunicativa Trato cordial y cooperativo Identificación y resolución de problemas Técnicas de negociación	8. Responde de manera acertada todas las consultas e inquietudes que surgen en una reunión.																	
			9. Sabe escuchar ideas o sugerencias de otros actores educativos.																	
			10. Se preocupa porque sus mensajes sean entendidos entre los miembros de la comunidad.																	
			11. Muestra un trato cordial hacia todos los actores educativos.																	
			12. Ejerce un trato cooperativo en sus interacciones con los demás.																	
	Mecanismos de solución	Mecanismos de solución	13. Identifica inmediatamente las causas de los conflictos para tomar decisiones oportunas.																	
			14. Selecciona a menudo las mejores alternativas para resolver problemas surgidos en la institución.																	
			15. Aplica técnicas de negociación cuando necesita hacer trabajar horas extras al personal de la institución.																	
			16. Interviene oportunamente para tratar malos entendidos entre el personal.																	
			17. Establece diversos mecanismos para solucionar las quejas de los padres de familia mejorando el seguimiento de los casos.																	
			18. Elabora de manera puntual los horarios de trabajo promoviendo la participación del personal.																	

[Handwritten signature]
Monja Acc. V. de N.

Validación de instrumento 2 por Experto 3

ANEXO N° 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño Directivo

Objetivo: Medir el Desempeño Directivo mediante la opinión de los directores de la IIEE secundarias de UGEL Morropón

Dirigido a: Directores de secundaria de las IIEE de UGEL Morropón - 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Vite Nunura, Maritza Consuelo

Grado académico del experto evaluador: Doctora en Educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Unidad de Gestión Educativa Local Morropón (UGEL Morropón)

Tiempo de experiencia profesional en el área: 26 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Piura, mayo del 2020



Dr. Maritza Consuelo Vite Nunura

Experto 3

VALIDEZ DE CRITERIO – MÉTODO DE PEARSON (ÍTEM-TOTAL)

		V1: LIDERAZGO EDUCATIVO																Suma	Validez de			
		D1: Liderazgo y administración escolar					D2: Comunicación y entendimiento						D3: Administración de conflictos y resolución de problemas					de	Criterio de			
		Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	V1	Valido: = ó > a 0.21
Muestra	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	38	0.27
	2	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	37	0.24
	3	4	5	5	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	40	0.27
	4	4	4	5	4	1	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	2	4	2		47	0.31
	5	5	5	4	5	2	4	1	3	3	2	1	1	1	1	1	2	5	1		47	0.33
	6	5	4	4	4	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	4	2		49	0.74
	7	4	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1		30	0.26
	8	4	4	5	4	1	1	2	2	1	1	2	1	1	4	1	2	5	1		42	0.81
	9	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1		38	0.69
	10	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1		38	0.84
	11	5	5	5	5	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1		43	0.24
	12	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1		37	0.32
	13	4	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		34	0.82
	14	4	4	5	5	1	4	2	3	2	2	5	1	3	2	1	2	4	2		52	0.65
	15	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1		42	0.23
	16	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	1		51	0.55
	17	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1		38	0.23
	18	5	4	4	5	1	5	1	5	5	5	1	1	5	1	1	1	5	1		56	0.27
	19	5	5	5	4	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	3	5	1		47	
	20	4	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1		38	
	21	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1		38	
	22	4	5	4	5	1	1	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	5	1		42	
	23	4	5	4	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	5	1		44	
	24	5	5	5	5	2	5	1	5	3	5	1	2	5	5	1	5	5	1		66	
	25	5	4	5	5	1	3	1	3	3	1	1	1	1	4	1	1	5	1		46	
	26	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1		41	
	27	5	5	5	5	1	4	1	5	5	5	1	1	5	5	1	3	5	1		63	
	28	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1		42	
	29	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1		38	
	30	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1		38	
	31	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1		38	
	32	4	5	5	4	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	3	5	1		44	
	33	5	5	5	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	1		38	
	34	5	4	5	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1		37	
	35	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		25	
	36	5	5	5	4	1	5	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	4	1		46	
	37	4	3	3	4	2	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	3	3	1		39	
	38	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	1		37	
	39	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1		38	

		V2: DESEMPEÑO DIRECTIVO																Suma	Validez de				
		D1: Gestión de las condiciones para mejorar los aprendizajes								D2: Orientación de los procesos pedagógicos para mejorar los aprendizajes				D3: Generación del clima escolar				de	Criterio de				
																		Ítems	Pearson				
		Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	V2	Valido: = ó > a 0.21	
MUESTRA	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	87	0.30	
	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	83	0.51	
	3	5	5	4	5	5	2	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	82	0.46	
	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	69	0.28
	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	81	0.37
	6	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75	0.53
	7	5	4	4	4	4	2	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	73	0.39
	8	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	81	0.57
	9	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	4	3	2	3	5	5	5	5	73	0.31
	10	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	5	5	75	0.47
	11	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	0.75
	12	4	5	4	5	5	2	2	5	5	4	3	5	5	3	2	3	5	5	5	5	72	0.35
	13	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	76	0.25
	14	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	80	0.84
	15	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	0.68
	16	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	73	0.65
	17	5	4	5	5	5	3	2	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	81	0.37
	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	0.24
	19	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	81	
	20	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	83	
	21	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	2	5	5	3	2	3	5	5	5	5	73	
	22	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	81	
	23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88	
	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
	25	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	82	
	26	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	74	
	27	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	83	
	28	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	
	29	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	5	5	75	
	30	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	5	5	75	
	31	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	81	
	32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	87	
	33	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	5	5	75	
	34	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	84	
	35	5	3	4	4	5	2	2	4	5	4	2	4	5	2	2	2	5	5	5	5	65	
	36	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	77	
	37	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	67	
	38	4	5	5	4	4	3	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	78	
	39	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5	77	

**VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)
O MÉTODO DE CORRELACIONES**

Validez de constructo V1					
		V1	D1	D2	D
V1	Correlación de Pearson	1	,698**	,872**	
	Sig. (bilateral)		.000	.0	
	N	39	39		
D1	Correlación de Pearson	,698**	1		
	Sig. (bilateral)	.000			
	N	39			
D2	Correlación de Pearson	,8			
	Sig. (bilateral)				
	N				
D3	Correlación de Pe				
	Sig. (bilateral)				
	N				

** . La co

* . L

Validez de constructo V2					
		V2	D1	D2	D3
V2	Correlación de Pearson	1	,900**	,886**	,803**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39
D1	Correlación de Pearson	,900**	1	,702**	,543**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39
D2	Correlación de Pearson	,886**	,702**	1	,625**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39
D3	Correlación de Pearson	,803**	,543**	,625**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos o ítems				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	37.00	47.333	.398	.771
Ítem 2	37.20	48.400	.175	.781
Ítem 3	37.30	48.011	.238	.778
Ítem 4	37.30	48.233	.212	.779
Ítem 5	40.10	46.989	.458	.768
Ítem 6	38.90	35.211	.684	.737
Ítem 7	40.30	47.567	.474	.770
Ítem 8	39.40	41.822	.351	.779
Ítem 9	39.90	44.322	.487	.761
Ítem 10	40.10	44.322	.611	.756
Ítem 11	40.40	47.378	.694	.767
Ítem 12	40.40	47.378	.694	.767
Ítem 13	39.90	41.878	.389	.772
Ítem 14	40.10	48.100	.046	.805
Ítem 15	40.00	44.667	.564	.759
Ítem 16	39.90	44.544	.466	.763
Ítem 17	37.00	48.000	.204	.780
Ítem 18	40.30	47.122	.553	.767

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.780	18

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos o ítems				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	75.90	31.211	.246	.885
Ítem 2	76.00	28.222	.589	.873
Ítem 3	75.80	30.400	.382	.881
Ítem 4	75.80	27.956	.837	.865
Ítem 5	75.70	30.011	.463	.878
Ítem 6	76.30	28.678	.529	.876
Ítem 7	75.70	30.678	.342	.882
Ítem 8	75.80	29.067	.626	.872
Ítem 9	75.50	31.611	.234	.884
Ítem 10	76.20	30.844	.557	.877
Ítem 11	76.20	25.289	.777	.865
Ítem 12	76.00	29.333	.637	.873
Ítem 13	75.90	28.322	.549	.875
Ítem 14	76.10	28.322	.621	.872
Ítem 15	75.70	29.567	.546	.875
Ítem 16	75.60	29.822	.539	.876
Ítem 17	75.40	30.933	.531	.878
Ítem 18	75.50	31.611	.234	.884

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.883	18

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos (ítems)				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	37.56	59.726	.199	.814
Ítem 2	37.64	59.289	.138	.819
Ítem 3	37.56	59.200	.182	.816
Ítem 4	37.59	58.985	.236	.813
Ítem 5	41.00	59.684	.276	.812
Ítem 6	39.97	46.710	.631	.788
Ítem 7	40.92	59.810	.195	.814
Ítem 8	40.13	47.062	.736	.778
Ítem 9	40.26	49.669	.593	.791
Ítem 10	40.44	47.621	.789	.775
Ítem 11	41.00	59.632	.158	.816
Ítem 12	41.03	59.815	.273	.812
Ítem 13	40.69	48.534	.764	.778
Ítem 14	40.59	51.038	.546	.795
Ítem 15	41.00	60.526	.185	.815
Ítem 16	40.54	54.255	.460	.801
Ítem 17	37.62	59.453	.125	.820
Ítem 18	41.08	60.652	.235	.814

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Cronbach	elementos
.814	18

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos (ítems)				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	74.54	36.834	.204	.784
Ítem 2	74.51	35.467	.445	.771
Ítem 3	74.41	35.985	.387	.775
Ítem 4	74.51	37.204	.201	.784
Ítem 5	74.33	36.912	.304	.779
Ítem 6	75.77	32.445	.372	.778
Ítem 7	75.77	34.235	.199	.800
Ítem 8	74.36	35.710	.524	.770
Ítem 9	74.23	37.287	.244	.782
Ítem 10	74.49	36.046	.403	.774
Ítem 11	75.21	30.167	.666	.746
Ítem 12	74.62	36.453	.256	.781
Ítem 13	74.64	37.131	.162	.786
Ítem 14	75.05	29.997	.781	.738
Ítem 15	75.03	29.815	.552	.759
Ítem 16	74.77	32.393	.559	.759
Ítem 17	74.26	37.143	.314	.780
Ítem 18	74.26	37.564	.174	.784

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad	
Cronbach	elementos
.785	18

ANEXO 5. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD (autorización para aplicación de prueba piloto, y autorización para aplicación de instrumentos en la institución estudiada)



GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - MORROPÓN



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

EL JEFE DEL ÁREA DE EDUCACIÓN BÁSICA TÉCNICO PRODUCTIVA DE UGEL MORROPÓN, DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE MORROPÓN – PIURA

AUTORIZA

A la Licenciada Ruth Magali Cruz Zapata, para que pueda aplicar la prueba piloto que le servirá de insumo, para la elaboración de su proyecto de tesis titulado : "LIDERAZGO EDUCATIVO Y DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA UGEL MORROPÓN, PIURA 2020".

Se expide la siguiente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades.

Morropón, 28 de mayo de 2020

UNIDAD EJECUTIVA DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MORROPÓN

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - MORROPÓN

Lic. Arturo Javier Pallete Rosta
Jefe del Área de Educación Básica Técnico Productiva



GOBIERNO REGIONAL

PIURA

AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”
“Decenio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres”
“Año de la igualdad, respeto y la no violencia contra la mujer en la Región Piura”

AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE MORROPÓN,
JURISDICCIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA, REGIÓN PIURA,
QUE SUSCRIBE:

AUTORIZA:

A la Sra. RUTH MAGALI CRUZ ZAPATA, identificada con D.N.I N° 02816213,
para la aplicación de cuestionario sobre Liderazgo Educativo y Desempeño Directivo en las
Instituciones Educativas Secundarias de UGEL Morropón, para proyecto de tesis de Maestría
en Administración de la Educación de la Universidad CESAR VALLEJO.

Se expide la presente para los fines del caso.

Morropón, 05 de junio del 2020

JCEZ/D.UGEL-M.
C.c archivo

ANEXO 6. CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo de investigación: Liderazgo Educativo y Desempeño Directivo en las instituciones Educativas secundarias de UGEL Morropón, 2020

Objetivo de la investigación: Determinar la influencia del Liderazgo Educativo en el Desempeño Directivo en las instituciones Educativas secundarias de UGEL Morropón, 2020

Autora: Cruz Zapata, Ruth Magali

Lugar donde se realizará la investigación: Morropón

Nombre del participante:

Yo, MARÍA GUISELA SILUPÚ MORALES, identificada con documento de identidad N° 02715500 he sido informada y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.

Firma:

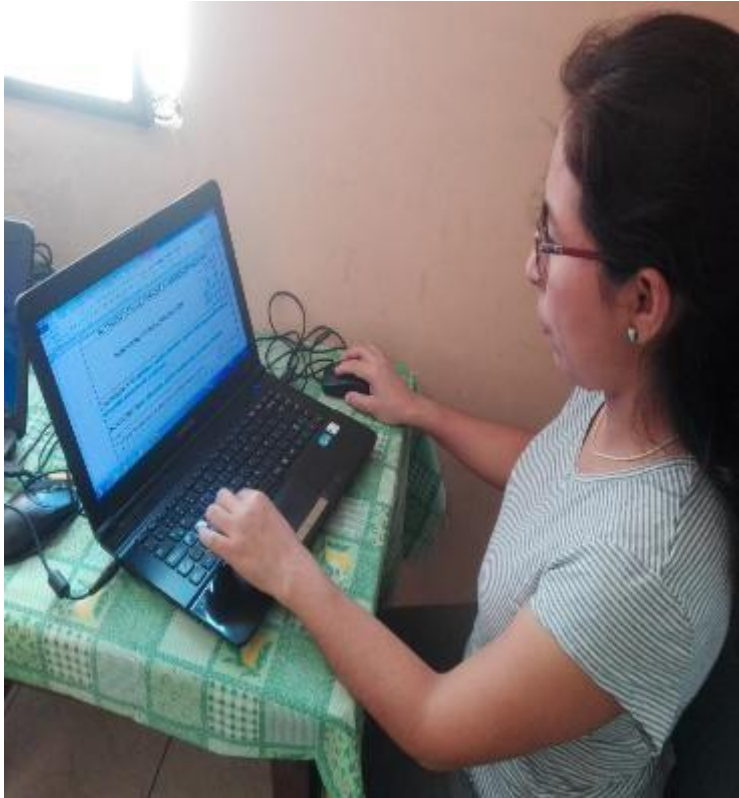
Piura, 16 de junio de 2020.

ANEXO 7. BASE DE DATOS

		V1: LIDERAZGO EDUCATIVO																									
		D1: El director y equipo directivo ejercen liderazgo y administran el cambio al interior de la escuela						D2: El director y equipo directivo comunican sus puntos de vista con claridad y entienden las perspectivas de otros actores						D3: El director y equipo directivo son capaces de administrar conflictos y resolver problemas						V1	Nivel						
Ítems	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15	16	17	18	D3	Nivel			
Muestra	1	5	5	5	5	1	1	22	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	38	Bajo
	2	5	5	5	4	1	1	21	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	37	Bajo
	3	4	5	5	5	1	3	23	Alto	1	2	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	2	3	2	1	10	Bajo	40	Bajo
	4	4	4	5	4	1	3	21	Medio	3	2	3	3	1	1	13	Bajo	2	1	2	2	4	2	13	Bajo	47	Medio
	5	5	5	4	5	2	4	25	Alto	1	3	3	2	1	1	11	Bajo	1	1	1	2	5	1	11	Bajo	47	Medio
	6	5	4	4	4	1	3	21	Medio	3	3	3	2	1	2	14	Bajo	1	2	2	3	4	2	14	Bajo	49	Medio
	7	4	2	3	4	1	1	15	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	2	3	1	9	Bajo	30	Bajo
	8	4	4	5	4	1	1	19	Medio	2	2	1	1	2	1	9	Bajo	1	4	1	2	5	1	14	Bajo	42	Bajo
	9	5	5	5	5	1	1	22	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	38	Bajo
	10	5	5	5	5	1	1	22	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	38	Bajo
	11	5	5	5	5	1	3	24	Alto	2	3	1	1	1	1	9	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	43	Medio
	12	5	5	4	5	1	1	21	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	37	Bajo
	13	4	5	5	4	1	1	20	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	3	1	8	Bajo	34	Bajo
	14	4	4	5	5	1	4	23	Alto	2	3	2	2	5	1	15	Medio	3	2	1	2	4	2	14	Bajo	52	Medio
	15	5	5	5	5	1	5	26	Alto	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	42	Bajo
	16	4	4	4	4	3	3	22	Medio	2	3	3	3	2	2	15	Medio	2	3	2	2	4	1	14	Bajo	51	Medio
	17	5	5	5	5	1	1	22	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	38	Bajo
	18	5	4	4	5	1	5	24	Alto	1	5	5	5	1	1	18	Medio	5	1	1	1	5	1	14	Bajo	56	Medio
	19	5	5	5	4	1	2	22	Medio	1	2	3	3	1	1	11	Bajo	2	1	2	3	5	1	14	Bajo	47	Medio
	20	4	5	5	5	1	1	21	Medio	1	1	2	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	38	Bajo
	21	5	5	5	5	1	1	22	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	38	Bajo
	22	4	5	4	5	1	1	20	Medio	1	3	1	2	1	3	11	Bajo	1	2	1	1	5	1	11	Bajo	42	Bajo
	23	4	5	4	5	1	5	24	Alto	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	4	2	1	5	1	14	Bajo	44	Medio
	24	5	5	5	5	2	5	27	Alto	1	5	3	5	1	2	17	Medio	5	5	1	5	5	1	22	Medio	66	Medio
	25	5	4	5	5	1	3	23	Alto	1	3	3	1	1	1	10	Bajo	1	4	1	1	5	1	13	Bajo	46	Medio
	26	4	3	4	4	2	3	20	Medio	2	4	3	2	1	1	13	Bajo	1	1	1	1	3	1	8	Bajo	41	Bajo
	27	5	5	5	5	1	4	25	Alto	1	5	5	5	1	1	18	Medio	5	5	1	3	5	1	20	Medio	63	Medio
	28	5	5	5	5	1	1	22	Medio	1	1	5	1	1	1	10	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	42	Bajo
	29	5	5	5	5	1	1	22	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	38	Bajo
	30	5	5	5	5	1	1	22	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	38	Bajo
	31	5	5	5	5	1	1	22	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	38	Bajo
	32	4	5	5	4	1	2	21	Medio	1	2	3	2	1	1	10	Bajo	2	1	1	3	5	1	13	Bajo	44	Medio
	33	5	5	5	4	1	1	21	Medio	1	1	1	2	1	1	7	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	38	Bajo
	34	5	4	5	4	1	1	20	Medio	1	2	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	37	Bajo
	35	3	2	2	2	1	1	11	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	3	1	8	Bajo	25	Bajo
	36	5	5	5	4	1	5	25	Alto	1	4	2	3	1	1	12	Bajo	1	1	1	1	4	1	9	Bajo	46	Medio
	37	4	3	3	4	2	2	18	Medio	1	3	3	2	1	1	11	Bajo	1	1	1	3	3	1	10	Bajo	39	Bajo
	38	4	4	4	5	1	1	19	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	3	5	1	12	Bajo	37	Bajo
	39	5	5	5	5	1	1	22	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	5	1	10	Bajo	38	Bajo

		V2: DESEMPEÑO DIRECTIVO																									
		D1: Gestión de las condiciones para mejorar los aprendizajes										D2: Orientación de los procesos pedagógicos para mejorar los aprendizajes						D3: Generación del clima escolar						V2	Nivel		
Ítems		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	D1	Nivel	11	12	13	14	D2	Nivel	15	16	17	18			D3	Nivel
Muestra	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	Alto	5	5	4	5	19	Alto	5	5	5	5	20	Alto	87	Alto
	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	44	Alto	5	4	5	5	19	Alto	5	5	5	5	20	Alto	83	Alto
	3	5	5	4	5	5	2	3	5	5	5	44	Alto	4	5	4	5	18	Alto	5	5	5	5	20	Alto	82	Alto
	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	Alto	4	3	4	4	15	Medio	5	4	4	3	16	Alto	69	Alto
	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	44	Alto	4	4	4	5	17	Alto	5	5	5	5	20	Alto	81	Alto
	6	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	41	Alto	5	4	4	4	17	Alto	4	5	4	4	17	Alto	75	Alto
	7	5	4	4	4	4	2	3	5	5	4	40	Alto	3	4	4	4	15	Medio	4	4	5	5	18	Alto	73	Alto
	8	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	43	Alto	5	4	4	5	18	Alto	5	5	5	5	20	Alto	81	Alto
	9	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	43	Alto	3	5	4	3	15	Medio	2	3	5	5	15	Medio	73	Alto
	10	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	44	Alto	3	5	5	3	16	Alto	2	3	5	5	15	Medio	75	Alto
	11	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	46	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	20	Alto	86	Alto
	12	4	5	4	5	5	2	2	5	5	4	41	Alto	3	5	5	3	16	Alto	2	3	5	5	15	Medio	72	Alto
	13	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	42	Alto	4	4	5	4	17	Alto	4	4	5	4	17	Alto	76	Alto
	14	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44	Alto	5	5	4	4	18	Alto	5	4	5	4	18	Alto	80	Alto
	15	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	46	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	20	Alto	86	Alto
	16	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	41	Alto	3	4	4	3	14	Medio	4	5	4	5	18	Alto	73	Alto
	17	5	4	5	5	5	3	2	5	5	5	44	Alto	3	4	5	5	17	Alto	5	5	5	5	20	Alto	81	Alto
	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	20	Alto	90	Alto
	19	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	44	Alto	4	5	4	5	18	Alto	5	5	5	4	19	Alto	81	Alto
	20	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48	Alto	3	5	4	4	16	Alto	5	4	5	5	19	Alto	83	Alto
	21	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	43	Alto	2	5	5	3	15	Medio	2	3	5	5	15	Medio	73	Alto
	22	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	5	4	5	19	Alto	81	Alto
	23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	Alto	5	4	5	5	19	Alto	5	5	5	5	20	Alto	88	Alto
	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	20	Alto	90	Alto
	25	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44	Alto	5	4	4	5	18	Alto	5	5	5	5	20	Alto	82	Alto
	26	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	Alto	3	4	3	3	13	Medio	4	5	5	5	19	Alto	74	Alto
	27	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	Alto	5	5	5	4	19	Alto	3	4	5	5	17	Alto	83	Alto
	28	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	46	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	20	Alto	86	Alto
	29	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	44	Alto	3	5	5	3	16	Alto	2	3	5	5	15	Medio	75	Alto
	30	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	44	Alto	3	5	5	3	16	Alto	2	3	5	5	15	Medio	75	Alto
	31	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5	44	Alto	3	5	5	4	17	Alto	5	5	5	5	20	Alto	81	Alto
	32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	Alto	5	4	4	5	18	Alto	5	5	5	5	20	Alto	87	Alto
	33	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	44	Alto	3	5	5	3	16	Alto	2	3	5	5	15	Medio	75	Alto
	34	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47	Alto	4	4	5	5	18	Alto	5	4	5	5	19	Alto	84	Alto
	35	5	3	4	4	5	2	2	4	5	4	38	Alto	2	4	5	2	13	Medio	2	2	5	5	14	Medio	65	Medio
	36	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43	Alto	4	4	4	3	15	Medio	4	5	5	5	19	Alto	77	Alto
	37	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	40	Alto	2	3	3	3	11	Medio	3	4	4	5	16	Alto	67	Alto
	38	4	5	5	4	4	3	1	5	5	5	41	Alto	5	5	4	4	18	Alto	5	5	4	5	19	Alto	78	Alto
	39	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	44	Alto	3	5	5	3	16	Alto	3	4	5	5	17	Alto	77	Alto

ANEXO 8. FOTOS



ANEXO 9. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PROBLEMAS, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y JUSTIFICACIÓN (CORRELACIONAL)

Título: Liderazgo educativo y Desempeño directivo en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño directivo en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño directivo en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.</p>	<p>Hipótesis General: H1: Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y el desempeño directivo en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020. H0: No existe relación significativa entre el liderazgo educativo y el desempeño directivo en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.</p>	<p>Teórica: Porque aporta nuevo conocimiento sobre el Liderazgo educativo basado en las teorías de Inteligencia Emocional de Goleman (2000), Teoría de la Acción Comunicativa, Jürgen Habermas(2002), Teoría de la Motivación de Maslow (1981) y Taylor(1998), Teorías de Liderazgo Transformacional MacGregor,1(1976), Liderazgo Pedagógico de Bolívar(2013) y el Desempeño Directivo enmarcado en los enfoques de las Teorías administrativas de Taylor (1998), Planamiento Estratégico de Farro(2001) y la gestión por resultados con el Marco del Buen Desempeño Directivo (MENDU 2014).</p>
<p>Problemas Específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y la Gestión de las condiciones en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020? PE2: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y la Orientación de los procesos pedagógicos en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020? PE3: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y la Generación del clima escolar en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos: OE1: Establecer la relación entre el liderazgo educativo y la Gestión de las condiciones en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020 OE2: Establecer la relación entre el liderazgo educativo y la Orientación de los procesos pedagógicos en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020. OE3: Establecer la relación entre el liderazgo educativo y la Generación del clima escolar en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas: H1: Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y la Gestión de las condiciones en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020. H2: Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y la Orientación de los procesos pedagógicos de las instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020 H3: Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y la Generación del clima escolar en instituciones educativas de secundaria de la UGEL Morropón, Piura, 2020.</p>	<p>Práctica: Porque ha permitido conocer la realidad situacional sobre el Liderazgo educativo y el Desempeño directivo en las instituciones educativas secundarias de la UGEL Morropón, lo que ha originado tomar decisiones oportunas para la mejora de los procesos que se dan en las Escuelas, lo cual favorecerá el logro de los resultados en las mismas.</p> <p>Metodológica: Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que podrán ser utilizados por otros investigadores en temas afines a este.</p> <p>Social: Porque beneficia a <u>las instituciones</u> educativas públicas en el logro de los aprendizajes de los estudiantes del ámbito de la Ugel Morropón. <u>Además</u> el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad científica porque se ha generado nuevo conocimiento sobre el método científico el cual podrá ser consultado por diferentes investigadores a nivel nacional e internacional.</p>

Lic. Ruth M. Cruz Zapata